

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS *

1 - OBJET

La présente annexe détermine, en application de l'article 1-12 de la Convention collective, les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne - temps (CET) peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié, lorsqu'aucun accord collectif d'entreprise ou d'établissement n'est applicable dans ce domaine.

Le CET est utilisé, à l'initiative du salarié, pour:

- se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée ;
- obtenir un complément de rémunération ;
- alimenter l'épargne retraite personnelle par le transfert vers Inter-Auto-Plan.

2 - FONCTIONNEMENT DU COMPTE

2-1. Ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET.

Ce compte individuel est ouvert par l'employeur sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément quels sont les droits, énumérés ci-dessous, que celui-ci entend y affecter.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à l'employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. A partir de cette notification, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour rendre effectifs les choix du salarié. Les droits nouveaux pris en compte sont ceux qui sont acquis au plus tôt dans le mois civil qui suit celui au cours duquel la notification a été faite à l'employeur.

Le compte individuel énumère et chiffre précisément chacun des éléments qui l'alimentent, selon les modalités précisées à l'article 3.

2-2. Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des droits suivants **:

- a) congés payés annuels, pour la durée excédant 24 jours ouvrables (5^e semaine) ;
- b) congés payés supplémentaires pour ancienneté (article 1-15 a), pour fractionnement (article 1-15 c), ou congés spéciaux (article 1-15 e) ;
- c) droits afférents à l'accomplissement des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel (heures supplémentaires, majorations de salaire, repos compensateurs légaux, repos de remplacement) ;
- d) jours de réduction du temps de travail ;
- e) repos de durée équivalente aux heures travaillées un dimanche, prévu par l'article 1-10 b) ;
- f) indemnités découlant de la sujétion à des conditions d'emploi particulières (travail un jour férié, travail le dimanche, travail de nuit...)
- g) primes et indemnités pouvant compléter le salaire de base défini par l'article 1-16 a) ;
- h) primes de vente visées à l'article 6-04 de la Convention collective, dans la limite de 10% du montant brut dû au titre d'un mois quelconque ;
- i) primes d'intéressement ;
- j) sommes issues de la participation.

Le crédit inscrit au CET peut être complété par un abondement de l'employeur, en temps ou en argent. Dans ce cas, l'abondement doit être attribué à tous les salariés relevant du même groupe et ayant un compte, proportionnellement aux droits de chacun d'eux. Avant toute décision relative à la mise en place, la modification ou l'interruption de l'abondement, l'employeur consultera les représentants du personnel lorsqu'il en existe.

3 - TENUE DU COMPTE

3-1. Établissement du compte

Le compte est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comportant :

- la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte ;
- dans chacune de ces rubriques, le montant en jours, en heures et en fractions d'heure inscrit lors de chaque alimentation du compte, avec la date correspondante et le mode de calcul utilisé conformément aux dispositions des articles 3-2 et 3-3.

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

* Avenant n° 62 du 20 octobre 2011 étendu par arrêté du 14 janvier 2013 (J.O. du 23 janvier).

** Les droits énumérés de b) à j) sont monétisables : voir le paragraphe 5.

3-2. Droits en argent

Les droits en argent sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent et affectés au CET proportionnellement au salaire de l'intéressé, par application de l'une des formules suivantes. Le salaire mensuel de référence prend en compte, conformément à l'article 1-16 b) de la Convention collective, les parties fixes et les primes de vente versées notamment aux vendeurs de véhicules et aux salariés itinérants visés à l'article 6-05 de ladite convention collective.

- Cas des salariés dont le temps de travail est compté en heures:

Somme affectée au CET / (Salaire mensuel de référence / Horaire mensuel contractuel) = temps de repos

Exemple 1 : Pour un salaire mensuel de référence (article 1-16 b) de 2000 € et pour un horaire de 35 h hebdomadaires, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : $2000/151,66 = 13,187$ – Crédit CET : $150 / 13,187 = 11,37$ heures.

- Cas des salariés dont le temps de travail n'est pas compté en heures:

Somme affectée au CET / (Salaire mensuel de référence / 22 ou 30 selon le type de forfait) = temps de repos

Exemple 2 : Pour un forfait en jours avec un salaire mensuel de référence (article 1-16 b) de 3000 €, une prime de 150 € sera inscrite au CET ainsi : $3000/22 = 136,36$ – Crédit CET : $150 / 136,36 = 1,10$ jour.

3-3. Droits en temps

Les droits en temps sont inscrits au CET pour leur valeur exprimée en heures ou en jours. Un décompte spécifique supplémentaire doit être effectué pour identifier les repos de durée équivalente dus en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle au repos dominical, tels que visés à l'article 2-2 e) ci-dessus.

4 - UTILISATION DU COMPTE POUR REMUNERER UNE ABSENCE

Le salarié peut se faire indemniser toute période d'absence non rémunérée fondée sur l'exercice d'un droit légal ou conventionnel, ou autorisée par l'employeur. Afin de limiter les perturbations que l'absence peut engendrer, le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance minimum. A défaut de préavis légal ou conventionnel, ce délai est égal à deux mois pour une absence de trois mois ou davantage, et d'un mois pour une absence inférieure à trois mois, sauf accord de l'employeur pour écourter le délai. En cas de retour anticipé accepté par l'employeur, les droits non utilisés sont conservés.

Le salarié peut également utiliser ses droits pour cesser de manière progressive son activité en accord avec l'employeur, notamment dans le cadre de la fin de la carrière professionnelle visée à l'article 1-23 b) de la Convention collective. L'accord précise dans ce cas les modalités de la cessation d'activité.

La durée de l'absence indemnisée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, conformément à l'article 1-13 de la Convention collective. Elle n'est par ailleurs assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés que pour les droits visés à l'article 2-2 a), b) et d).

L'absence est rémunérée sur la base du salaire mensuel de référence calculé au moment du départ en congé.

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.

Exemple 3 (pour un décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (-n) à février (n) = 2000 € ; rémunération : $(2000/151,66) \times 21 = 276,92$ €.

Exemple 4 (pour un vendeur ayant un salaire de référence de 2100 € = fixe moyen 900 € + primes moyennes 1200 €, décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars ; salaire mensuel de référence de mars (-n) à février (n) = 2100 € ; rémunération : $(2100/151,66) \times 21 = 290,78$ €.

Exemple 5 (pour un salarié au forfait en jours) : Absence à rémunérer = 18 jours en mars et avril ; salaire mensuel de référence de mars (année n-1) à février (année n) = 3000 € ; rémunération : $3000/22 \times 18 = 2454,54$ €.

Par exception à l'alinéa ci-dessus, les droits faisant l'objet du décompte spécifique visé à l'article 3-3 sont rémunérés, pour les salariés visés au chapitre VI de la Convention collective, sur la base de la partie fixe du salaire.

Exemple 6 (pour un vendeur ayant un fixe mensuel de 900 €, décompte du temps de travail en heures) : Absence à rémunérer = 21 heures au cours du mois de mars, à déduire du compte « repos de l'article 1-10 b » ; salaire fixe de mars = 900 € ; rémunération : $(900/151,66) \times 21 = 124,62$ €.

L'absence est rémunérée à la demande du salarié. A défaut d'indication contraire de sa part, la rémunération est assurée selon l'échéance mensuelle habituelle jusqu'à épuisement des droits.

5 - UTILISATION DU COMPTE POUR COMPLETER LA REMUNERATION

Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une rémunération en échange de son crédit inscrit au CET, cette opération étant appelée « monétisation ».

Conformément à la loi, la monétisation des droits inscrits au titre des congés payés n'est autorisée que pour ceux de ces droits visés au b) de l'article 2-2.

Dans le cas où la demande de monétisation excède un montant égal au salaire mensuel de référence, l'employeur peut différer, d'un à trois mois au maximum, le versement du surplus.

La somme due au salarié est égale à la valeur du nombre d'heures ou de journées inscrites au CET dont le salarié sollicite la monétisation, cette valeur étant calculée conformément aux dispositions de l'article 1-16 b) de la Convention collective.

6 - UTILISATION DU COMPTE POUR CONSTITUER UNE EPARGNE

Dans les entreprises adhérentes au PERCO-I visé à l'article 1-25 de la Convention collective, et à la demande du salarié ayant un compte ouvert à Inter - Auto - Plan, l'employeur peut alimenter ce compte en y versant les droits inscrits au CET de ce salarié.

La demande du salarié et la monétisation des droits préalables au versement sont effectuées comme indiqué à l'article 5.

Les conditions, modalités et limites des versements effectués à ce titre sont celles prévues par l'article 4 du règlement d'Inter - Auto - Plan.

7 - PLAFOND DES DROITS INSCRITS AU COMPTE

Un CET ne peut comporter des droits supérieurs au plafond maximum de la garantie légale des salaires (AGS). Si ce plafond vient à être atteint, il incombe à l'employeur d'en informer le salarié par écrit et de l'inviter à liquider, dans le délai d'un mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite. Cette invitation rappelle au salarié les diverses modalités possibles d'utilisation des droits fixées par les articles 4, 5 et 6.

Le salarié dont le plafond des droits a été atteint notifie à l'employeur les modalités selon lesquelles il entend liquider ses droits selon l'une ou l'autre des modalités permises par le présent accord. A défaut de notification dans un délai de deux mois suivant l'information faite par l'employeur, ce dernier lui verse une indemnité correspondant à la monétisation de l'ensemble des droits inscrits au CET.

8 - CLÔTURE DU COMPTE

En dehors des cas visés à l'article 9, le CET n'est clos que sur décision du salarié notifiée par écrit à l'employeur, après liquidation totale des droits conformément aux dispositions des articles 4, 5 ou 6.

9 - SITUATION DU COMPTE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transfert visé ci-dessous, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Lorsque l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits, ou bien en l'absence de tout accord, ou en cas de rupture du contrat de travail sans préavis, une indemnité compensatrice d'épargne - temps est versée pour clôturer le compte. Cette indemnité est calculée selon la même méthode que celle exposée à l'article 4 (exemples 3, 4 et 5).

Par exception, les droits non liquidés à l'occasion de la rupture du contrat de travail sont transférés au nouvel employeur, lorsqu'un accord précisant les modalités de ce transfert est conclu entre l'actuel et un futur employeur avant la date de radiation des effectifs du salarié.

Le transfert du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.1224-1 du code du travail.

