

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1950651M
IDCC : 1534

Entre :
FEDEV ;
Culture viande,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail a pour objet de proposer un compte épargne-temps (ci-après dénommé CET) au sein de la branche ICGV.

Le CET permet au salarié de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place répond à la volonté des organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés dans une perspective notamment du départ en retraite.

Les parties ont convenu de l'intérêt de prévoir pour les salariés de la branche ICGV, dans un cadre défini et réglementé, un dispositif adapté, permettant aux salariés :

- de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- de faire face aux aléas de la vie.

L'accord rappelle que le dispositif du compte épargne-temps n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

L'accord constitue une base de négociation qui pourra être adaptée et améliorée en entreprise.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

Article 2

Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre, aux salariés qui le désirent, d'acquérir des droits à congé rémunéré de longue durée par la conversion partielle ou totale d'éléments de la rémunération, de primes d'intéressement et par le report de la cinquième semaine de congés payés.

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise aura la possibilité d'instituer un compte épargne-temps satisfaisant aux conditions suivantes.

Article 3

Bénéficiaires

Il s'applique à tous types de salariés disposant d'une ancienneté minimale d'un an.

Chaque compte est donc individuel et fonctionne de manière autonome. Le salarié décide des éléments, préalablement listés dans l'accord, qu'il souhaite y affecter et décide, dans le respect des possibilités offertes par ce même accord, de l'usage qu'il souhaite en faire, sauf pour les heures accomplies au-delà de la durée collective alimentant le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.

Article 4

Alimentation

Le compte épargne-temps peut être alimenté, dans la limite de 10 jours par an, par :

Des alimentations en éléments de repos :

- que la cinquième semaine de congés payés ;
- les congés pour fractionnement ;
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateurs de remplacement et contrepartie obligatoire en repos ;
- jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT ou jours de repos liés au forfait en jours).

Des alimentations en éléments financiers :

- la conversion partielle ou totale des primes conventionnelles, des primes versées dans les entreprises quelles que soient leur nature et leur périodicité, des primes d'intéressement ;
- les heures supplémentaires et les majorations afférentes ;
- les majorations salariales pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Les jours de repos hebdomadaire et en contrepartie du travail de nuit ne peuvent alimenter le CET ;
- un abondement de l'employeur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux ont toute latitude pour fixer les modalités pratiques de fonctionnement du CET.

Par dérogation et pour anticiper la fin de carrière, les salariés de 55 ans et plus peuvent alimenter leur compte épargne-temps dans la limite de 15 jours par an.

Article 5

Utilisation

Article 5.1

Utilisation à l'initiative du salarié

Il s'agit d'une utilisation du CET pour rémunérer des absences ou indemniser un congé.

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour accumuler des droits à congés ou à sa demande pour compléter sa rémunération.

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont :

- un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- un congé du proche aidant ;
- un congé de présence parentale ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sabbatique ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation hors temps de travail ;
- une cessation progressive ou totale d'activité ;
- un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 10 jours consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande 3 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 5.2

Utilisation du CET à l'initiative de l'employeur

Cas particulier d'utilisation collective du CET

Dans une logique d'anticipation, le CET peut être utilisé comme un outil permettant à l'entreprise et à ses salariés de mieux faire face aux périodes de forte et basse activité.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être utilisées par l'entreprise pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité évitant de recourir éventuellement au chômage partiel.

L'utilisation collective du CET à l'initiative de l'employeur est exclue en cas modulation de temps de travail en entreprise.

Seules les heures affectées collectivement sur le CET peuvent être utilisées collectivement à l'initiative de l'employeur dans la limite de 20 heures. Les heures qui y sont affectées individuellement par le salarié ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une utilisation collective.

Article 5.3

Utilisation du CET pour compléter sa rémunération

a) Le formalisme de la demande

Le salarié peut bénéficier d'une rémunération immédiate, dans la moyenne annuelle des droits du CET sur les 5 dernières années.

La demande de monétisation des droits affectés au CET est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois avant la date du déblocage. L'employeur peut refuser la demande une fois. Tout refus doit être motivé. Le salarié ne pourra renouveler sa demande qu'après 3 mois.

b) Le calcul de la rémunération perçue en contrepartie des droits affectés au CET

Les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Article 5.4

Utilisation du CET pour se constituer une épargne

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter :

- un plan d'épargne entreprise ;
- un plan d'épargne interentreprises ;
- un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse : le salarié peut utiliser les droits inscrits sur son CET pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Article 5.5

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.

La conversion des jours de repos non pris est réalisée lors du don de jours de repos sur la base d'un ratio qui tient compte de la valeur monétaire de la journée donnée.

Article 5.6

Gestion et liquidation du CET

a) Conditions générales d'utilisation du CET

Plafonnement des droits acquis

La liquidation automatique des droits acquis intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS.

Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié ou versés dans un PEE, PEI ou un PERCO.

b) Incidence de l'absence d'utilisation du CET

Défaut d'utilisation du CET

Le salarié, d'abord volontaire pour ouvrir un CET, qui renonce par la suite à l'utiliser, indépendamment de toute rupture du contrat de travail, doit adresser une lettre recommandée à l'employeur 3 mois avant la date effective de la liquidation du CET en justifiant une des circonstances exceptionnelles suivantes permettant un déblocage anticipé du CET :

- mariage, divorce, arrivée d'un enfant, décès, décès d'un enfant ;

- invalidité, incapacité, inaptitude ;
- surendettement, chômage du conjoint ou liés par un Pacs ;
- catastrophe naturelle.

c) Incidence de la rupture du contrat

Transfert d'un employeur à un autre des droits acquis sur le CET

Les droits acquis peuvent être au choix du salarié transmis en totalité dans la nouvelle entreprise si elle dispose d'un CET ou bien convertis en argent et versés avec le solde de tout compte.

Lorsque le plan de cession d'une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d'une entreprise reprenneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s'applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et faute de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au CET, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
- l'employeur ne peut refuser de débloquent le CET d'un salarié licencié pour faute lourde en compensation d'une future créance indemnitaire née de cette faute ;
- demander, en accord avec l'employeur, à ce que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis et il doit en informer son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le PEE, le PEI ou le PERCO dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur. Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;
- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

d) Garantie du CET en cas de défaillance de l'entreprise

Les droits affectés au CET sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite d'un certain plafond conformément aux dispositions de l'article D. 3253-5 du code du travail. Au-delà de celui-ci, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire s'applique.

1° Droits inférieurs ou égaux à l'AGS :

Garantie de l'AGS : Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail. L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

2° Droits supérieurs au plafond de l'AGS :

Garantie conventionnelle : Les droits acquis qui, convertis en unité monétaire, excèdent le plafond garanti par l'AGS, sont garantis par l'employeur au moyen d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière.

Ce dispositif doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales pour le montant excédant le plafond de l'AGS.

Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, excèdent le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- une société de caution mutuelle ;
- un organisme de garantie collective ;
- une compagnie d'assurances ;
- une banque ;
- un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L'accord d'entreprise mentionnera l'identité et les coordonnées précises de l'engagement de caution ci-dessus.

Article 6

Indemnisation

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire brut horaire incluant la prime de fin d'année ou le cas échéant le 13^e mois, en vigueur au moment de la prise des congés. À défaut d'accord entre les parties, elle est lissée sur toute la période du congé et versée aux échéances mensuelles de la paye.

Article 7

Renonciation

Le salarié peut renoncer à son congé et obtenir le versement d'une indemnité équivalente à ses droits acquis.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

Article 8

Information

Tout salarié titulaire d'un compte épargne-temps recevra annuellement un état récapitulatif du nombre de jours et le nombre d'heures épargnés.

Article 9

Mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre du compte épargne-temps doivent être négociées avec les Délégués Syndicaux, à défaut le CSE, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un dispositif adapté à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

En l'absence d'accord, les entreprises peuvent instituer un compte épargne-temps selon les modalités suivantes :

- l'ouverture d'un compte épargne-temps est subordonnée à une ancienneté minimale du salarié dans l'entreprise de 1 an ;
- les primes et indemnités sont transformées en repos selon le taux horaire de base au moment de la conversion ;
- lorsque le salarié désire bénéficier du congé ainsi acquis, il doit en informer son employeur au moins 3 mois avant la date prévue pour son congé ;
- les indemnités compensatrices de congé sont calculées au taux horaire de base en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 9.1

Statut du salarié en congé. – Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise : il doit donc être pris en compte dans les effectifs et reste électeur aux élections représentatives.

Il reste éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois notamment, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement. En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera, ou non, assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

En cas de décès pendant son congé :

Durant la suspension du contrat indemnisé le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance. La cotisation afférente reste à 1.50 %.

Article 9.2

Retour anticipé du salarié

Il est prévu des cas de réintégration anticipée (mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, par exemple). En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé. En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le CET sont conservés sur le compte ou, convertis en argent.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)