

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – **ANIMATION**

AVENANT N° 120 DU 15 SEPTEMBRE 2008

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET0851119M

IDCC : 1518

Article 1^{er}

Il est créé un chapitre X dans la convention collective de l'animation intitulé « Compte épargne-temps » dont les dispositions sont les suivantes :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'inciter les entreprises à mettre en place d'un compte épargne-temps, et non de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne-temps dans toutes les entreprises.

« Article 10.1

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre au profit du salarié d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement est négociée :

10.1.1. Avec les délégués syndicaux dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants (anciennement L. 132-27) du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement.

10.1.2. En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place par accord collectif négocié dans les conditions prévues à l'article 2.7 de la convention collective nationale de l'animation.

10.1.3. Lorsqu'il n'existe ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, ni salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article 2.7, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 10.2

Objet

Si l'entreprise décide de le mettre en place, le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congés rémunérés en affectant, sur un compte personnel libellé en euros ouvert à son nom, la contre-valeur monétaire de jours de congés ou de repos non pris.

Article 10.3

Salariés bénéficiaires

Tout salarié de l'entreprise est en capacité d'ouvrir un compte individuel de compte épargne-temps à l'issue de sa période d'essai.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, l'ouverture du compte est par ailleurs subordonnée à la conclusion d'un contrat de travail d'une durée minimale de 12 mois.

Le compte est ouvert sur simple demande écrite individuelle du salarié formulée auprès de son employeur, qui en accuse réception.

Article 10.4

Modalités d'alimentation des comptes individuels CET

Tout salarié répondant aux dispositions définies à l'article 10.3 ci-dessus peut décider d'alimenter son compte individuel CET par les éléments suivants :

10.4.1. Apports en temps de repos à l'initiative du salarié

Tout ou partie des congés payés annuels excédant la durée de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables prévus à l'article L. 3141-1 (anciennement L. 223-1) du code du travail, soit les jours de congés annuels supplémentaires accordés au-delà des 5 semaines obligatoires.

Dans la limite annuelle de 5 jours, tout salarié peut également alimenter son compte individuel par les jours de réduction du temps de travail.

Cette limite ne s'appliquant pas aux accords CET mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 10.1.1.

10.4.2. Apports en temps de repos en accord avec l'employeur

Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient.

Article 10.5

Contre-valeur monétaire des jours épargnés

10.5.1. Versement de l'employeur

Lorsqu'un salarié alimente son compte CET, l'employeur doit verser à l'organisme désigné par la branche la contre-valeur en euros calculée sur la

base du dernier salaire journalier brut chargé déterminé de la façon suivante :

Salaire mensuel brut + charges patronales

22 jours ouvrés

10.5.2. Modalités d'alimentation du compte salarié

Le compte CET du salarié est alimenté par la contre-valeur en euros des jours épargnés par le salarié calculée sur la base de son dernier salaire brut chargé perçu lors du versement. Le montant de la somme épargnée est égale au nombre de jours affectés sur le CET multiplié par le dernier salaire journalier brut chargé perçu.

10.5.3. Revalorisation des sommes épargnées

Les sommes épargnées sur le compte individuel de CET sont revalorisées sur la base de l'évolution de la valeur du point conventionnel, majorée de 0,7 %. Cette revalorisation est effectuée à la date anniversaire du dépôt.

10.5.4. Modalités de calcul des jours de congés indemnissables

Le nombre de jours de congés indemnissables au titre du CET est calculé sur la base du dernier salaire brut chargé perçu au moment du départ en congé. Le nombre total de jours de congés indemnissables est égal à la somme globale inscrite sur le compte CET divisé par le dernier salaire journalier brut chargé perçu.

10.5.5. Régime fiscal et social des indemnités

Quelle que soit l'utilisation du CET, les indemnités versées en contrepartie des jours épargnés ont le caractère de salaire et sont soumises à cotisations sociales patronales et salariales dans les conditions de droit commun et des régimes particuliers en vigueur dans l'entreprise au moment de la prise de congés ou de la liquidation des droits pour une rémunération immédiate ou différée. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

10.5.6. Plafonnement

Lorsque la contre-valeur des droits inscrits sur le compte individuel atteint le plafond fixé par le décret du 29 décembre 2005, à savoir le plus haut montant des droits garantis fixés en application de l'article L. 3253-17 (anciennement L. 143-11-8) du code du travail (soit 2 PASS), les droits supérieurs à ce plafond doivent être liquidés et versés immédiatement au salarié sous forme d'indemnité.

10.5.7. Etat récapitulatif

Chaque année, en janvier, un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel CET est remis à chaque salarié par l'entreprise.

Article 10.6

Modalités d'utilisation du CET

10.6.1. Seuil de déclenchement pour l'utilisation du CET

Dès lors que le salarié aura affecté sur son compte individuel CET un minimum de 15 jours, convertis en valeur monétaire chargée selon les dispositions de l'article 10.5.2, il pourra utiliser les droits inscrits sur son compte

pour bénéficier d'un congé rémunéré dû à concurrence d'un nombre de jours indemnisables chargés calculé selon les dispositions de l'article 10.5.4 ci-dessus.

10.6.2. Congés autorisés

Les congés autorisés dans le cadre du CET sont les congés suivants :

- congé parental au sens de l'article L. 1225-47 (anciennement L. 122-28-1) du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise au sens de l'article L. 3142-68 (anciennement L. 122-32-12) du code du travail ;
- congé sabbatique au sens de l'article L. 3142-81 (anciennement L. 122-32-17) du code du travail ;
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif, dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2 et suivants (anciennement L. 932-1 et L. 932-2) du code du travail ;
- congé pour cessation totale ou progressive d'activité ;
- congé de solidarité internationale au sens de l'article L. 3142-22 (anciennement L. 225-9) du code du travail ;
- aménagement d'un temps partiel ;
- congé sans solde selon les dispositions prévues à l'article 6.4 de la convention collective nationale de l'animation.

Le salarié qui souhaite partir en congé doit en faire la demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date envisagée du départ en congés de fin de carrière et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés autorisés. L'employeur notifie par écrit au salarié son acceptation du congé demandé.

L'entreprise pourra différer le départ en congé de 3 mois, notamment en cas de difficultés d'organisation du service. Dans ce cas, le salarié doit recevoir une réponse écrite motivée.

10.6.3. Utilisation sous forme de rémunération différée

Sous réserve que l'accord CET mis en place par l'entreprise le prévoit, et dans le respect du seuil de déclenchement d'utilisation du CET prévu à l'article 10.6.1 ci-dessus, à la demande du salarié, et avec l'accord de l'employeur, les droits inscrits sur son compte individuel, à l'exception de ceux correspondant à la contre-valeur en euros des jours épargnés au titre du report des jours de congés payés annuels correspondant à la 5^e semaine de congés payés, peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération différée pour :

Si le CET a été mis en œuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1 et 10.1.2 du présent accord collectif :

- alimenter le plan d'épargne d'entreprise (PEE/PEI) relevant des articles L. 3332-1 et L. 3333-2 (anciennement L. 443-1 et L. 443-1-1) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise ;
- alimenter le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO/PERCOI) relevant de l'article L. 3334-2 (anciennement L. 443-1-2) du code du travail mis en place au sein de l'entreprise.

Les sommes transférées, assimilées à des versements volontaires ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le plan d'épargne.

Si le CET a été mis en œuvre selon les modalités prévues aux articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 du présent accord collectif :

- racheter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

Article 10.7

Situation du salarié pendant le congé CET

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien du salaire est appliqué à la date de prise des congés et dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du CET.

Pendant toute la période du congé indemnisé au titre du CET, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent.

Article 10.8

Clôture anticipée du compte épargne-temps

10.8.1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, départ en retraite ou décès), la somme inscrite sur le compte du salarié à la date de la rupture du contrat de travail est versée au bénéficiaire ou à ses ayants droit en cas de décès.

10.8.2. Transfert du compte CET individuel

Si, en cas de rupture du contrat de travail, le nouvel employeur du salarié est une entreprise relevant de la branche professionnelle ayant mis en place un CET, la valeur monétaire inscrite sur le compte individuel du salarié (charges patronales incluses) pourra, s'il le souhaite, être transférée vers le CET de son nouvel employeur.

10.8.3. Transmission du CET de l'entreprise

La transmission du CET annexé au contrat de travail est automatique dans le cas de modification de la situation de l'employeur visé aux articles L. 1224-1 et suivants (anciennement L. 122-12) du code du travail.

Ainsi, si l'entreprise repreneuse relevant de la branche professionnelle a mis en place un CET, les engagements CET de l'ancien employeur seront transférés automatiquement vers le nouvel employeur.

Dans les autres cas, les droits acquis par les salariés seront liquidés sous forme d'indemnités et les comptes individuels CET soldés.

Article 10.9

Désignation de l'opérateur

La branche désigne comme gestionnaires du compte épargne-temps :

- Fédéris épargne salariale, pour la tenue administrative des comptes individuels CET des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social est situé 28, rue de la Victoire, Paris 9^e ;

- Fédéris gestion d'actifs, pour la gestion financière des engagements des entreprises relevant de la branche professionnelle, dont le siège social se situe 30, rue de la Victoire, Paris 9^e ;

Filiales spécialisées du groupe de protection sociale Malakoff Médéric. »

Article 2

Date d'effet de l'accord collectif

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

A partir de cette date, les entreprises ayant déjà mis en place un compte épargne-temps auront la possibilité de rejoindre le régime du compte épargne-temps mis en place par le présent accord collectif.

Le présent accord sera réexaminé par les partenaires sociaux au plus tard dans un délai de 5 ans.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.