

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 7 DU 3 JUILLET 2018

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1851142M

IDCC : 1930

Entre :

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

Par l'article 67 de la CCN MTG, les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir des négociations sur le compte épargne-temps dans un délai de 6 mois à compter de la signature de l'avenant n° 46 de la CCN Meunerie du 9 novembre 2016.

Les partenaires sociaux présents au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), se sont réunis entre mars 2017 et juillet 2018.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 67 « Compte épargne-temps » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 67 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifié selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 67 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

Article 2

Modification de l'article 67 « Compte épargne-temps » de la CCN MTG (IDCC 1930)

« Article 67

Compte épargne-temps

Article 67.1

Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'un complément de rémunération.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, adapter les modalités définies ci-après.

Les accords compte épargne-temps conclus avant cet avenant restent valides sous réserve du respect des dispositions du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le contenu des présentes dispositions pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique et, en leur absence, après information des salariés.

Article 67.2

Salariés bénéficiaires

Après décision de l'employeur de mettre en place ce dispositif, les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue, pourront, sur la base du volontariat, ouvrir un compte individuel.

À cet effet, les salariés intéressés devront effectuer une demande écrite d'ouverture de compte auprès de la direction.

Article 67.3

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, qui devra communiquer une fois par an au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement, en particulier, le nombre d'heures figurant au crédit de son compte et les possibilités d'utilisation de ce compte.

Article 67.4

Alimentation et plafond du compte

Article 67.4.1

Alimentation à l'initiative du salarié

Le compte peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments acquis suivants :

- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5^e 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 ;
- les congés conventionnels ;
- le report des jours de repos liés à l'organisation du temps de travail et les jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, dont le salarié a la libre disposition, dans la limite de 5 jours ouvrables par an ;

- les primes prévues par convention collective ou accord d'entreprise, hors salaires de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Le salarié devra indiquer par écrit à l'employeur, les éléments de temps ou de rémunération qu'il souhaite affecter au compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps pourra, éventuellement, être abondé par l'entreprise.

Article 67.4.2

Exclusions ou limitations

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique l'employeur précise ceux des éléments visés à l'article 67.4.1 qu'il entend exclure ou limiter de l'alimentation du compte.

Article 67.4.3

Plafond du compte

Le compte épargne-temps est plafonné à 90 jours de repos indemnifiables par salarié.

Toutefois, avec accord de l'employeur, et quand le salarié se constitue une épargne en vue d'un congé de fin de carrière visé à l'article 67.5.1.2, ce plafond peut être dépassé.

Article 67.5

Utilisation du compte épargne-temps

Article 67.5.1

Indemnisation d'un congé

Article 67.5.1.1

Congés légaux

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie notamment les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour enfant malade.

Les modalités de prise des congés susvisés sont celles définies par la loi.

Article 67.5.1.2

Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie un congé de fin de carrière lequel peut prendre la forme d'une cessation anticipée d'activité en vue de prendre sa retraite.

Dans ce cas, le contrat de travail du salarié cessera à l'issue du congé.

Un tel congé devra avoir une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 6 mois, sauf accord de l'employeur.

Le salarié doit formuler sa demande 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.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel, sauf accord contraire des parties.

Article 67.5.1.3

Autres absences CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie une absence.

L'absence devra être sollicitée dans un délai raisonnable compte tenu de la durée et de la nature de ladite absence avant la date prévue pour le départ.

Article 67.5.1.4

Situation pendant le congé

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'un congé financé par les droits issus du CET est suspendu.

Pendant ce congé, le salarié continue à être couvert par les régimes de protection sociale dont il bénéficie, dans les conditions contractuelles habituelles.

Article 67.5.1.5

Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé plafonné à 90 jours, son précédent emploi ou lorsque le congé est d'une durée supérieure, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 67.5.2

Complément de rémunération

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour servir de complément de rémunération aux salariés, à l'exception des droits inscrits sur le compte épargne-temps correspondant à la valeur des jours de congés payés épargnés.

Cette possibilité est limitée à une demande par an, dans la limite d'une somme équivalente à 10 jours ouvrables épargnés.

Le complément de rémunération est versé sur la paie du mois suivant la réception de la demande du salarié.

Article 67.6

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » consiste à diviser la rémunération perçue sur les 3 derniers mois et prenant en compte le salaire de base ainsi que les primes et éléments de rémunération récurrents et correspondant à un travail effectif, les primes exceptionnelles ou primes sur objectifs étant exclues, par le nombre réel d'heures payées sur les 3 derniers mois.

En ce qui concerne les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, il est convenu qu'une journée équivaut à 7 heures.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Pour les jours de repos utilisés dans le cadre du financement d'un congé, la valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalant au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » au moment du départ en congé ou de la monétisation est effectué sur la base de la formule définie au 2^e alinéa du présent article.

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.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les cotisations sociales prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 67.7

Cessation du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des cotisations sociales salariales.

Le salarié peut conformément aux dispositions légales en vigueur consigner, avec l'accord de l'employeur, son épargne auprès de la caisse des dépôts et consignation. Le transfert des droits est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe le salarié.

Article 67.8

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. »

Article 3

Dispositions finales du présent avenant

3.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

3.2. Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

3.3. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)