

Brochure n° 3175

Convention collective nationale

IDCC : 1909. – **ORGANISMES DE TOURISME**

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : *ASET1050118M*

IDCC : *1909*

PRÉAMBULE

Un régime de compte épargne-temps ou CET est institué dans la branche des organismes de tourisme afin de permettre dans les structures qui souhaitent le mettre en œuvre et aux salariés qui souhaitent en bénéficier de capitaliser tout ou partie de leurs repos convertibles, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Cet accord complète les dispositions de l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, de celle du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et de celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application. – Bénéficiaires

Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté continue de 24 mois à l'ouverture du compte.

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération. Il peut rester ouvert

pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Article 2

Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder 10 jours par an, tels que définis ci-après :

- le report de tout ou partie de la 5^e semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande 1 mois au moins avant la fin de la période de prise des congés ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours dans la limite de 5 jours par an à condition d'en faire la demande dans les 15 jours suivant l'ouverture des droits ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et les majorations en temps pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

A titre exceptionnel, un salarié confronté à de graves difficultés personnelles l'ayant empêché de solder ses congés annuels, et sous réserve de l'accord de sa direction, pourra dépasser la limite des 10 jours mentionnés plus haut.

En toute hypothèse, le plafond global du CET est de 50 jours ouvrés. Il peut être porté à 60 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 3

Utilisation du CET

Le CET pourra être utilisé pour bénéficier de :

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- un congé de fin de carrière ;
- un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés ou de passage à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

Article 4

Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un DIF pris sur son temps personnel, pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5

Fonctionnement du compte

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessus. Cette demande est renouvelable chaque année.

Article 6

Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Article 7

Délai de prise du congé

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 8

Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié.

Article 9

Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ou rupture d'un Pacs ;
- achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

Article 10

Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 11

Cessation du CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Article 12

Prise d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2010.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois.

La dénonciation devra être effectuée dans les formes légales prévues par le code du travail.

Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, l'accord sera maintenu pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis, si aucun accord de substitution n'est conclu dans ce délai.

A l'issue de la première année d'application du présent accord, les signataires conviennent de se rencontrer afin de faire le bilan sur le fonctionnement et les difficultés ayant pu apparaître.

Dans cette hypothèse, le présent accord pourra faire l'objet d'un avenant.

Article 13

Modalités de gestion et de garantie des CET

L'externalisation de la gestion du CET s'imposera à toutes les structures dépourvues de représentants du personnel et sera facultative pour les autres, pour lesquelles une information sera donnée annuellement. En toute hypothèse, l'externalisation doit être gérée par l'organisme retenu par la commission mixte paritaire de la branche, cette désignation faisant l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 14

Notification. – Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à extension auprès du ministère du travail. Il n'est prévu aucune dérogation dans les entreprises, sauf dans le cas de l'existence d'un accord plus favorable. Dans cette hypothèse, les entreprises concernées transmettront le texte de leur accord, pour information, au secrétariat de la commission mixte paritaire.

Fait à Paris, le 28 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;

RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNECTOIR ;

CSFV CFTC ;

SNEPAT CGT-FO.