

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 82 DU 20 MARS 2012

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : AGRS1297138M

IDCC : 7006

PRÉAMBULE

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n° 44 du 23 juin 2000 de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 1^{er}

Objet

Le compte épargne-temps (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 ou des sommes qu'il y a affectées, conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du code du travail.

Le présent accord est un accord-cadre pouvant permettre aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un compte épargne-temps selon les modalités exposées ci-après.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre.

Article 3

Mise en œuvre

Le présent accord-cadre constitue un dispositif de mise en place d'un compte épargne-temps dans les entreprises qui le souhaitent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps ; cet accord devra préciser les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps retenues parmi celles définies aux articles 5 et 8 du présent accord.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci.

Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par l'accord d'entreprise.

Article 5

Alimentation

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

5.1. Soit en temps

5.1.1. Report de la 5^e semaine de congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié intéressé est désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

5.1.2. Affectation des jours de congés résultant d'accords d'entreprise ou d'usages.

5.1.3. Affectation d'une partie des jours de réduction du temps de travail utilisable à l'initiative du salarié : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours pouvant être affecté au CET.

5.1.4. Affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du CET devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

5.2. Soit en numéraire

5.2.1. Conversion de toute prime ou indemnité accordée dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.

5.2.2. Conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 3343-1 du code du travail.

5.2.3. Les modalités devront être précisées par accord d'entreprise.

Est alors inscrit au CET un nombre de jours ouvrables de congés proportionnel au nombre d'heures affecté au CET.

Article 6

Abondement

L'accord d'entreprise devra prévoir une majoration du temps acquis au titre du compte épargne sous forme d'un abondement par l'entreprise.

Article 7

Délais d'utilisation

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé et sont sans limite pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 8

Utilisation

Conformément à l'article 4, alinéa 2 : « l'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci ».

8.1. Prise de congé

8.1.1. Le CET pourra permettre de financer la rémunération de congés, en principe sans solde, d'une durée minimale de 2 mois. L'accord d'entreprise pourra modifier cette durée minimale.

Tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique, prévus respectivement aux articles L. 1225-47, L. 3142-78 et L. 3142-91 du code du travail.

Pour ces trois congés, il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé.

8.1.2. Le CET pourra permettre de financer :

- des actions de formation personnelle effectuées en dehors du temps de travail, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables ;
- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel.

Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l'accord d'entreprise.

8.2. Monétisation du congé

Conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne-temps permet au salarié de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Article 9

Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 8 sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, conformément à la règle de calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Article 10

Droit à réintégration au terme du congé

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 11

Absence de l'utilisation des droits à congé

11.1. En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis actualisés au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

11.2. L'accord d'entreprise devra prévoir expressément les conditions de liquidation du CET si le salarié renonce à utiliser ses droits à congé, en l'absence de rupture du contrat de travail.

11.3. Les personnes ne remplissant pas les conditions d'utilisation ne pourront débloquer leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- acquisition de la résidence principale, ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- ou autre situation prévue par accord d'entreprise.

11.4. Transfert

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail à une autre société du groupe, ou en cas de transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FELCOOP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT.