

ACCORD D'ENTREPRISE INSTITUANT UN COMPTE EPARGNE-TEMPS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud dont le siège social est situé au Rue Evariste Galois 71210 TORCY

Représentée par Monsieur Thierry FROMONT, agissant en qualité de Directeur Général,

Ci-après dénommée « l'Association des papillons Blancs Bourgogne du Sud »,

D'UNE

PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'association représentées par :

Mme Véronique ROUSTIDE, déléguée syndicale CFDT

M. Jean-François LANGERON, délégué syndical CGT

Ci-après dénommées « les Organisations syndicales »,

D'AUTRE

PART,

Constituant ensemble « les Parties »,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu sur le fondement des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail, il a pour objet la mise en place d'un compte-épargne temps (CET) au sein de l'Association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud.

Papillons Blancs Bourgogne du Sud

Rue Evariste GALOIS, zone Coriolis, 71210 Torcy

Contact Associatif : 03 85 78 75 00 • association@pbbs.fr

Contact Direction Générale : 03 85 80 07 00 • direction.generale@pbbs.fr

Le Compte Epargne Temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes qui y sont affectées.

Le CET contribue ainsi à offrir davantage de flexibilité en matière de gestion des temps de travail, des temps de repos et/ou des compléments de rémunération des salariés de l'association.

Il est rappelé que les repos sont nécessaires à la santé et la sécurité des salariés ; ils permettent de garantir un équilibre entre la vie personnelle et l'activité professionnelle.

Le CET n'a pas vocation à permettre une capitalisation des congés payés légaux qui doivent être pris en priorité dans la période fixée par la loi.

Le CET ne peut avoir pour effet de mettre en cause les dispositions relatives à l'acquisition de journées de repos acquises au titre de la réduction du temps de travail, ni celles relatives à la prise de ces journées qui doivent être consommées en priorité au titre de l'exercice d'acquisition.

En conséquence, les salariés et les directions d'établissement devront rester vigilants à faciliter la prise effective des repos dont peuvent bénéficier les salariés au titre de la loi et de la convention collective

Ainsi, les partenaires sociaux entendent rappeler que, dans tous les cas, le présent accord collectif présente des garanties suffisantes propres à assurer aux salariés un droit effectif à repos au cours de chaque année de référence, nonobstant la possibilité ouverte aux salariés d'affecter certains congés ou repos au compte épargne temps.

Le présent accord est autonome et s'applique donc à l'exclusion de tout accord collectif de branche ayant le même objet que le présent accord, notamment le chapitre V de l'accord de branche UNIFED du 1er avril 1999. En effet, les partenaires sociaux constatent que la négociation d'entreprise constitue l'outil le plus à même de déterminer le dispositif « compte épargne temps » le plus adapté à l'Association. Le présent accord annule et remplace, dans leur intégralité, toutes les pratiques et normes négociées ou unilatérales antérieures ayant le même objet que le présent accord.

Il est expressément rappelé que l'ouverture d'un compte épargne temps relève de l'initiative exclusive du salarié.

Le compte épargne-temps est utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 1 – Champs d'application et cadre juridique

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés et futurs salariés de l'association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud, sous réserve d'une ancienneté continue d'un an minimum.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail. Il exclut toute disposition conventionnelle de branche ayant le même objet.

Article 2 – Ouverture du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être ouvert dans les conditions décrites ci-après : Tout salarié relevant du champ d'application du présent accord tel que décrit par l'article premier peut, s'il le souhaite, demander l'ouverture d'un compte épargne-temps sur simple demande écrite individuelle en complétant le formulaire d'ouverture de compte prévu à cet effet. Le CET est ouvert dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande par l'employeur.

Les partenaires sociaux soulignent le caractère volontaire de l'ouverture de ce compte épargne temps par le salarié. En outre, il est rappelé que les repos sont nécessaires à la santé et la sécurité des salariés, tout autant qu'ils visent à garantir un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. En conséquence, les salariés et les responsables d'établissement devront rester vigilants à faciliter la prise effective des repos dont peuvent bénéficier les salariés au titre de la loi et de la convention collective.

Article 3 – Alimentation du compte épargne-temps

Article 3.1 Modalités d'alimentation

Le compte épargne temps est exclusivement alimenté en temps.

Le CET est alimenté par période annuelle allant du 1^{er} mai N au 30 avril N+1.

Le nombre de jours affecté au CET est défini comme suit :

- ✓ 11 jours ouvrés maximum par période pour les professionnels de moins de 58 ans
- ✓ 16 jours ouvrés maximum par période pour les professionnels de 58 ans et plus

Article 3.2 Plafond du CET

Le nombre de jours affecté au CET est plafonné à :

- ✓ 80 jours ouvrés pour les professionnels de moins de 58 ans
- ✓ 110 jours ouvrés pour les professionnels de 58 ans et plus

Article 3.3 Alimentation à l'initiative du salarié

Le salarié peut exclusivement affecter les éléments suivants au CET :

Alimentation en temps :

- Les congés payés annuels légaux excédant les 20 jours ouvrés du congé principal c'est-à-dire la 5^{ème} semaine du congé payé légal, soit 5 jours ouvrés ;
- Les congés conventionnels d'ancienneté ;
- Les journées de repos attribuées dans le cadre d'une convention de forfait en jours, dans la limite maximale de 50 % de ceux-ci ;

L'alimentation du CET à l'initiative du salarié se fait dans le respect de la procédure ci-dessous : le salarié doit compléter le formulaire dédié à cet effet sous format électronique ou sous format papier, selon le formulaire annexé à cet accord.

Les demandes d'affectation des salariés seront réalisées auprès de la direction en utilisant le formulaire ad' hoc :

Elles se feront en trois temps :

- Les salariés seront invités, du 1^{er} mai N au 31 décembre N à indiquer leurs intentions d'abondement de leur CET pour l'année suivante
- Cette intention devra être confirmée au plus tard le 28 ou le 29 février N+1
- L'abondement définitif sera réalisé par la Direction au plus tard le 30 avril N+1

Le processus se déroulera conformément au calendrier décrit ci-dessous :

- Jusqu'au 31 décembre de l'année N : annonce des intentions des salariés
- Au plus tard 28 ou 29 février de l'année N+1 : confirmation des intentions
- Au plus tard le 30 avril de l'année N+1 : abondement définitif du CET

En ce qui concerne le décompte du temps de travail et sa rémunération, les jours de repos et congés qui sont déposés sur le compte épargne-temps sont réputés avoir été pris.

Article 4 – Gestion du compte épargne-temps

Article 4.1 Valorisation des éléments affectés au compte-épargne temps

Les jours de congés et de repos affectés sur le compte sont convertis en argent : chaque journée de congé est convertie par le montant du salaire journalier correspondant au taux horaire applicable à la date d'utilisation du compte. Pour les salariés sans référence horaire (salariés au forfait, cadre dirigeant, etc.), chaque journée est convertie sur la base de la rémunération journalière au moment de la liquidation des éléments affectés au CET.

Article 4.2 – Tenue du compte épargne-temps

La gestion des jours de congés épargnés par les salariés ainsi que la gestion financière des fonds du CET est assurée par l'association des Papillons Blancs Bourgogne du Sud.

Le salarié sera informé annuellement de l'état de son compte épargne-temps.

Article 4.3 – Garantie des éléments affectés au compte épargne-temps

Les droits épargnés sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans les conditions prévues par l'article article D. 3253-5 du Code du travail, soit, en principe, dans la limite de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage. En application de l'article précité, ce montant est fixé à 5 fois ce plafond lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de deux ans et six mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective, et à 4 fois ce plafond si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture. Il s'apprécie à la date à laquelle est due la créance du salarié et au plus tard à la date du jugement arrêtant le plan ou prononçant la liquidation judiciaire.

Article 5 - Utilisation du compte épargne-temps

Article 5.1. Indemnisation d'un temps non travaillé

Article 5.1.1. Nature des temps non travaillés rémunérés

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- Des congés légaux non rémunérés par l'employeur (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise) ;
- D'un congé sans solde ou congé pour convenance personnelle ;
- Des temps de formation non assimilés à du temps de travail ;
- De la cessation anticipée de l'activité des salariés âgés de plus de 60 ans, de manière progressive ou totale ;

Ces congés sont pris conformément aux dispositions légales et réglementaires spécifiques à chacun d'entre eux.

5.1.2. Rémunération de l'absence

La rémunération du salarié pendant son absence est versée selon les modalités suivantes :

Pendant son absence, le salarié perçoit une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment de son absence dans la limite des droits affectés au CET mobilisés. L'indemnité versée au salarié lors de la prise de l'un des congés est donc calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables par le taux horaire brut du salaire perçu au moment du départ en congé.

Si la durée de l'absence est plus importante que le volume des droits mobilisés, le salarié indique à l'employeur dans sa demande d'absence ou de passage à temps partiel le pourcentage d'indemnisation perçu au titre de chaque jour compris dans la période d'absence ou de passage à temps partiel.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'association. La nature du congé indemnifié, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie du salarié.

Dans tous les cas, pendant le congé (absence rémunérée en tout ou partie), le salarié ne peut bénéficier d'une indemnisation que dans la limite des droits inscrits sur son compte.

Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés ou lors de la liquidation, est soumise à cotisations et contributions (CSG, CRDS) sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun. Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 5.1.3. Procédure d'utilisation du CET pour rémunérer un temps non travaillé

Le salarié peut demander la liquidation partielle ou totale de son CET, sous condition, au moment de la demande, d'avoir alimenté son CET sur la période N-1. Pour exemple, les jours épargnés sur le CET pour la période du 01/05/N au 30/04/N+1 ne peuvent être liquidés partiellement ou totalement qu'à compter du 01/05/N+1

Toute demande de liquidation partielle ou totale doit se faire à partir du formulaire joint à cet accord, à remettre à son supérieur hiérarchique dans un délais de 2 mois avant la date de l'absence.

L'employeur accepte ou non la demande du salarié en fonction des nécessités du service, il indique sa réponse au salarié dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

5.1.4. Situation du salarié pendant l'absence, retour du salarié à l'issue du congé et réintégration anticipée

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées au présent accord est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé. A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée à la nature d'un salaire.

Lorsque l'absence ou le passage à temps partiel est indemnisé, le principe du maintien de salaire est appliqué à la date de l'absence ou à la date de passage à temps partiel.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'acquisition de droits éventuels en matière de congés payés et d'ancienneté est étroitement liée à la nature de la période de congés indemnisée au titre du CET : ce n'est que si le congé fait l'objet d'une assimilation légale ou conventionnelle que la période rémunérée dans le cadre du CET sera prise en compte.

A l'issue d'un congé, le salarié reprend son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

Article 5.2. Monétarisation

Le salarié peut, sur sa demande et en accord exprès avec l'employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

L'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET est ouverte, outre l'accord exprès de l'employeur, sous conditions d'avoir affecté au minimum 20 jours dans son CET au 30/04/N-1.

Le nombre de jours monétarisés est plafonné à 50 % du nombre de jours affectés au CET, avec un maximum de 22 jours par an

Les droits attachés à la 5ème semaine de congés payés ne peuvent donner lieu à une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation totale du compte. Ils doivent être pris sous forme de repos, sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET.

Pour bénéficier de la faculté offerte par le présent article, le salarié doit en faire la demande au plus par lettre RAR.

En cas d'acceptation expresse de l'employeur, le versement est opéré par l'employeur sur le bulletin de salaire du mois qui suit la date de réception de la demande effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 6 – Cessation et transfert du compte épargne-temps

Article 6.1. Cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du CET.

Si le contrat de travail est rompu, avant l'utilisation des droits affectés au CET, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis figurant sur le compte. S'agissant des temps de repos, ils génèrent une indemnité égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droits au même titre que le versement des salaires arriérés.

Article 7 – Dispositions finales

Article 7.1. Durée de l'accord

Le présent accord, qui prendra effet le 1^{er} mai 2026, est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2. - Suivi de l'accord

Une commission de suivi, composée des délégués syndicaux de l'association et de la Direction Générale, est chargée :

- de veiller à une bonne application de l'accord,
- de régler, par proposition d'avenants, d'éventuels problèmes d'application ou d'interprétation de l'accord qui auront été constatés au cours de la 1ère année d'application de l'accord.

La commission se réunit en cas de besoin et à l'issue de la première année pour faire un bilan d'application du présent accord et à l'initiative de l'une ou l'autre des parties au plus tard dans le mois de la demande de la réunion.

Cette réunion fait l'objet d'un compte-rendu.

Article 7.3. Adhésion par une organisation non-signataire

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'association, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du Greffe du conseil de prud'hommes compétent et sur le site du ministère dédié à cet effet (teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Elle doit également être notifiée dans un délai de huit jours par lettre recommandée aux parties signataires.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative ne peut être partielle et intéresse l'accord en son entier.

Article 7.4. Dénonciation de l'accord d'entreprise à durée indéterminée ¹

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La partie souhaitant dénoncer l'accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l'accord ou adhérentes.

La dénonciation prend effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation donne lieu à un dépôt obéissant aux mêmes modalités que le dépôt de l'accord lui-même.

Article 7.5. Révision ou renouvellement de l'accord d'entreprise

Pendant le cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision partielle ou totale, selon les modalités suivantes : la partie souhaitant réviser l'accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l'accord et joint un contre-projet.

Des négociations seront engagées au terme d'un délai de 3 mois.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque partie signataire ou adhérente ou toute organisation syndicale de salariés représentatives dans l'association, peut demander sa révision partielle ou totale, selon les modalités suivantes : la partie souhaitant réviser l'accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l'accord et joint un contre-projet.

Des négociations seront engagées au terme d'un délai de 3 mois.

Article 7.7. Dépôt et publicité du présent accord

Le présent accord est établi en 5 exemplaires.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis, contre décharge, par l'employeur, à chaque organisation syndicale représentative dans l'association.

De plus, l'association procèdera au dépôt du présent accord sur le site du ministère dédié (teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Ce dépôt sera accompagné des pièces énoncées à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire sur support papier signé sera également déposé par l'employeur auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Tout avenant au présent accord et toute dénonciation sera soumis aux mêmes règles de publicité et de dépôt que l'accord lui-même.

Fait à Torcy, le 5 novembre 2025

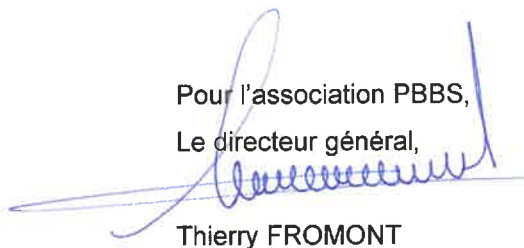
Pour la CFDT,
La déléguée syndicale, Véronique ROUSTIDE



Pour la CGT,
Le délégué syndical, Jean-François LANGERON



Pour l'association PBBS,
Le directeur général,



Thierry FROMONT

