



**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS
AU SEIN DE
L'ASSOCIATION
LA LIGUE HAVRAISE POUR L'AIDE AUX PERSONNES
HANDICAPEES
PERSONNEL CADRE**

Entre les soussignés,

L'Association « La Ligue Havraise pour l'aide aux personnes handicapées
représentée par :

Monsieur Patrick GROS en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et les Organisations Syndicales CFDT, CFE/CGC, CGT, représentées
respectivement par :

Madame Annie NAÏDA
Monsieur Philippe FEILLOLEY
Monsieur Patrick LEBALC'H

Déléguée syndicale CFDT
Délégué syndical CFE/CGC
Délégué syndical CGT

D'autre part,

Conviennent des dispositions suivantes :

VERSION N°5 - Définitive

Personnel CADRE

Page 1

Siège administratif
34 rue Gustave Lennier
B.P. 1202
76064 Le Havre Cedex
Tél 02 35 42 49 95
Fax 02 35 43 10 32
Association fondée en 1958
par le Docteur André Boudouin
reconnue d'utilité publique

LE HAVRE :

- SCESSAD - 50 rue Henri Fabre
- Institut Médico Pédagogique "L'Espérance" - 11 rue Arquis
- L'Arbre aux papillons - 11 rue Arquis
- Institut Médico Professionnel "La Renaissance" - 49 rue Florimond-Laurent
- ESAT "Porte Océane" - 28 rue du Capuchet
- Entreprise adoptée "Vauban" - 36 rue Marcel Poul
- CAF Emploi - 34 rue Gustave Lennier
- Foyer d'Hébergement "Edmond Debraize" - 6 rue Lomotte en Sonterre
- Service d'Accompagnement à la Vie Sociale - 50 rue Henri Fabre
- SAMSAH - 50 rue Henri Fabre

- Maison d'Accueil Spécialisé - Manoir d'Épremesnil (Rouelles)
- Accueil de jour "Le Club" - Manoir d'Épremesnil (Rouelles)
- Foyer d'Accueil Médicalisé "La Salamandre" - 10 rue du Général Chanzy
- Centre Activités de Jour "La Salamandre" - 10 rue du Général Chanzy
- Foyer d'Accueil Médicalisé "Le Perrey" - 156/158 rue Augustin Normand
- Centre Activités de Jour "Le Perrey" - 156/158 rue Augustin Normand

HAVRE :

- ESAT "La Lézarde" - chemin des Vallées
- Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés "Les Myosotis" - 6 rue de la Gaîté

**ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD
ET FINALITE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

Défini aux articles L.3151-1 et suivant du Code du Travail, le Compte Epargne-Temps (CET) constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire des salariés. Son usage par le salarié répond à la volonté de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur.

Le Compte Epargne-Temps (CET) a pour finalité de permettre au salarié qui le désire et qui remplit les conditions mentionnées ci-après, de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé pour ses besoins personnels.

Ainsi déterminé, l'objectif du Compte Epargne-Temps (CET) est précis et ne peut conduire le salarié à ne pas exercer le droit à congé constitué.

Le Compte Epargne-Temps (CET) peut aussi, en application des textes législatifs, être un moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté d'affilée au sein de l'Association peut ouvrir un Compte Epargne-Temps (CET). L'ouverture du compte relève de l'initiative exclusive du salarié sur demande individuelle écrite.

ARTICLE 3 - ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté dans la limite de 12 jours par an.

Celui-ci peut contenir au maximum 120 jours, cette limite ne s'appliquant pas pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

3-1. Alimentation en temps

Tout salarié peut stocker dans son compte autant de jours de congé ou de repos qu'il le souhaite dans la limite de 12 jours maximum par an. Il peut librement affecter dans son compte :

- Les jours de congés payés annuels qui excèdent la durée de 20 jours ouvrés (4 semaines), la loi rappelant que seuls peuvent être épargnés sur un compte les jours acquis au titre de la cinquième semaine ;
- Les jours de congé supplémentaires pour fractionnement ;
- Les jours de congé conventionnels supplémentaires (congé ancienneté, congé trimestriels);

Cependant, si le salarié travaille dans un établissement dans lequel l'ensemble ou une partie de ces jours sont affectés sur des périodes déterminées correspondant à la fermeture desdits établissements, il ne pourra pas en demander le report sur son Compte Epargne-Temps (CET).

- Les jours de RTT ;
- Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement pour heures supplémentaires
- Les heures acquises au titre de la contrepartie obligatoire en repos inhérentes aux heures supplémentaires ;

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité des salariés ne peuvent être stockés sur le compte épargne-temps (repos quotidien, contreparties en repos au travail de nuit, récupération jours fériés etc.)

3-2. Alimentation en argent

Il est possible pour le salarié d'accroître ses droits en affectant sur le Compte Epargne-Temps (CET) certains éléments financiers :

- Les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- Les primes éventuelles ;

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalents de repos et affectés au Compte Epargne-Temps (CET) proportionnellement au salaire horaire du salarié, par application de la formule suivante :

$$\frac{\text{Horaire mensuel} \times \text{somme placée}}{\text{Salaire mensuel}} \Rightarrow \text{Temps de repos}$$

ARTICLE 4 - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le Compte Epargne-Temps (CET) à tout moment après accord de sa Direction validé par la Direction Générale. Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de « congé » et / ou de rémunération.

4-1. Utilisation du Compte Epargne-Temps pour indemniser des jours de repos ou de congés

4-1-1. Congés concernés

Les droits accumulés dans le Compte Epargne-Temps (CET) peuvent servir après accord de la Direction du salarié validé la Direction Générale, à indemniser tout ou partie d'un congé pour convenance personnelle, d'une période d'inactivité, d'une période de formation hors temps de travail, ou d'une réduction du temps de travail, d'un passage à temps partiel, d'une cessation progressive ou total d'activité.

4-1-2. Durée du congé

Dans le respect des durées éventuellement prévues légalement ou conventionnellement en fonction de certains types d'absence, la durée du congé pourra être modulée en fonction du projet du salarié demandeur et après accord de sa Direction validé par la Direction Générale.

4-1-3. Formalisme de la demande

Le salarié qui souhaite partir en congé ou voire son temps de travail diminuer, doit en faire la demande écrite à l'employeur trois mois à l'avance.

Le salarié doit indiquer sur sa demande la nature de l'absence et sa date de retour au sein de l'Association.

Une réponse de la part de la Direction Générale favorable ou défavorable sera communiquée au salarié demandeur dans un délai maximum de un mois.

En cas de refus de l'Association, le salarié ne pourra réitérer sa demande avant un délai de 2 mois.

4-1-4. Rémunération pendant l'absence

Le maintien de salaire s'applique à la date de la prise du congé. Le montant de l'indemnité due au salarié se calcule en multipliant le taux du salaire journalier par le nombre de jours de congés pris par le salarié.

Le taux du salaire journalier est égal au taux horaire du salaire multiplié par le nombre d'heures composant un jour de congé.

Les éléments pris en compte pour la détermination du taux horaire sont les éléments fixes et constants du salaire sur les 12 dernier mois avant le départ du congé.

4-1-5. Effet sur le contrat de travail

Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail est suspendu et non rompu. Par conséquent, le salarié continue de faire partie des effectifs et les obligations contractuelles autres que celles relatives à la fourniture du travail, demeurent (Mutuelle, Prévoyance etc.).

A l'issue du congé, le salarié réintègre ses fonctions. Il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf « lorsque le Compte Epargne-Temps précède une cessation volontaire d'activité » (ex : retraite).

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à une réintégration anticipée. Cependant, l'Association pourra accepter à titre exceptionnel le retour du salarié avant la fin du congé. Dans cette hypothèse, le salarié conservera les droits acquis du Compte Epargne-Temps non utilisés.

4-2. Monétarisation du Compte Epargne-Temps

Sur demande expresse écrite du salarié et après l'accord de l'Association, l'ensemble ou partie des droits affectés sur le Compte Epargne-Temps (CET), à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin de compléter la rémunération du salarié.

Les jours de repos affectés sur le Compte Epargne-Temps (CET) qui feront l'objet d'une monétisation seront rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de la liquidation partielle ou totale du compte appréciée à la date du paiement.

ARTICLE 5 - CLOTURE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

5-1. Renonciation au Compte Epargne-Temps

Le salarié peut renoncer au Compte Epargne-Temps en respectant un délai de 3 mois et en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception à l'Association. Pendant cette période de préavis de 3 mois, l'Association organisera la

liquidation du Compte Epargne-Temps (CET) sous forme de congés indemnisés en accord avec le salarié.

5-2. Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quel que soit le motif entraîne la clôture du Compte Epargne-Temps (CET).

Une indemnité compensatrice sera versée pour les congés non encore pris. Elle est égale au produit du nombre d'heures inscrites sur le Compte Epargne-Temps (CET) par le taux horaire du salaire en vigueur à la date de la rupture. Ce taux horaire est déterminé à partir du montant des éléments fixes et constants du dernier salaire perçu par le salarié au moment de la rupture du contrat de travail augmenté des charges patronales y afférant. Les éléments fixes et constants seront appréciés sur une période de 12 mois précédant le versement du dernier salaire.

ARTICLE 6 - DUREE, REVISION, DENONCIATION, AGREMENT, PUBLICITE,

6-1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} jour qui suit son dépôt légal auprès des autorités administratives compétentes.

6-2. Révision, Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires selon les modalités prévues par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires selon les modalités prévues par les articles L.2261-9 et L.2261-10 du Code du Travail.

6-3. Agrément

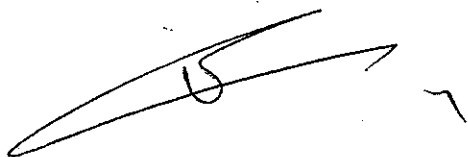
Le présent accord sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du Code de l'Action Sociales et des Familles.

6-4. Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Havre (76) et du Greffe du Conseil des Prud'hommes du Havre.

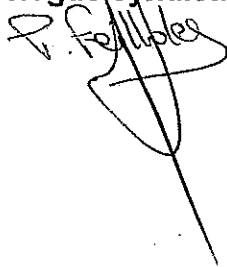
Fait au Havre le 30/11/2009

P. GROS
Directeur Général



A. NAÏDA
Déléguée syndicale CFDT

P. FEILLOLEY
Délégué syndical CFE/CGC



P. LEBALC'H
Délégué syndical CGT