

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 30 DU 19 OCTOBRE 2011

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1151537M
IDCC : 2564

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord sont convenues de remplacer le texte actuel de l'article 26 relatif au compte épargne-temps par le texte suivant :

« Article 26

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est reconnu par les parties signataires du présent accord comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif (RTT) et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles des articles L. 3151-1 et suivants, L. 3152-1 et suivants, L. 3153-1 et suivants, et L. 3154-1 et suivants du code du travail, D. 3154-1 et D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Les contraintes liées à l'organisation du travail et/ou les choix personnels des salariés pourront les conduire à alimenter un compte épargne-temps (CET). Cette alimentation est laissée à l'entière discrétion des salariés. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. L'alimentation et l'utilisation des droits doivent être conformes aux dispositions du présent accord. »

Les parties à l'accord sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les cadres autonomes et intégrés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et relevant de la convention collective nationale n° 3332 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006.

Article 2

Bénéficiaires du CET

Tous les salariés visés par le champ d'application du présent accord sont concernés et peuvent ouvrir un CET, sous réserve qu'ils aient acquis des droits transférables sur CET.

Article 3

Délais et volumes de prise d'un congé épargne

Aucun délai maximum n'est fixé pour la prise d'un congé épargné.

Le plafond de dépôt sur le CET individuel est celui prévu par la loi.

Le congé pris dans le cadre d'un CET se compte en journées pleines et doit représenter un minimum de 1 journée continue, pris à des dates convenues d'un commun accord entre l'entreprise et l'intéressé.

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

Article 4

Adhésion au CET, gestion et suivi

Tous les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite (simple lettre, courriel, ...) d'ouverture de compte auprès du chef d'entreprise mentionnant précisément quels sont les droits qu'ils entendent affecter au CET.

Le choix des éléments affectés au CET est fixé par le salarié pour la période écoulée.

Il est tenu un « compte individuel d'épargne-temps », dont un relevé est communiqué au salarié une fois par an.

Le CET est géré en temps, à savoir en jours, et valorisé ainsi que prévu à l'article 7 ci-dessous. En cas d'alimentation en heures, celles-ci sont converties en équivalent jours sur la base d'une journée de 7 heures. La fraction de jours obtenue est retenue dans la limite de 4 chiffres après la virgule et arrondie au 10 millième le plus proche.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire et élément d'épargne salariale) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon la formule suivante :

Pour les cadres autonomes au forfait annuel en jours :

$$\text{Nombre de jours} = \frac{\text{Somme en euros (brut)}}{\text{Salaire journalier lors de l'alimentation (brut)}}$$

Pour les cadres intégrés :

$$\text{Nombre de jours} = \frac{\text{Somme en euros (brut)}}{7 \times \text{salaire horaire lors de l'alimentation (brut)}}$$

La gestion du compte pourra être externalisée comme précisé à l'article 10.

Article 5

Alimentation du compte

5.1. Congés divers et éléments monétaires

L'alimentation du compte se fait de façon totalement volontaire et chaque salarié peut alimenter son compte avec la totalité ou seulement certains éléments, tels que :

- la 5^e semaine de congés payés, si en fin de période de prise il est constaté qu'elle n'a pas été utilisée en raison de l'activité ou de circonstances indépendantes du salarié ;
- les autres congés (pour ancienneté, de fractionnement...);

- les éventuels reliquats de congés payés, d'un commun accord, dans le cas où le salarié n'aurait pu les prendre sur la période légale de prise de congés, pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident du travail, maternité...) ;
- les heures de repos compensateur ;
- les journées dépassant le forfait jours et les journées de RTT non prises ;
- les heures excédentaires des forfaits en heures ;
- les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail dans la branche ;
- toute autre prime ou abondement éventuel ou gratification à l'exception des éléments contractuels (prime équivalent à un 13^e mois de salaire...).

5.2. Plafond

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

Article 6

Période(s) d'alimentation

L'alimentation du compte peut se faire à tout moment sur l'année. Dans le cadre d'une solution de gestion administrative du CET proposée par un gestionnaire extérieur, permettant la gestion individualisée du CET des salariés, la consultation et l'enregistrement de tous les mouvements sont possible par l'employeur à tout moment (sur internet). La consultation est également possible pour le salarié.

Article 7

Valorisation des droits inscrits au CET

7.1. Valorisation des droits

La valorisation des droits inscrits au compte du salarié est effectuée sur la base du salaire lors de l'utilisation du CET par le salarié.

Dans le cadre de la gestion et du suivi du CET, une valorisation de l'ensemble des comptes sera effectuée au moins une fois par an.

L'unité de référence est le nombre de jours ouvrés.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon les formules définies article 4.

7.2. Majoration en cas d'alimentation par congés payés, repos compensateurs et assimilés

Les congés payés et tout autre repos assimilés sont majorés de 10 %, au moment de leur mise en CET afin de tenir compte du fait que leur prise effective, en tant que congés payés ou en tant que repos compensateur, aurait donné lieu à acquisition de CP sur la même période.

Article 8

Modalités d'utilisation du CET

Le principe général veut que les modalités d'utilisation du CET sont décidées par le bénéficiaire du compte.

Le CET peut-être utilisé pour :

- indemniser les congés sans solde tels que définis par le code du travail, la convention collective et/ou les accords d'entreprise applicables, et notamment :
 - dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 (congé parental d'éducation), L. 1225-61 (congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge), L. 3142-78 (congé pour création ou reprise d'entreprise), L. 3142-91 (congé sabbatique), L. 3142-32 (congé de solidarité internationale) du code du travail ;
 - un congé pour convenance personnelle ;
- indemniser une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2, L. 6321-3 et L. 6321-6 du code du travail ;
- compenser un passage à temps partiel selon l'une des modalités définies aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ;
- permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail en fin de carrière, par cessation progressive ou totale d'activité ;
- verser la rémunération correspondant au temps épargné, sur demande du salarié, aux dates de liquidation possibles prévues à l'article 9, étant précisé que les droits versés sur le CET au titre du congé annuel prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail (congés payés) ne peuvent faire l'objet de cette forme de rémunération, que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 3141-3 dudit code (30 jours ouvrables au maximum par an) ;
- racheter des cotisations d'assurance vieillesse en application de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat de 12 trimestres d'assurance vieillesse de base au maximum) ;
- alimenter éventuellement l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1 (PEE), L. 3333-2 (PEI) et L. 3334-2 (PERCO et PERCOI) du code du travail, ou un dispositif de retraite supplémentaire qui revêt un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (PÈRE, article 83...), sachant que le cas échéant le versement bénéficie des exonérations éventuelles prévues par la loi.

Article 9

Liquidation du CET et modalités de liquidation

9.1. Congés

Les périodes de congés prises dans le cadre du compte épargne-temps ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à congés et autres droits assis sur les périodes de travail effectifs et assimilées. Au regard de l'ensemble de ces droits, le contrat de travail est considéré comme suspendu.

Les sommes versées par liquidation monétaire totale ou partielle du compte épargne-temps, sans prise de congés, ne sont pas prises en compte dans l'assiette de calcul des droits et indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

9.2. Demande de liquidation en temps

Sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 3 mois pour un congé inférieur ou égal à 1 mois ;
- 5 mois pour un congé supérieur à une durée de 1 mois.

La prise de congés par liquidation totale ou partielle du CET s'opère aux dates convenues entre les parties. Pendant cette période d'absence rémunérée via le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu.

9.3. Demande de liquidation monétaire

La période de liquidation monétaire partielle ou totale s'étend sur l'ensemble de l'année. Dans ce cas là, le versement des sommes correspondantes est effectué au plus tard le mois suivant celui de la demande.

La 5^e semaine de congés payés et les reliquats de congés des 4 premières semaines de congés payés ne peuvent donner lieu à cette forme de liquidation.

9.4. Nature des indemnités

Les indemnités versées en contrepartie des droits inscrits au CET sont soumises aux mêmes charges qu'un salaire pour travail effectif, et donnent lieu à établissement d'un bulletin de paie. Le montant versé est soumis aux mêmes charges, contributions et cotisations sociales que le salaire, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du salarié le cas échéant.

Article 10

Gestion du compte

La gestion du compte pourra être externalisée par l'entreprise. Dans le cas de l'externalisation, les partenaires sociaux décident de confier la gestion de ces CET à AG2R La Mondiale.

L'entreprise pourra également souscrire un contrat de garantie de dépassement de l'AGS auprès d'AG2R La Mondiale.

Article 11

Clôture du compte et transférabilité

A l'initiative du salarié concerné, en cas de rupture du contrat de travail, le CET peut être transféré à son nouvel employeur, à condition que ce dernier soit dans la même branche professionnelle, et qu'il ait déjà mis en place un CET dans son entreprise. Ce transfert est subordonné à une convention de transfert tripartite entre le salarié, un représentant de l'entreprise d'origine et un représentant de l'entreprise d'accueil.

A défaut, la rupture du contrat de travail entraîne automatiquement la clôture du CET et la liquidation des droits acquis.

L'indemnité correspondante à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, est versée au salarié en une seule fois, avec le solde de tout compte.

En cas de décès du salarié, la monétarisation de l'ensemble des éléments épargnés ayant alimenté le compte est automatique, les droits sont versés à la succession.

Article 12

Dispositions plus favorables

Le présent accord se substitue aux accords précédemment en place dans l'entreprise, sauf dispositions spécifiques plus avantageuses pour les salariés.

Article 13

Dépôt de l'accord, durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation sera sans effet sur les comptes déjà alimentés.

Fait à Paris, le 19 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNVEL.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC.