

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 2-11 DU 12 AVRIL 2011
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

NOR : ASET1150948M
IDCC : 1261

Article 1^{er}

Modification de l'article 5 du chapitre IV de la convention collective

L'article 5 du chapitre IV est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent :

« Article 5

Compte épargne-temps

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne-temps (CET) tel que prévu à l'article 5 du chapitre IV de la convention collective.

Le compte épargne-temps ainsi mis en place s'intègre dans le cadre prévu par le législateur.

Le présent accord n'a pas pour effet de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne-temps dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5.1

Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place du présent compte épargne-temps.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra mettre en place un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

Article 5.2

Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises instituant un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié.

Le compte individuel est tenu par l'employeur qui doit remettre au salarié un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

Article 5.3

Alimentation du compte

Le compte épargne-temps peut être alimenté jusqu'à 8 jours par an (année civile) à hauteur de 3 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 5 jours maximum à l'initiative du salarié.

Par exception, la limite de 8 jours peut être dépassée avec l'accord de l'employeur pour les salariés âgés de plus de 55 ans dans la limite de 15 jours à hauteur de 6 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 9 jours maximum à l'initiative du salarié.

Peuvent être ainsi affectés au compte épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la loi et les dispositions du présent accord collectif, les éléments suivants :

5.3.1. A l'initiative du salarié :

- une partie des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (jours de RTT) ;
- les jours de congés supplémentaires tels que prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur équivalent (RCE) ou de la contrepartie obligatoire en repos (COR).

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci pour une année civile. Le salarié qui souhaite continuer à épargner doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

5.3.2. A l'initiative de l'employeur :

- les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (et, notamment, en cas de modulation du temps de travail toute heure de travail, accomplie au-delà de la durée annuelle ou au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 1.3.3 du chapitre IV de la convention collective) ;
- les heures de dépassement effectuées au-delà de la durée annuelle de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée intermittent ou à temps partiel aménagé et, le cas échéant, les majorations résultant de l'accomplissement de ces heures de dépassement.

Article 5.4

Utilisation du compte

Les jours épargnés au compte épargne-temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par la loi et par le présent accord, pour indemniser tout ou partie du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde pour prolongement d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- congé sans solde ;

- congé sabbatique ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur ;
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif ;
- congé de solidarité internationale.

Les salariés âgés de 55 ans ou plus pourront utiliser le compte épargne-temps afin d'aménager la fin de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière. Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée. En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

Article 5.5

Délais de prise du congé CET

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de 5 ans à compter du jour de leur affectation.

Lorsque le salarié est âgé de plus de 55 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est de 7 ans.

Article 5.6

Situation du salarié pendant le congé CET

Dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du compte épargne-temps, le salarié bénéficiera du maintien de salaire sur la base du salaire fixe mensuel au moment de la prise du congé.

Article 5.7

Fin du congé CET

A l'issue d'un congé pris dans le cadre du CET, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait au moment de son départ en congé.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le compte épargne-temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

Article 5.8

Cessation du CET

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du compte épargne-temps.

Le salarié perçoit alors une indemnité égale au produit du nombre d'heures ou du nombre de jours inscrits au compte épargne-temps par le salaire fixe mensuel de base en vigueur à la date de la rupture.

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être intégralement liquidés sous la forme de prise de congé rémunéré. Aucune indemnité compensatrice d'épargne-temps ne sera versée.

Egalement en cas de décès du salarié durant la relation contractuelle, les droits inscrits au CET doivent être liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne-temps aux ayants droit. »

Article 2

Extension et entrée en vigueur

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 avril 2011.

Organisation patronale :

SNAECESO.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FSS CFTC.