

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE TOURISME DU 5 FEVRIER 1996,

AVENANT N°23 DU 31 MAI 2018 A L'ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS DU 28 OCTOBRE 2009

Préambule

La loi Travail du 8 août 2016 est venue modifier les dispositions relatives au Compte Epargne Temps (CET).

Cette loi définit le champ laissé à la négociation collective et incite donc à ouvrir une négociation sur les modalités du Compte Epargne Temps (CET).

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un avenant à l'Accord relatif au CET du 28 octobre 2009 qui se substitue à ce dernier afin de se conformer aux exigences légales.

Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

Article 1 – Champ d'application – bénéficiaires

1.1 Modalités de mise en place

1.1.1 Le présent accord est d'application directe et permet donc à tout organisme de tourisme relevant de la branche qui le souhaite de mettre en place un CET pour les salariés, sans qu'il soit nécessaire d'engager une négociation d'entreprise.

Toute mise en place du CET dans l'organisme fera l'objet d'une consultation des Institutions Représentatives du Personnel en place et d'une communication auprès du secrétariat de la CPPNI.

1.1.2. Le compte épargne temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il est ouvert sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou un élément de sa rémunération.

1.1.3 L'accord ayant vocation à s'appliquer dans toute structure, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

1.2 Bénéficiaires

1.2.1 Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois à l'ouverture du compte. La durée peut être réduite par accord d'entreprise.

1.2.2 Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension du contrat. Il ne peut pas être débiteur.

1.2.3 En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants-droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateur.

1.2.4 Les jours capitalisés dans le cadre de l'accord du 28 octobre 2009 sont automatiquement transférés au CET objet du présent accord.

Article 2 – Alimentation du CET

2.1 Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord, dans la limite de 11 jours ouvrés (ou 13 jours ouvrables) par an par un ou plusieurs des éléments suivants :

- Le report de tout ou partie de la 5^{ème} semaine de congés payés;
- Le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) dans la limite de 50% des jours acquis;
- Le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours;
- Le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et leurs majorations ainsi que les majorations en temps et/ou en salaire pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- Les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

2.2 L'employeur abondera de 1 jour par tranche de 11 jours capitalisés à compter de la date de signature du présent accord.

2.3 Concernant les éventuels reliquats de jours cités à l'article 2.1 et existants à la signature du présent accord, ils pourront être portés au CET en une fois ou sur les 3 ans qui suivent sa signature et au plus tard le 31 décembre 2021.

Article 3 – Utilisation du CET

3.1 Les salariés peuvent utiliser, à leur initiative, leur compte épargne temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :

- Un congé pour convenance personnelle ;
- Un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
Un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...);
- Un congé de fin de carrière ;
- Un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- Une cessation totale ou progressive d'activité.

3.2 Conditions

Les modalités de prise des congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congés parental, et autres congés prévus au code du travail sont celles définies par la loi.

En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé, le cas échéant à temps partiel, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié, dont les représentants du personnel seront alors informés.

L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

3.3 Utilisation du CET pour le compte d'un autre salarié de l'entreprise

Dans le cadre des dispositions des articles L 1225-65-1 et L 1225-65-2 du Code du travail, un salarié peut faire don de tout ou partie de ses droits acquis, à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un

VN 2/6
JAB mcb
AJ

accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en accord avec l'employeur, sous forme de journées ou de demi-journées.

Le salarié bénéficiaire de ces dons bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Tout salarié pourra connaître le nombre de jours donnés par l'ensemble des salariés sans connaître de l'identité des donateurs.

En présence de représentants du personnel, l'employeur les informera chaque mois du nombre de journée ou demi-journée demandées et du nombre de journées ou demi-journée indemnisées via les dons.

Article 4 – Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- Compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- Se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- Compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un CPF/CPA pris sur son temps personnel pour la partie non indemnisée par l'employeur.

Article 5 – Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire du travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures ou pour les salariés en forfait jour à 1/22ème du salaire mensuel.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre ou dans les 3 mois qui suivent, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET, du décompte des jours acquis et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Article 6 – Délai de prise du congé

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

Article 7 – Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

JRB VR 3/6
mcbd FJ

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

Article 8 – Indemnisation sous forme monétaire

Conformément à l'article L 3151-3 du Code du travail, 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 trente jours.

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- Décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- Invalidité du salarié ;
- Invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- Surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
- Cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
- Mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- Naissance ou adoption d'un enfant ;
- Divorce ou rupture d'un Pacs ;
- Achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- Financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'évènement correspondant.

Article 9 – Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés, de la monétisation ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Article 10 – Versement aux plans d'épargne

En cas de création d'un Plan Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) dans la branche ou au sein d'une structure, tout titulaire d'un CET peut, à son initiative, demander à transférer une partie de l'épargne constituée par ses dépôts afin d'alimenter ce plan d'épargne.

Ce transfert est autorisé 2 fois par an, et ne concerne que des jours entiers.

Conformément à l'article L 3152-4 du Code du travail, ces droits utilisés comme tel, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite du plafond annuel des exonérations prévues à l'article L 242-4-2 du Code de la sécurité sociale, soit des exonérations de cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

De plus, ces sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collective bénéficient de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du Code des impôts, c'est-à-dire de l'impôt sur le revenu.

JAB VR 4/6
mcbd FJ

Article 11 – Garanties

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de six fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale PASS.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS, une garantie financière sera souscrite par la branche auprès d'un assureur conformément aux dispositions des articles D 3154-2 et suivants du Code du travail.

A défaut, conformément à l'article L 3153-1 du Code du travail, s'appliquera le dispositif supplétif de garantie mis en place par décret.

Article 12 – Cessation CET

Le CET prend fin en raison :

- De la rupture du contrat de travail ;
- De la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié aux ayants-droit.

Le salarié peut aussi faire le choix de faire consigner ces sommes auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Article 13 – Transfert du CET

En cas de transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre, le salarié peut sur sa demande et sous réserve de l'accord de l'employeur céder et alimenter son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET.

A défaut de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Il peut aussi faire le choix de consigner les sommes auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Article 14 – Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 15 - Clause de rendez-vous et de suivi

15.1 Les parties signataires s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans suivant l'application du présent accord pour le bilan et le suivi de l'accord, avec des données à partir d'un échantillon des structures ayant mis en place le CET.

15.2 En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai 60 jours suivant la demande de

JPB UR 5/6
mcbol FJ

l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

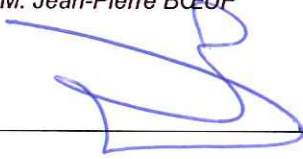
Article 16 – Notification/ Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

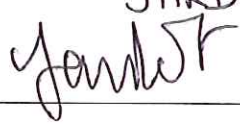
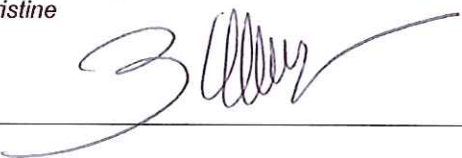
Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et sera soumis à l'extension auprès du ministère du travail.

Le présent avenant prend effet au 31 mai 2018.

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS :

Offices de Tourisme de France (Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative) 79-81 rue de Clichy 75009 PARIS Représentée par <i>M. Jean-Pierre BCEUF</i> 	Tourisme et Territoires 15 Avenue Carnot 75017 PARIS Représenté par <i>Mme Véronique RIVRON</i> 
---	---

LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DE SALARIES :

FEC-FO (SNEPAT) 131 rue Damrémont 75018 PARIS Représentée par <i>M. TRESSE Patrick</i>	Fédération des Services CFTD Tour Essor 14 rue Scandicci 93508 PANTIN Cedex Représentée par <i>Mme LE BOUDIG JAMIN Oriane, JARDOT Françoise</i> 
CFE CGC-FNECS Fédération Nationale de l'encadrement du Commerce et des services 9 rue de Rocroy 75010 PARIS Représentée par <i>Mme BOULLY DEMANGE Marie-Christine</i> 	CGT 263 rue de Paris Case 15425 93514 Montreuil Cedex Représentée par