

ACCORD D'ENTREPRISE N° 2 RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)
annulant et remplaçant l'accord initial du 26 novembre 2002

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représenté par **Madame Anne ETCHEVERRY**,
Directrice du Pôle des Ressources Humaines

D'une part,

ET :

- **la C.F.D.T.**, représentée par Mr F. LES ENFANT, Délégué Syndical Central
- **la C.F.T.C.**, représentée par Mr J.P. LE CAIN, Délégué Syndical Central

D'autre part.

PRÉAMBULE

Par accord d'entreprise en date du 26 novembre 2002, un Compte épargne temps a été mis en place à l'APF afin de permettre aux salariés qui le désirent, et dans certaines conditions, de différer la jouissance de périodes de repos et d'éléments de rémunération en les capitalisant sur un compte afin de les utiliser postérieurement pour financer une période de congé.

L'accord prévoyait pour l'ensemble des salariés de l'APF quel que soit leur secteur d'activité (Entreprises adaptées, Délégations départementales, Etablissements médico-sociaux, ...) l'application des dispositions du chapitre 5 de l'accord de branche UNIFED du 1^{er} avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et ayant fait l'objet d'un agrément en date du 25 juin 1999 (J.O. du 30/06/1999) et d'une extension en date du 4 août 1999 (J.O. du 08/08/1999).

Depuis lors, diverses évolutions conventionnelles et législatives sont intervenues, et notamment :

- accord d'entreprise relatif au statut collectif des Entreprises adaptées de l'association en date du 29 novembre 2006, posant le choix de l'application à compter du 1^{er} janvier 2007 de la Convention Collective de la Métallurgie Région Parisienne pour les non cadres, et de la Convention Collective de la Métallurgie Ingénieurs et Cadres pour les personnels relevant du statut cadre ;

- loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail.

- avenants agréés n° 1 et n° 2 à l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale du 1^{er} avril 1999, dont les dispositions ont successivement modifié celles précédemment convenues par les partenaires sociaux de la branche en matière de CET ;

Au terme de différents échanges intervenus à ce sujet, l'A.P.F. et les organisations syndicales signataires ont convenu des dispositions du présent accord, qui se substituent intégralement à celles de l'accord initial du 26 novembre 2002 :

AE
FL JPLC

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS DE BRANCHE EN PRÉSENCE

Les parties conviennent que les dispositions arrêtées en matière de Compte Epargne Temps :

- par la **branche de la métallurgie** sont applicables aux salariés des Entreprises Adaptées de l'APF ;
- par la **branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif** sont applicables aux autres salariés de l'association, quel que soit leur secteur d'activité (établissements et services médico-sociaux y compris ESAT, délégations départementales, siège national, etc....).

Toute évolution ultérieure de chacun de ces accords s'appliquera automatiquement aux salariés de l'APF en fonction du type d'établissement qui les emploie.

Les modalités d'adhésion et d'utilisation du Compte Epargne Temps de chacune des deux branches précitées font l'objet de deux annexes spécifiques au présent accord.

ARTICLE 2 – ORGANISME GESTIONNAIRE DU CET

Sauf dispositions contraires qui pourraient intervenir à l'avenir au niveau des branches sur ce point, les parties conviennent de conserver le principe d'un organisme gestionnaire du CET unique pour l'ensemble des établissements et des salariés de l'association, permettant de bénéficier d'une mutualisation des coûts de gestion et des produits financiers, ainsi que d'une unicité dans les procédures de gestion à mettre en œuvre.

Pour information et à ce jour, il s'agit de FEDERIS EPARGNE SALARIALE.

ARTICLE 3 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE D'APPLICATION

Le présent accord à durée indéterminée sera applicable dès le lendemain de sa signature.

ARTICLE 4 – RÉVISION - DÉNONCIATION

Chaque partie signataire du présent accord peut en demander la révision, en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 3 mois suivant réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; les dispositions du texte dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant modificatif ;

AE
AC JPLC

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

- la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant modificatif se substituant de plein droit aux stipulations du texte qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du Travail ;
- cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôts prévues par le Code du Travail.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux se réuniront à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les présentes dispositions.

Le présent accord peut, en outre, être dénoncé en totalité ou en partie à tout moment, dans le respect d'un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataire est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties et donne lieu à un dépôt conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les conditions dans lesquelles l'accord dénoncé continue à produire ses effets seront conformes à celles prévues par le Code du Travail.

ARTICLE 5 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord comporte 3 pages complété par 2 annexes listées ci-après, soit 12 pages en tout.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

Il sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris (75) dont dépend le Siège National. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 3 mars 2010

Pour l'APF,
Anne ETCHEVERRY



Pour la CFDT,
Francis LES ENFANT



Pour la CFTC,
Jean-Pierre LE CAIN



Fiches annexées au présent accord :

- Annexe accord CET de la branche de la Métallurgie
- Annexe accord CET de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

**DISPOSITIONS APPLICABLES AU TITRE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS
DANS LES STRUCTURES APF HORS ENTREPRISES ADAPTÉES**

La présente annexe récapitule les modalités principales relatives au Compte Epargne Temps prévu par la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif, en vigueur au jour de la signature de l'accord et qui sont applicables aux salariés de l'association, quel que soit leur secteur d'activité (établissements et services médico-sociaux y compris ESAT, délégations départementales, siège national, etc....) à l'exception des Entreprises adaptées qui relèvent de l'annexe n° 2 ci-après.

Pour plus de précisions, il y a lieu de se reporter au texte intégral de l'accord de branche en vigueur.

A - ADHÉSION DE LA STRUCTURE AU C.E.T. UNIFED

Chaque structure de l'A.P.F est tenue d'adhérer au dispositif de gestion du CET convenu entre l'APF et « FEDERIS EPARGNE SALARIALE ».

B - ADHÉSION VOLONTAIRE DU SALARIÉ

Chaque salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté continue à l'APF est libre d'adhérer ou non au C.E.T. mis en place par l'accord APF.

Pour ouvrir un compte C.E.T., le salarié en exprimera la demande par écrit auprès de son employeur et renseignera le « formulaire d'identification du salarié » ainsi que le « bulletin individuel de versement » qui lui seront alors remis, en y indiquant le mode d'alimentation de son compte qu'il aura choisi (c'est à dire la ou les sources d'alimentation souhaitées) ainsi que le nombre de jours de congés à affecter sur son compte au titre de chacune des sources d'alimentation retenues.

Ces choix effectués par le salarié à l'ouverture de son compte s'appliquent pour une période de 12 mois. Ils se renouvellent tacitement pour la période suivante de 12 mois, sauf si le salarié souhaite les modifier en le notifiant à l'A.P.F. avant la fin de chaque échéance annuelle.

C - ALIMENTATION DU C.E.T.

Le C.E.T. peut être alimenté à l'initiative du salarié dans les conditions prévues par la branche. Ainsi, l'alimentation du C.E.T. peut être réalisée en épargnant :

- au plus la moitié des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- au plus la moitié des jours de repos accordés aux salariés en forfait jours ;

A
FC 5PCC

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

- les jours de congés annuels en sus des 24 jours ouvrables, lorsque la prise effective des congés payés n'est pas d'ores et déjà organisée par l'employeur pour couvrir une période de fermeture de l'établissement ;

- les primes conventionnelles, en totalité ou en partie, converties en temps de congés supplémentaires selon la formule suivante : temps de repos affecté au CET =

$$\frac{\text{Montant de la prime} \times \text{Horaire mensuel du mois d'attribution}}{\text{Salaire mensuel du mois d'attribution}}$$

- la contrepartie en repos obligatoire et le repos compensateur de remplacement qui sont accordés au titre des heures supplémentaires dans les conditions prévues par le Code du Travail ;

En tout état de cause, et quelles que soient la ou les sources d'alimentation choisies, l'épargne annuelle du salarié est limitée à 15 jours. Toutefois, cette limite annuelle d'épargne de 15 jours ne s'applique pas aux cadres non soumis à un horaire préalablement défini par l'employeur (c'est à dire les cadres dirigeants) ni aux salariés âgés de plus de 50 ans.

D - UTILISATION DU C.E.T. POUR LE FINANCEMENT DE CONGÉS

Le C.E.T. peut être utilisé à l'initiative du salarié dans les conditions prévues par la branche.

Ainsi, le salarié titulaire d'un C.E.T. peut utiliser son compte épargne temps pour indemniser :

- tout ou partie des congés légaux suivants : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'une entreprise ;
- des congés de fin de carrière, s'il souhaite cesser son activité professionnelle par anticipation ;
- tout ou partie de congés pour convenance personnelle.

La durée du congé du salarié pris à ce titre ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 11 mois, sauf dans l'hypothèse d'un départ anticipé à la retraite où la durée du congé peut être supérieure.

Les délais maximum d'utilisation des droits épargnés par le salarié sont établis conformément aux dispositions légales.

Lorsque le salarié souhaite utiliser tout ou partie de son CET pour partir en congés, sa demande doit être présentée à l'employeur au moins 3 mois avant la date de départ en congé envisagée lorsqu'il s'agit d'un congé de fin de carrière, et selon les modalités légales, réglementaires et conventionnelles pour les autres congés.

Lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle, les dates en seront déterminées après accord de l'employeur.

Lorsque le congé est indemnisé, le principe du maintien de salaire est appliqué à la date de prise des congés.

En tout état de cause, le salarié en congé dans le cadre de l'utilisation de son CET ne peut prétendre à retour anticipé sur son poste de travail avant la date prévue, sauf accord express de l'employeur ou dispositions légales ou conventionnelles le permettant.

FL JPV

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

Sauf lorsque le compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve à l'issue de son congé son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

E – MONÉTARISATION DU C.E.T.

On appelle « monétarisation » du CET la transformation de tout ou partie des droits épargnés dans le cadre du CET sous forme d'indemnité pour compléter la rémunération du salarié.

1) *Complément de rémunération immédiate*

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, les droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peuvent être utilisés en tout ou partie afin de compléter la rémunération du salarié.

Sous cette réserve, cette possibilité est ouverte à tous les droits acquis.

2) *Complément de rémunération différée*

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, l'ensemble des droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peut être utilisé afin :

- d'alimenter lorsqu'il existe un plan d'épargne contribuant au financement de prestations de retraite au sens des articles L 3332-1 et suivants du Code du Travail ;
- d'alimenter lorsqu'il existe un plan d'épargne salariale au sens des articles L 3332-1 et suivants, L 3333-1 et suivants et L 3334-1 et suivants du Code du Travail ;
- de procéder au versement des cotisations permettant le rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse, conformément aux dispositions de l'article L 351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale.

3) *Régime social et fiscal*

D'une façon générale, la monétarisation du CET entraîne l'assujettissement des sommes perçues par le salarié aux régimes social et fiscal en vigueur à la date du versement.

F – CESSATION ET TRANSFERT DU C.E.T.

- Si le salarié change de structure employeur au sein de l'association, les droits qu'il a épargnés dans le cadre de son CET sont transférés auprès de la nouvelle structure employeur.
- Le salarié peut demander à solder et clôturer son CET au titre des droits épargnés et dont les modalités de dépense n'ont pas encore été arrêtées. Cette renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le CET peut alors être soldé soit sous forme de congé indemnisé et/ou sous forme d'indemnité (monétarisation) dans le respect des règles respectivement en vigueur en la matière.

AC
FC JPLC

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

- Lorsque le salarié souhaite solder son CET sous forme de congé indemnisé, le courrier de renonciation devra être notifié à l'employeur en respectant un préavis de 3 mois. Pendant ce délai, l'employeur et le salarié mettront tout en œuvre pour organiser la prise des jours de repos rémunérés.
- Lorsque le salarié souhaite solder son CET sous forme d'indemnité, le bulletin de retrait des droits épargnés sera alors établi et l'indemnité sera versée au salarié dès restitution par FEDERIS des fonds correspondants.
- Conformément aux dispositions de l'article 22 de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif du 1^{er} avril 1999, la rupture du contrat de travail du salarié qui quitte l'A.P.F. pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture de son C.E.T.

Une indemnité compensatrice d'épargne –temps est versée pour les congés encore non pris. Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au C.E.T. par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

- Si le salarié quitte l'A.P.F. pour rejoindre un autre organisme ayant mis en place le CET de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, son compte est liquidé par l'A.P.F. dans les conditions applicables en cas de rupture du contrat de travail.

Toutefois, sur demande du salarié, il sera possible de ne pas procéder à la liquidation du temps CET du salarié si, en accord avec son nouvel employeur, le principe du transfert du compte CET est accepté.

Dans ces conditions, le montant de l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congés épargnés par le salarié est récupéré par l'A.P.F. puis versé au nouvel employeur qui prendra en charge la gestion du compte CET de son nouvel employé.

* * *

JPLC
FL

**DISPOSITIONS APPLICABLES AU TITRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS
DANS LES ENTREPRISES ADAPTEES DE L'APF**

La présente annexe récapitule les modalités principales relatives au Compte Epargne Temps prévu par la branche de la métallurgie en vigueur au jour de la signature de l'accord, et qui sont applicables aux salariés des Entreprises adaptées de l'APF.

Pour plus de précisions, il y a lieu de se reporter au texte intégral de l'accord de branche en vigueur.

A - ADHÉSION DE LA STRUCTURE AU C.E.T. UNIFED

Chaque structure de l'A.P.F est tenue d'adhérer au dispositif de gestion du CET convenu entre l'APF et « FEDERIS EPARGNE SALARIALE ».

B - ADHÉSION VOLONTAIRE DU SALARIÉ

Chaque salarié est libre d'adhérer ou non au C.E.T. mis en place par l'accord APF.

Pour ouvrir un compte C.E.T., le salarié en exprimera la demande par écrit auprès de son employeur et renseignera le « formulaire d'identification du salarié » ainsi que le « bulletin individuel de versement » qui lui seront alors remis, en y indiquant le mode d'alimentation de son compte qu'il aura choisi (c'est à dire la ou les sources d'alimentation souhaitées) ainsi que le nombre de jours de congés à affecter sur son compte au titre de chacune des sources d'alimentation retenues.

Ces choix effectués par le salarié à l'ouverture de son compte s'appliquent pour une période de 12 mois. Ils se renouvellent tacitement pour la période suivante de 12 mois, sauf si le salarié souhaite les modifier en le notifiant à l'A.P.F. avant la fin de chaque échéance annuelle.

C - ALIMENTATION DU C.E.T.

Le C.E.T. peut être alimenté à l'initiative du salarié dans les conditions prévues par la branche. Ainsi, l'alimentation du C.E.T. peut être réalisée en épargnant :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels (c'est-à-dire les congés annuels payés supplémentaires au titre de l'ancienneté) excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés par l'employeur pour couvrir une période de fermeture de l'établissement ;
- les journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de l'ARTT (réduction du temps de travail sous forme de jours de repos) dès lors que l'employeur n'a pas décidé d'utiliser la possibilité dont il dispose de faire prendre ces jours dans la limite de la moitié des droits acquis par le salarié ;

AC
FC JPLC

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

- les heures de repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires ou les majorations y afférentes, dans les conditions suivantes :

	Modalités de « traitement »	Alimentation CET ?
Heures supplémentaires	Payées	NON
	Récupérées	OUI
Majorations	Payées	NON
	Récupérées	OUI

- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non cadre dans les conditions prévues par le Code du Travail, lorsqu'un tel dispositif existe dans l'entreprise ;

- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité (exemple : prime d'ancienneté, majoration pour travail de nuit, indemnité différentielle, etc...). Ces éléments de rémunération sont convertis en temps de congés supplémentaires selon la formule suivante : Temps de repos affecté au CET =

$$\frac{\text{Montant de la prime} \times \text{Horaire mensuel du mois d'attribution}}{\text{Salaire mensuel du mois d'attribution}}$$

- pour les activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, l'employeur peut décider d'alimenter le CET par les heures qui sont ou seront effectuées au-delà de la durée collective du travail ;

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le CET à son initiative, qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

D - UTILISATION DU C.E.T. POUR LE FINANCEMENT DE CONGÉS

Le C.E.T. peut être utilisé à l'initiative du salarié dans les conditions prévues par la branche.

Ainsi, le salarié titulaire d'un C.E.T. peut utiliser son compte épargne temps pour financer tout ou partie :

- d'un congé ou passage à temps partiel prévu par la loi (ex : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de formation, congé de solidarité familiale, etc...), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise ou le contrat de travail ;
- d'un passage à temps partiel obtenu à sa demande après accord de son employeur (= « passage à temps partiel spécifique ») ;
- de congés pour convenance personnelle (= « congé spécifique ») ;

La durée et les conditions de prise des congés visés au premier tiret sont définies par les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

Dans les deux derniers cas (congé ou passage à temps partiel spécifique), le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel, en précisant la durée. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus le point de départ en congé ou du passage à temps partiel spécifique demandé par le salarié.

En cas de congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 semaines ni supérieure à 2 ans ; en cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

Dans les entreprises exerçant une ou plusieurs activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge, les droits affectés par l'employeur au CET peuvent être utilisés pour financer un congé collectif ou individuel dont la durée et les conditions de prise sont fixées par l'employeur compte-tenu de la charge de travail de l'entreprise.

Les éléments affectés au CET ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation pendant son congé ou son passage à temps partiel, calculée sur la base du salaire réel au moment du départ en congé. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux droits capitalisés, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ en congé.

Cette indemnisation est soumise à assujettissement social et fiscal dans les conditions en vigueur à la date de son versement.

En tout état de cause, le salarié en congé dans le cadre de l'utilisation de son CET ne peut prétendre à retour anticipé sur son poste de travail avant la date prévue, sauf accord express de l'employeur ou dispositions légales ou conventionnelles le permettant.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du CET précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve à l'issue de son congé son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

E – LIQUIDATION DU C.E.T.

On appelle « liquidation » la transformation de tout ou partie des droits épargnés dans le cadre du CET sous forme d'indemnité pour compléter la rémunération du salarié.

Cette liquidation est autorisée pour l'ensemble des droits affectés au CET, à l'exception des congés payés légaux qui ne peuvent en faire l'objet.

1) Complément de rémunération immédiate

La demande de liquidation est notifiée par le salarié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

FL JPL

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

Le bulletin de retrait des droits épargnés qui seront ainsi liquidés sera alors établi et l'indemnité lui sera versée dès restitution par FEDERIS des fonds correspondants.

Les droits affectés au CET sont revalorisés a minima selon :

- un taux d'intérêt annuel déterminées par la branche pour la partie du CET initialement alimenté en argent (ex : primes, indemnités) ;
- l'évolution du salaire de base de l'intéressé pour la partie du CET initialement alimenté en temps.

Cette indemnisation est soumise à assujettissement social et fiscal dans les conditions en vigueur à la date de son versement.

2) *Complément de rémunération différée*

Sur demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, les droits affectés sur le CET, à l'exception des congés payés légaux, peuvent être utilisés en tout ou partie afin :

- d'alimenter lorsqu'il existe un plan d'épargne entreprise contribuant au financement de prestations de retraite au sens des articles L 3332-1 et suivants du Code du Travail ;
- d'alimenter lorsqu'il existe un plan d'épargne salariale au sens des articles L 3332-1 et suivants, L 3333-1 et suivants et L 3334-1 et suivants du Code du Travail ;
- de financer des prestations d'un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire institué par l'entreprise dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, lorsqu'il existe ;
- de procéder au versement des cotisations permettant le rachat de périodes d'études et de trimestres au régime de l'assurance vieillesse, conformément aux dispositions de l'article L 351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale.

3) *Régime social et fiscal*

La liquidation totale ou partielle du CET entraîne l'assujettissement des sommes perçues par le salarié aux régimes social et fiscal en vigueur à la date de son versement au salarié.

F - CESSATION ET TRANSMISSION DU C.E.T.

- Si le salarié change de structure employeur au sein de l'APF, les droits qu'il a épargnés dans le cadre de son CET sont transférés auprès de la nouvelle structure employeur.
- Le salarié peut demander à solder et clôturer son CET au titre des droits épargnés et dont les modalités de dépense n'ont pas encore été arrêtées. Cette décision est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre.

Le CET peut alors être soldé soit sous forme de congé indemnisé et/ou sous forme d'indemnité (monétarisation) dans le respect des règles respectivement en vigueur en la matière.

AC
FL 5/12

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

- Si le contrat de travail du salarié est rompu pour quelque motif que ce soit avant l'utilisation du compte, le CET APF est clôturé et le salarié perçoit alors une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Toutefois, la valeur du CET peut être transférée auprès du nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

* * *

FL JPL