

# **Accord collectif GCE Technologies sur le Compte Epargne Temps.**

Entre les soussignés :

Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,

Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Rose-Noëlle GUILLARD, Déléguée Syndicale Centrale CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,

Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies,

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule :**

Le CET est alimenté par des jours de congés payés ou de RTT ainsi que par des éléments de rémunération convertis en temps, tels que détaillés dans le présent accord.

Il intègre les dispositions de l'article L.3151-1 du Code du travail qui prévoit que le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées (converties en jours).

Le CET est utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent accord.

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à tous les salariés sous contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de six mois dans le Groupe.

### **Article 2 : Substitution et transfert des droits**

Les droits inscrits sur d'autres CET d'entreprises du Groupe seront transférés automatiquement sur le présent CET. Un salarié qui disposait d'un CET se verra donc automatiquement ouvrir un CET, sans initiative de sa part.

**Article 3 : Ouverture et modalités de gestion du compte****Article 3.1 : Ouverture de compte**

L'ouverture d'un compte individuel relève de l'initiative exclusive du salarié.

Tous les salariés visés à l'article 1er du présent accord peuvent ouvrir un CET individuel. Sauf dans le cas d'un transfert des droits, ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite.

**Article 3.2 : Gestion du compte**

Le CET est alimenté en jours et en euros (convertis en jours) à l'initiative du salarié en respectant les dispositions fixées dans le présent accord.

**Article 3.3 : Comptabilité**

La comptabilité des CET individuels est tenue exclusivement en temps.

En raison des différents traitements conventionnels, sociaux et fiscaux applicables le cas échéant, la comptabilité de chaque CET individuel comporte 3 compartiments distincts :

1. Le compartiment général (jours de congés payés à partir de la 6ème semaine, repos compensateur, congé d'ancienneté, JRTT, JDR...)
2. Le compartiment de capitalisation des primes versées au CET
3. Le compartiment de capitalisation des jours relatifs à la 5ème semaine de congés payés non convertibles en euros

Il est indispensable pour une bonne administration des CET que la comptabilité s'effectue sur une base unique. Les droits inscrits sur le CET sont exprimés en jours ouvrés, convertis au prorata temporis équivalent temps plein pour les congés payés des salariés à temps partiel, selon les mêmes modalités que lors de la pose de ces congés.

Lors de la prise en temps, les jours seront décomptés un pour un, et pour les salariés à temps partiel, uniquement pour les jours habituellement travaillés.

**Article 3.4 : Revalorisation**

Les valeurs des temps crédités sur le CET sont revalorisées, au moment de la prise d'un congé ou de la restitution de l'épargne en euros, par leur reconversion sur la base du salaire mensuel brut selon

les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au moment de la prise du congé ou de la restitution de l'épargne en euros.

#### **Article 4 : Alimentation du compte**

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après. Les jours de congés payés, les repos et les heures qui sont transférés dans le compte épargne temps sont réputés avoir été pris.

#### **Article 4.1 : Congés payés**

Les jours de congés payés excédant le seuil de 20 jours ouvrés par an pourront être affectés au Compte Epargne Temps.

#### **Article 4.2 : Autres congés**

Tout ou partie des jours RTT, des jours de repos, des congés conventionnels et des congés d'ancienneté peut être transféré dans le CET.

#### **Article 4.3 : Repos compensateurs pour heures supplémentaires**

Les heures de repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires peuvent faire l'objet d'une affectation sur le CET en tout ou partie.

#### **Article 4.4 : Primes et Epargne salariale**

Les primes individuelles ainsi que le treizième mois peuvent être affectées au CET pour tout ou partie.

Le nombre de jours ouvrés porté au crédit du CET s'obtient en divisant le montant de la (des) prime(s) reportée(s) par le rapport salaire mensuel brut selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur à la date du versement (exprimé en équivalent « temps plein ») par 21,67.

**Article 5 : Utilisation du Compte Epargne Temps****Article 5.1 : Indemnisation de congés**

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après.

**a) Congés de fin de carrière**

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail dans le cadre d'une retraite progressive.

Le salarié qui envisage son départ à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière.

En cas de retraite progressive d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au Compte Epargne Temps sur le temps de travail prévu pendant la retraite. Dans le cas où la réduction de l'horaire de travail à zéro pendant toute la durée de la retraite progressive ne permet pas la liquidation intégrale des droits, le reliquat du congé de fin de carrière est soldé au terme de la retraite progressive sur la base de l'horaire pratiqué avant la retraite.

L'employeur procède à un abondement de 20% des jours utilisés pour ce congé de fin de carrière.

**b) Congés pour convenance personnelle**

Le salarié a la faculté d'utiliser ses droits acquis pour demander un congé pour convenance personnelle. La prise des congés capitalisés pourra être accolée à la prise d'autres types de congés.

Dans le cadre de l'utilisation du CET, le salarié doit déposer une demande écrite de congé trois mois avant la date de départ envisagée pour toute absence égale ou supérieure à 20 jours ouvrés.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande. Tout refus de sa part doit être motivé.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut de nouveau solliciter un congé trois mois après la décision de refus. Cette nouvelle demande ne peut alors être refusée.

Pour les durées inférieures, la demande devra suivre la même procédure que celle des autres types de congés.

### **c) Congés légaux**

Les droits affectés au CET peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour rémunérer les congés suivants :

- congé parental d'éducation prévu par les articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail ;
- congé sabbatique prévu par les articles L. 3142-91 et suivants du Code du travail ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 3142-78 et suivants du Code du travail ;
- congé de solidarité internationale prévu par l'article L. 3142-32 du Code du travail ;
- congé de solidarité familiale prévu par l'article L.3142-16 du Code du travail ;
- congé de soutien familial prévu par l'article L.3142-22 du Code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

L'employeur procède à un abondement de 15% des jours utilisés pour les congés pour création ou reprise d'entreprise, les congés de solidarité familiale ou internationale, et les congés de soutien familial.

### **Article 5.2 : Restitution de l'épargne en euros**

Lorsque le CET a été alimenté par des repos compensateurs, congés payés attribués au-delà de la 5<sup>ème</sup> semaine, jours RTT non pris, solde excédentaire des forfaits en jours [...] cette épargne peut être restituée en euros.

L'épargne pourra être restituée chaque fin de trimestre de l'année civile, le salarié devant notifier son désir de retirer un montant déterminé de son CET au moins 30 jours avant la fin du trimestre concerné. Ce montant ne pourra être inférieur à l'équivalent d'une journée. Le salarié peut retirer, en respectant ces conditions, l'intégralité de son épargne.

### **Article 6 : Situation du salarié pendant et à la fin du congé**

#### **Article 6.1 : Rémunération / Valorisation**

Le temps de congé correspondant aux jours épargnés par le salarié est considéré, lors de son utilisation, comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits relatifs à l'ancienneté, aux congés payés, aux jours RTT de l'année (ou des années) de prise du congé, pour le calcul de la part variable, de l'intéressement et de façon générale pour le calcul de tout avantage, rémunération et indemnité liés à la présence du salarié.

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 5 du présent accord est rémunéré sur la base du salaire mensuel brut selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au moment du départ en congé et tel qu'indiqué à l'article 3.4 du présent accord.

### **Article 6.2 : Traitement social et fiscal**

Les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé, selon la même périodicité que celle des salaires, ainsi que les restitutions d'épargne en euros, sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

### **Article 6.3 : Fin du congé**

A l'issue d'un congé visé à l'article 5.1.b. et c. du présent accord, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente pour les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Le salarié reprend son précédent emploi pour les congés d'une durée inférieure.

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 rémunéré que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

### **Article 7 : Cas d'indemnités spécifiques du Compte Epargne Temps**

Les droits à congé peuvent être débloqués en numéraire sans délai de prévenance en cas de survenance d'un événement familial cité à l'article R. 3324-22 du code du travail.

### **Article 8 : Garantie des droits accumulés sur le CET**

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'Association pour la garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du Code du travail.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17 du Code du travail, c'est-à-dire le montant maximum garanti par l'AGS, un dispositif de garantie financière est mis en place par l'employeur.

**Article 9 : Transfert du compte**

Le transfert du Compte Epargne Temps entre deux employeurs successifs en dehors des cas de transfert prévus par la loi nécessite l'accord des parties intéressées, notamment du nouvel employeur. A défaut d'accord le compte est liquidé selon les modalités de l'article 10.

**Article 10 : Liquidation du compte**

En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la rupture du contrat.

Le compte est soldé dans les mêmes conditions en cas de mise en invalidité de 2ème catégorie du salarié ou du décès de celui-ci.

**Article 11 : Information sur les conditions d'utilisation du CET**

Il est convenu entre les parties qu'il sera procédé tous les ans à une information en Comité d'Entreprise afin de procéder à un bilan collectif des comportements d'épargne et de conversion des jours capitalisés par les salariés de l'entreprise.

**Article 12 : Substitution des usages et accords collectifs**

Les accords collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord et existant dans les anciens GIE GIRCE Ingénierie, CNETI, Arpège et SEDI-RSI sont substitués et cessent tout effet à sa date d'entrée en vigueur.

**Article 13 : Durée et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2010.

**Article 14 : Dépôt**

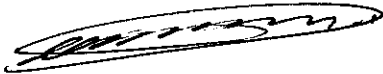
Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 18 février 2010.





Jean-Claude SAILLET, Directeur des Ressources Humaines du GIE GCE Technologies,



Donato PASCALE, Délégué Syndical Central CFDT du GIE GCE Technologies,

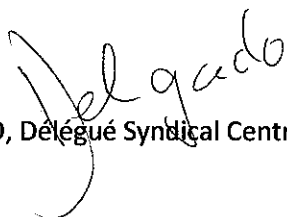
Stéphane PAQUET, Délégué Syndical Central CFTC du GIE GCE Technologies,

Rose-Noëlle GUILLARD, Déléguée Syndicale Centrale CGC du GIE GCE Technologies,

Gérard SERVERA, Délégué Syndical Central CGT du GIE GCE Technologies,

Patrice BUET, Délégué Syndical Central FO du GIE GCE Technologies,

Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU du GIE GCE Technologies,



Jean DELGADO, Délégué Syndical Central SUD du GIE GCE Technologies.