

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 49 DU 7 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS DANS LE CADRE DE L'AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1150180M

IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en vertu des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2008-1130 du 17 décembre 2008 relative à l'emploi des seniors.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, uniquement pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Il complète les dispositions de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatives au compte épargne-temps, article 7.3.

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de capitaliser des temps de repos en vue, soit d'aménager leur contrat de travail pour fin de carrière, soit de suspendre ce dernier avant leur départ en retraite comme prévu par les dispositions de l'article 7.3 de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009.

L'ouverture, l'alimentation, l'utilisation et la clôture du compte épargne-temps sont définies par le présent accord.

Article 1^{er}

Salariés concernés

Le présent accord concerne les salariés âgés d'au moins 45 ans et justifiant au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

Ouverture du compte. – Procédure

Le compte épargne-temps (CET) est ouvert sur initiative exclusive du salarié.

Le salarié qui souhaite ouvrir un compte épargne-temps doit en informer individuellement l'employeur par écrit.

Dans ce cas, il doit prendre l'engagement écrit de n'utiliser son compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de son contrat de travail pour fin de carrière.

L'employeur ne peut refuser à un salarié l'ouverture d'un compte épargne-temps, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié qui souhaite alimenter son CET doit en avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance.

Il précise les congés qu'il entend affecter à son compte épargne-temps parmi ceux visés à l'article 3 ci-après, sur un imprimé mis à sa disposition ou, à défaut, sur papier libre.

Article 3

Alimentation du compte par le salarié

Conformément aux dispositions conventionnelles de l'article 7.3 relatives à la gestion de l'emploi des seniors, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront alimenter leur compte épargne-temps dans la limite de :

- 6 jours par an⁽¹⁾ de 45 ans jusqu'à 55 ans ;
- 8 jours par an* à partir de 55 ans.

(1) La notion d'année s'entend de 1 année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'alimentation cumulée maximale du compte épargne-temps pour aménager la fin de carrière est équivalente à 6 mois.

La notion de jour est valorisée sur la base de la durée légale quotidienne du temps de travail.

L'alimentation du compte a lieu à l'initiative du salarié. Les sources d'alimentation définies ci-après sont énumérées limitativement.

Le salarié pourra affecter sur son compte les éléments suivants :

3.1. Les jours de repos supplémentaires issus de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, à savoir :

1.1. Ceux acquis en contrepartie des heures collectives effectuées au-delà de la durée de 35 heures et comprises entre la 36^e et la 39^e heure de travail.

Le nombre de jours de repos supplémentaires pouvant être affecté par salarié et par an ne pourra pas dépasser :

- 8 ou 6 jours de repos si le salarié effectue 39 heures hebdomadaires (cf. art. 3 ci-dessus) ;
- 6 jours de repos si le salarié effectue 38 heures hebdomadaires ;
- 4 jours de repos si le salarié effectue 37 heures hebdomadaires ;
- 2 jours de repos si le salarié effectue 36 heures hebdomadaires.

1.2. Ceux acquis en contrepartie de la réduction de la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel.

Le salarié pourra affecter sur son compte épargne-temps au maximum la moitié de ses jours de repos plafonnée à 6 ou 8 jours, pour une année. (cf. art. 3 ci-dessus)

1.3. Ceux acquis en contrepartie d'heures supplémentaires appelés repos compensateurs de remplacement tel qu'il est prévu à l'article 7.2 de la présente convention.

Le nombre de jours pouvant être affecté par le salarié ne pourra pas dépasser 3 jours par an.

3.2. Pour le personnel non cadre autonome et cadre

Il s'agit des jours effectués au-delà du forfait.

L'affectation annuelle ne pourra pas excéder 8 ou 6 jours par an.

Article 4

Gestion du compte

La tenue du compte individuel incombe à l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié le solde de son compte, par l'envoi d'une lettre simple ou par une remise en main propre.

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Dans tous les cas, les jours de repos sont valorisés sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de la prise dudit congé.

Article 5

Utilisation des droits capitalisés

Les droits acquis par le salarié peuvent être utilisés pour anticiper un départ en retraite ou en préretraite ; pour aménager un congé de fin de carrière comme prévu par les dispositions de la présente convention collective.

La demande doit être faite à l'employeur 6 mois avant la date d'utilisation des droits.

L'utilisation des droits épargnés peut être d'une durée maximale de 6 mois ou d'une année en cas de réduction du temps de travail.

Article 6

Clôture du compte

Le compte épargne-temps se clôture dans les cas suivants :

1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

Ce montant est valorisé sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de ladite rupture.

Cette indemnité a le caractère de salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Lorsque la rupture du contrat s'accompagne d'un préavis, le salarié pourra utiliser les jours affectés sur son compte pour effectuer son préavis.

La durée du préavis peut être allongée par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps.

A défaut, le surplus de jours restants est indemnisé conformément aux deux premiers alinéas ci-dessus.

Le compte est clôturé :

- le jour de la remise en main propre ou de la réception de la lettre de démission à l'employeur ;
- le jour de la notification en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif ;
- à la date de signature, en cas de rupture d'un commun accord des parties.

2. Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié.

Les droits prennent la forme d'une indemnité compensatrice dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 1 du présent article.

La clôture a lieu le jour du décès du salarié.

Article 7

Liquidation pour dépassement de plafond

Dans l'hypothèse où les jours de congés dépassent le plafond annuel fixé à l'article 3 dudit avenant, le salarié :

- devra liquider ses droits pour la partie supérieure au plafond ;
- ne pourra plus alimenter son compte jusqu'à ladite liquidation ;
- devra attendre la fin de la période annuelle pour reprendre l'alimentation de son compte.

Article 8

Assurance

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis par l'assurance des créances des salariés dans les conditions des articles L. 3154-1, L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

Article 9

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration, avec une date d'effet au plus tard le 7 janvier 2011.

Article 10

Dépôt

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC.