

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION  
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 26 MARS 2013  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1350696M  
IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux avaient conclu le 16 septembre 1997 un accord sur le compte épargne-temps. La réglementation ayant connu plusieurs évolutions successives, les parties conviennent d'actualiser et de compléter l'accord initial en permettant d'utiliser les nouvelles sources d'alimentation et les nouvelles catégories d'utilisation rendues possibles par la réglementation.

En conséquence, compte tenu de l'ampleur des modifications et afin de faciliter sa compréhension, ils décident d'introduire le dispositif dans un nouvel accord qui se substituera à l'ancien.

I. – Mise en place du compte épargne-temps (CET)

La mise en application du présent accord implique une décision en ce sens de l'employeur qui peut se concrétiser de plusieurs façons :

- dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec une représentation syndicale ;
- dans le cadre d'une décision unilatérale qui peut être prise à l'issue d'un échec de la négociation avec la représentation syndicale ;
- s'ils existent, les élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont appelés à émettre un avis avant la décision du chef d'entreprise ;
- en l'absence de représentation syndicale et de représentation élue du personnel, une note de service.

Dans tous les cas, la mise en œuvre du présent accord comprendra un document d'information diffusé à l'ensemble du personnel.

1. Bénéficiaires

Peuvent ouvrir un compte épargne-temps tous les salariés qui justifient d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

## 2. Procédure d'ouverture et alimentation du compte épargne-temps (CET)

Le salarié souhaitant ouvrir un compte doit en informer individuellement son employeur par écrit en mentionnant les éléments qu'il souhaite affecter au CET (en nombre quand il s'agit de jours ou d'heures et en euros quand il s'agit de montants).

Le salarié ne pourra modifier ses choix avant le 31 décembre de l'année en cours.

Toutefois, il est convenu que le salarié puisse revenir sur ses choix avant cette date dans les cas suivants :

- invalidité du salarié ou de son conjoint ;
- décès du conjoint ;
- cessation du contrat de travail du conjoint suite à son licenciement.

Le salarié remplira le cas échéant un bulletin de versement spécifiquement élaboré pour le CET de branche par le teneur de compte.

## 3. Tenue du CET

Pour chaque salarié adhérent un compte individuel est tenu à jour à chaque opération et au minimum une fois par an.

L'employeur communique à chaque salarié l'état de son compte de l'année précédente au plus tard le 31 janvier. Le salarié doit alors, avant le 20 février, informer par écrit l'employeur des éléments qu'il souhaite affecter au CET pour l'année en cours. A défaut, les éléments constitutifs du CET (nombre de jours ou d'heures, montant en euros) sont réputés reconduits tacitement.

## II. – Composantes du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants, pris en partie ou en totalité.

### 1. Temps de repos à l'initiative du salarié :

- le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
- le repos majoré correspondant au temps effectué en heures supplémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de la durée du travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle ;
- les jours ou demi-journées de repos issus de l'annualisation du temps de travail (annexe II à l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail le dimanche (cf. le 4.3 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail de nuit, des jours fériés et des temps d'astreinte (cf. art. 4.5, 4.4 et 11 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
- la semaine de repos prévue par l'article 14.3 de l'accord du 22 janvier 1999, ou les jours ouvrés de repos liés au forfait sans référence horaire prévus par l'article 15, les jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel en jours prévus par l'article 10 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000.

### 2. Temps de repos à l'initiative de l'employeur

A l'initiative de l'employeur, tout ou partie des heures accomplies au-delà de la durée collective de travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle.

### 3. Droit à congés payés sur les congés alimentant le compte

Afin de tenir compte du droit à congés payés généré par les différents reports de congés pouvant alimenter le CET, les partenaires sociaux ont convenu, dans un souci de simplification de la gestion du CET, que tous les congés mentionnés au 1 et 2 ci-dessus feront l'objet, lors de leur affectation au CET, d'une majoration correspondant au droit à congés payés.

Le taux de la majoration est celui en vigueur au moment de l'affectation des droits au CET, soit, à la date de signature du présent accord, 10 %.

Par conséquent, lorsque le salarié utilisera son CET, il ne pourra prétendre à des droits à congés payés sur la durée de son absence puisque ceux-ci auront été inclus dans la détermination de son droit à congé au titre du CET.

Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne sont pas applicables dans les cas de liquidation du CET définis au paragraphe V.

### 4. Conversion en temps de primes, indemnités

#### 4.1. Définitions :

- toutes les primes, quelles qu'en soient la nature et la périodicité (ex : prime annuelle, semestrielle, trimestrielle, prime d'assiduité...), hors prime d'ancienneté ;
- primes d'intéressement, de participation, plan d'épargne d'entreprise ;
- les indemnités de départ et de mise à la retraite, uniquement en cas de congés de fin de carrière.

#### 4.2. Modalités de conversion

Par mesure de simplification, compte tenu de la diversité des horaires pouvant être en vigueur dans l'entreprise du fait de l'application de l'accord sur la durée et aménagement du temps de travail, et étant donné que les salaires résultant de l'application de cet accord ont été maintenus sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures, les partenaires sociaux ont décidé que les primes et indemnités qui seront affectées au compte épargne-temps seront converties en temps sur la base de cet horaire.

Somme due (salaire mensuel de l'intéressé / horaire légal) = temps de repos.

Exemple :

- salarié travaillant par équipe hors annualisation : 35 heures par semaine ;
- salaire base 151,67 h : 1 500 € ;
- prime : 100 €,

temps de repos :  $100 / (1\,500/151,67) = 10,12$  heures.

#### 4.3. Abondement annuel obligatoire dans le cadre du congé de fin de carrière

Afin de favoriser le congé de fin de carrière et donc l'emploi, les employeurs de la branche seront tenus d'abonder le compte du salarié souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié devra faire connaître par écrit, conformément au paragraphe I.3, sa volonté d'utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière, dans le cadre du paragraphe III.3.

L'abondement est un minimum de 5 % des droits versés chaque année au CET au titre du congé de fin de carrière. L'abondement s'effectue au 31 décembre au titre de l'année écoulée. Il est annulé (pour la partie correspondante) si le salarié décide de ne plus utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière.

### III. – Utilisation du compte épargne-temps

#### 1. Congés légaux

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour indemniser les congés prévus par le code du travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives ci-dessus mentionnées.

#### 2. Congés pour convenances personnelles en dehors du congé de fin de carrière

Le compte peut encore avoir pour objet le financement total ou partiel de congés dits « pour convenance personnelle », congé à temps plein ou à temps partiel.

La durée de ces congés devra être au minimum de 3 mois à temps plein ou à temps partiel et au maximum de 12 mois. La durée minimum peut être ramenée à 2 mois avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de son congé, le salarié dépose une demande écrite à son employeur par lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance qui doit être au moins équivalent à la durée du congé que le salarié souhaite prendre, sans pouvoir excéder 6 mois.

L'employeur est tenu d'accuser réception par écrit de la demande du salarié, dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la demande. Au terme de ce délai, le silence de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut refuser la demande du salarié dans les cas suivants :

- s'il s'avère que le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier du congé ;
- s'il a déjà bénéficié, dans les 12 mois précédant la demande, d'un congé dans le cadre du CET d'une durée égale à celle définie au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article.

L'employeur peut aussi reporter la demande du salarié :

- si la présence au travail du salarié est indispensable : dans ce cas, l'employeur devra motiver sa décision et le report du congé ne pourra excéder 3 mois à compter de la demande initiale du salarié, sauf accord particulier des deux parties ;
- ou si le nombre d'absences simultanées dépasse les seuils fixés par le code du travail ; dans ce cas, le report ne peut excéder 12 mois.

#### 3. Congé de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié de cesser son activité par anticipation en vue de prendre sa retraite ou de réduire sa durée du travail.

Dans ce cas, aucune durée minimale de congé ne peut être imposée et le contrat de travail du salarié cessera donc à l'issue du congé. Le congé ne peut durer plus de 6 mois.

Le salarié qui envisage d'utiliser son CET en vue de son départ en retraite doit en informer son employeur en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé. Toutefois, le délai de prévenance ne peut excéder 12 mois.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel.

#### 4. Utilisation sous forme de rémunération différée

A la demande du salarié, les droits inscrits sur son compte individuel peuvent, en tout ou partie chaque année, être liquidés en unités monétaires pour :

- alimenter le plan épargne salariale mis en place par l'entreprise ;

- versement sur le PEE / PEI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le plan ;
- versement sur le PERCO / PERCOI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à compter du départ à la retraite ;
- contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaire dans le cadre du dispositif à caractère obligatoire et collectif (de type art. 83 / PERE) existant dans l'entreprise.

#### IV. – Indemnisation

##### 1. Indemnisation du congé

###### 1.1. Indemnisation du congé

Le congé pris dans le cadre du CET est indemnisé au taux du salaire mensuel de base du salarié au moment du départ en congé.

Le congé indemnisé est réputé correspondre à l'horaire de travail applicable dans l'entreprise au moment du congé.

L'indemnité de congé fait l'objet de l'établissement d'un bulletin de paie et est versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Elle a la nature de salaire, les charges sociales salariales sont précomptées sur l'indemnité de congé et acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

###### 1.2. Eléments de monétisation

Si, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits acquis.

##### 2. Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé résultant du compte épargne-temps, le salarié reste tenu vis-à-vis de son entreprise par ses obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

La durée du congé de fin de carrière et celle des congés pour convenances personnelles entrent dans le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié continue de bénéficier du régime de la protection sociale complémentaire éventuellement en vigueur dans l'entreprise ; l'employeur prélèvera à cet effet la part de cotisations salariales nécessaire à cette couverture.

##### 3. Situation du salarié à l'issue du congé

Sauf dans le cas où le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente et revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

##### 4. Monétisation immédiate

Dans la limite d'une somme équivalente à 20 jours épargnés, le salarié pourra demander chaque année le versement d'une indemnité correspondante pour en bénéficier immédiatement sous forme de complément de rémunération.

Au-delà de ce plafond, le salarié pourra débloquent ses droits en totalité ou en partie dans les cas de déblocage anticipés prévus par les textes sur la participation au résultat des entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Exception : les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne peuvent pas être convertis en rémunération immédiate mais seulement utilisés pour financer un congé autorisé.

## V. – Liquidation du CET

### 1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un état du compte est effectué.

Si le compte a été ouvert dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié perd le bénéfice de l'abondement effectué par l'employeur à cet effet, sauf si le départ du salarié est dû à un licenciement pour motif économique.

Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction, le cas échéant, des charges sociales salariales.

Pour calculer l'indemnité de CET, il conviendra de multiplier le nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture.

### 2. Renonciation à l'utilisation du droit à CET

Le salarié peut renoncer à tout ou partie du CET. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois.

Sauf accord particulier, la part ou la totalité de CET à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies au paragraphe V.1.

### 3. Transfert du compte

La transmission du compte est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que visée au code du travail.

Le CET peut être transféré d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert suppose l'accord écrit des trois parties, soit l'ancien employeur, le nouveau et le salarié. Pour la détermination de la notion de groupe, il conviendra de se référer à la définition donnée par le code du travail relative au comité de groupe.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord applicable dans la nouvelle entreprise.

## VI. – Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance garantie des salaires.

## VII. – Gestion au niveau de la branche

La gestion du CET peut être confiée à un organisme extérieur.

## VIII. – Champ d'application de l'accord

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective.

## IX. – Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition ouvert aux organisations syndicales de salariés auxquelles le présent accord sera notifié.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

#### X. – Dispositions transitoires

Le présent accord complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée. Il se substitue à l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps.

Toutes les références à « l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ».

Fait à Paris, le 26 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

#### **Syndicats de salariés :**

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FM FO.