



Accord sur le Compte Epargne Temps Senior

ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.) représentée par M. Claude VALDENNAIRE, Président

ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur(s) Délégué(e)(s) :

- | | |
|----------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS
Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.G.C. : | Madame BARBE |
| - Pour la C.G.T. : | Monsieur BAUER
Monsieur EVA |
| - Pour F.O. : | Monsieur HIEN
Madame KRAL |

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le Compte Epargne-Temps Senior (ci-après C.E.T.S) est un dispositif qui permet aux salariés, à partir de 50 ans, qui le souhaitent d'épargner du temps (congés divers) afin de pouvoir aménager leur fin de carrière en leur permettant de prendre leur retraite de manière anticipée ou de diminuer leur temps de travail en vue de leur prochain départ à la retraite.

Le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du Compte Epargne-Temps Senior au sein de l'Association, et plus particulièrement les bénéficiaires, les conditions et limites d'alimentation, les modalités de gestion et les conditions d'utilisation, de liquidation des droits issus de ce dispositif.

W ND PB. NB

Article 1 : Bénéficiaires du C.E.T.S

Tous les salariés de l'Association, d'au moins 50 ans et ne bénéficiant pas par ailleurs d'un compte épargne temps, sont susceptibles de bénéficier du Compte Epargne-Temps Senior, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'Association d'un an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T.S s'effectuera sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'Association.

Article 2 : Alimentation du C.E.T.

Article 2.1 : Nature de l'alimentation

Le C.E.T.S pourra être alimenté de différentes manières :

- ✚ Par les congés d'ancienneté ;
- ✚ Par les CESS ou les congés trimestriels ;
- ✚ Par la cinquième semaine de congés payés (5 jours ouvrés) pour des situations particulières à étudier.

Ces placements se feront en jours ouvrés entiers.

Article 2.2 : Nombre de jours

L'alimentation du CETS sera plafonnée à 10 jours ouvrés par an.

Il sera demandé aux salariés concernés de faire valoir leur demande d'alimentation entre le 15 mars et le 15 mai de chaque année. Cette demande sera matérialisée par l'intermédiaire d'un formulaire élaboré par le Service RH.

Ce formulaire devra être complété par le salarié et validé par son supérieur hiérarchique.

Une fois le formulaire validé, il sera retourné au service RH pour prise en compte des informations sur le bulletin de paie du mois suivant.

Article 3: Utilisation du C.E.T.S

Le Compte Epargne Temps Senior est destiné à accompagner les salariés sur leur fin de carrière en leur permettant d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée, ou de réduire leur durée du travail avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Le CETS pourra également être mobilisé dans le cadre d'un congé dit de proche aidant et permettre ainsi au salarié de bénéficier d'une partie de sa rémunération pendant cette période.

A.E.I.M.

N

C.F.D.T.

ND

C.G.C.

NB

C.G.T.

PP

F.O

3-1 Congé de fin de carrière à temps complet

Préalablement à la prise d'un congé de fin de carrière à temps complet, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Ces droits peuvent être accolés au congé de fin de carrière à temps complet, afin d'anticiper la cessation d'activité.

Lorsque les droits épargnés sur le C.E.T. sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière à temps complet jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 3 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute autre activité salariée, sauf pour les salariés à temps partiel.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps complet percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle ou légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

3-2 Congé de fin de carrière à temps partiel

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de réduire son temps de travail en maintenant tout ou partie de son niveau de rémunération. Ainsi les parties conviennent que la mise en œuvre d'un tel congé doit conduire à une réduction effective du nombre d'heures travaillées proportionnelle au mode d'organisation du temps de travail.

La demande de congé de fin de carrière à temps partiel doit être formulée en respectant les mêmes conditions, notamment de formalisme et de délai, que celles applicables au congé de fin de carrière à temps complet.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de fin de carrière à temps partiel percevront au moment de leur départ à la retraite, dès lors que les conditions d'attribution fixées par la convention collective sont remplies, l'indemnité conventionnelle ou légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

3-3 Rémunération congé proche aidant

Le congé de proche aidant permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Pour rappel, ce congé est non rémunéré. Afin, que le salarié ne perde pas de rémunération pendant une période critique de la vie de ses proches, il peut décider de mobiliser son compte épargne temps.

A.E.I.M.

CV

C.F.D.T.

AD

C.G.C.

NB

C.G.T.

pdB

F.O

Article 4 : Situation du salarié pendant le congé

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion...).

Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement, et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

La période de congé rémunérée par le C.E.T. est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, et de l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance et de frais de santé dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Article 5 : Monétisation des jours épargnés sur le C.E.T.S

Compte tenu de l'objet de ce C.E.T.S, toute monétisation en cours de contrat est interdite.

Article 6 : Suivi du dispositif et information des représentants du personnel

Le CE sera informé une fois par an, du fonctionnement du C.E.T.S. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse comprenant différents indicateurs (nombre de bénéficiaires, nombre de jours épargnés, montant provision CETS).

Article 7 : Conditions de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet accord est subordonnée à l'octroi du CITS (crédit impôt taxe sur salaires) pour les années 2017 et 2018 et de sa transformation en réduction pérenne des cotisations patronales de 6% telle que prévu dans le projet de loi de finances 2018.

Article 8 : Clause de suspension et renégociation

- L'alimentation du CETS ne doit pas dépasser 0.50% de la masse salariale brute de l'exercice concerné.

Son dépassement entrainera une renégociation des conditions d'éligibilité et d'alimentation du CETS.

A.E.I.M.

CN

C.F.D.T.

ND

C.G.C.

NB

C.G.T.

PPB

F.O

Article 9 Prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2018, sous réserve de sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise.

Article 10 Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, la Direction réunira dans les meilleurs délais les partenaires sociaux afin d'étudier l'impact de ces changements sur les dispositions du présent accord et, le cas échéant, prévoir son adaptation.

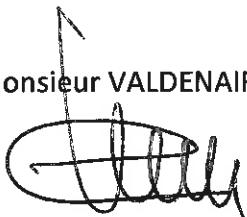
Article 11 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes.

Fait à Villers le Nancy, le 22 mars 2018, en 5 exemplaires dont un pour chaque partie.

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

Monsieur VALDENNAIRE

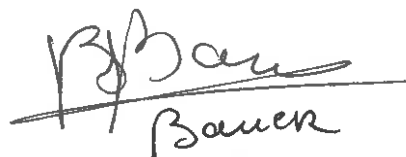


LES DELEGUES SYNDICAUX

Pour la C.F.D.T.

A. NATUIS

Pour la C.G.T.



Bauer

Pour la C.G.C

N. Barbé

Pour F.O.

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O.

W