



**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS
DE BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES**

SOMMAIRE

| | |
|---|---|
| PREAMBULE | 3 |
| ARTICLE 1- BENEFICIAIRES ET OUVERTURE DU COMPTE EPARGNE TEMPS | 3 |
| ARTICLE 2- ALIMENTATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS | 3 |
| 2.1. Apport en jours | 3 |
| 2.2. Plafond annuel global | 4 |
| 2.3. Limite d'alimentation | 4 |
| 2.4. Alimentation exceptionnelle liée à la période transitoire | 4 |
| 2.4.1. Transfert de l'opérateur d'origine au sein de BPCE-IT | 4 |
| 2.4.2. Congés payés liés à la période transitoire pour les ex-I-BP et ex ITCE « ex-Bagnolet » | 4 |
| ARTICLE 3- UTILISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS | 5 |
| 3.1. Délai minimum d'utilisation | 5 |
| 3.2. Indemnisation des congés | 5 |
| 3.2.1. Congés de fin de carrière..... | 5 |
| 3.2.2. Congé pour convenance personnelle dit « congé CET »..... | 5 |
| 3.2.3. Congés légaux | 6 |
| 3.2.4. Passage à temps partiel | 6 |
| 3.3. Utilisation du compte-épargne temps sous forme numéraire | 6 |
| 3.3.1. Alimentation | 6 |
| 3.3.2. Plafond de l'alimentation du plan d'épargne | 7 |
| 3.3.3. Renonciation à l'utilisation du compte-épargne temps | 7 |
| ARTICLE 4- FORMALITES ADMINISTRATIVES | 7 |
| ARTICLE 5- SUIVI DU COMPTE INDIVIDUEL | 8 |



| | |
|--|----|
| ARTICLE 6- ABONDEMENT | 8 |
| ARTICLE 7 – INDEMNISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS..... | 8 |
| ARTICLE 8 – STATUT DU SALARIE EN CONGE | 9 |
| 8.1. Pendant le congé..... | 9 |
| 8.2. A l’issu du congé..... | 9 |
| ARTICLE 9– RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL..... | 9 |
| 9.1. Mobilité Groupe et transfert du compte | 9 |
| 9.2. Clôture du compte | 9 |
| ARTICLE 10 – SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS ET FIN DE LA PERIODE TRANSITOIRE | 10 |
| ARTICLE 11- DUREE DE L’ACCORD, REVISION ET DENONCIATION..... | 10 |
| 11.1. Durée | 10 |
| 11.2. Révision | 10 |
| 11.3. Dénonciation | 10 |
| ARTICLE 12 - DEPÔT ET PUBLICITE | 10 |

S.O

DB

Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 12-20 Rue Fernand Braudel ; 75013 Paris, représentée par Alain MONTEILS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Et

Les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- M. ORABI salim, délégué syndical [CFDT] ;
- M. BALIZAN DAMY, délégué syndical [SUD Solidaires] ;
- M. ~~ORABI salim~~, délégué syndical [UNSA] ;

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés, ou de se constituer une épargne.

Le compte-épargne temps permet aux salariés de bénéficier d'une rémunération, différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Ce compte-épargne temps a pour vocation de permettre au salarié de :

- financer des jours ou congés non rémunérés ;
- se constituer une épargne en bénéficiant d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos ou de congés non prises.

ARTICLE 1- BENEFICIAIRES ET OUVERTURE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée, après période d'essai dans l'entreprise, peut, ouvrir un compte-épargne temps.

L'ouverture du compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Le compte-épargne temps est ouvert sur demande individuelle écrite du salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 2- ALIMENTATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS

2.1. Apport en jours

Chaque salarié a la possibilité d'alimenter le compte-épargne temps par des jours de repos dont la liste est fixée ci-après :

- **congés payés annuels** : correspondant aux congés payés annuels au-delà de la cinquième semaine ;
- **jours de fractionnement** ;

- jours RTT ;
- jours de congés d'ancienneté.

2.2. Plafond annuel global

Ces jours de congés prévus à l'article 2.1 peuvent être affectés, dans la limite globale de 15 jours par an sur le compte-épargne temps.

2.3. Limite d'alimentation

Les droits inscrits sur le compte-épargne temps (hors droits inscrits sur les CET des opérateurs d'origine visés à l'article 2.4) ne peuvent excéder le plafond correspondant au plus haut montant des droits garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS).

Conformément à l'article D. 3154-1 du Code du travail, les droits supérieurs à ce plafond seront liquidés par le versement, au salarié, d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits à la date à laquelle le plafond aura été atteint.

2.4. Alimentation exceptionnelle liée à la période transitoire

2.4.1. Transfert de l'opérateur d'origine au sein de BPCE-IT

Dans le cadre de la création de BPCE-IT, les salariés en provenance des opérateurs d'origine du groupe BPCE (à savoir i-BP, IT-CE, Natixis, BPCE-SA et Albiant IT), ont la possibilité, pour les jours qui étaient placés dans le compte-épargne temps de leur entreprise d'origine et cristallisés à la date de leur transfert au sein de BPCE IT:

- de placer l'intégralité des jours sur le CET de BPCE-IT nonobstant la limite d'alimentation et le plafond définis aux articles 2.2 et 2.3. ci-dessus;
- d'effectuer une demande de sortie en numéraire de tout ou partie desdits jours.

2.4.2. Congés payés liés à la période transitoire pour les ex-I-BP et ex ITCE « ex-Bagnolet »

Avant la signature du nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies, l'acquisition et la prise de congés se fait sur la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

A compter du 1^{er} janvier 2017, date d'application de l'accord sur l'aménagement du temps de travail, l'acquisition et la prise de congés payés s'effectuera sur l'année civile.

Les droits acquis au titre de l'année 2016 (acquisition de 15,2 jours de congés payés pour les salariés ex-IBP et 18,7 jours de congés payés pour les salariés ex IT-CE « ex-Bagnolet » sur la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2016) pourront être versés dans leur intégralité sur le compte-épargne temps nonobstant la limite d'alimentation et le plafond définis aux articles 2.2 et 2.3. ci-dessus.

ARTICLE 3- UTILISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS

3.1. Délai minimum d'utilisation

Le compte-épargne temps peut être utilisé par le salarié à tout moment sans avoir à respecter un délai minimum d'utilisation.

Les droits épargnés sur le compte-épargne pourront être pris sous forme de congés ou en épargne (transfert dans le PEE et PERCO-I au taux journalier au moment du transfert).

3.2. Indemnisation des congés

Le compte-épargne temps peut être utilisé pour l'indemnisation des congés suivants, ces derniers pouvant être accolés aux jours de congés payés et jours de RTT, sous réserve de l'accord de la hiérarchie et selon les besoins du service.

3.2.1. Congés de fin de carrière

Les droits affectés au compte-épargne temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée du travail dans le cadre du congé de fin de carrière.

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.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits. Ce délai est 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.

3.2.2. Congé pour convenance personnelle dit « congé CET »

Les droits affectés au compte-épargne temps peuvent être utilisés pour indemniser un congé pour convenance personnelle dit « congé CET » d'une durée maximale d'un mois, correspondant au plus à 22 jours ouvrés continus ou non par an, sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique et sous réserve des contraintes de service.

Dans le cadre du « congé CET », le salarié peut demander à prendre un congé ponctuel dont la durée est au moins égale à une demi-journée. La consommation des jours de repos affectés au compte épargne temps n'est possible qu'une fois épuisée la prise des congés payés, des jours de RTT et jours de congés d'ancienneté.

Pour tout « congé CET » supérieur à 15 jours, le salarié doit déposer une demande écrite de congé trois mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit il accepte ou refuse la demande en précisant dans le second cas les motifs du refus ;
- soit il diffère de trois mois au plus.

3.2.3. Congés légaux

Les droits affectés au compte-épargne temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :

- congé parental d'éducation (C. trav., art. L. 1225-47 et suivants) ;
- congé sabbatique (C. trav., art. L. 3142-91 et suivants) ;
- congé pour création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-78 et suivants) ;
- congé de solidarité familiale (C. trav., art. L. 3142-16) ;
- congé de proche aidant (C. trav., art. L. 3142-22) ;
- congé de solidarité internationale (C. trav., art. L. 3142-32 et suivants) ;
- don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade [accord du __2016].

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

3.2.4. Passage à temps partiel

Lorsque le salarié choisi de passer à temps partiel, le compte-épargne temps peut être utilisé pour indemniser une partie ou la totalité des heures non indemnisées.

La demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au moins trois mois avant la date de passage à temps partiel. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ou de la convention de forfait jours réduit.

L'employeur doit répondre à la demande du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de deux mois à compter de la réception de celle-ci. En cas d'accord, le temps partiel prend effet à la date fixée par le salarié.

3.3. Utilisation du compte-épargne temps sous forme numéraire

3.3.1. Alimentation

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le compte épargne temps pour :

- a) alimenter le Plan d'Epargne Entreprise (possibilité offerte à tout collaborateur pouvant adhérer audit Plan) ;
- b) alimenter le Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises du Groupe BPCE (PERCO-I) ;
- c) procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse selon les dispositions légales. Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés de plus de 55 ans.

Dans ces trois cas, les jours affectés au compte épargne temps sont convertis en argent. Chaque jour épargné est converti par le montant du salaire journalier correspondant. La conversion définitive s'effectuera au moment de l'utilisation du compte.

3.3.2. Plafond de l'alimentation du plan d'épargne

Le salarié a la faculté d'utiliser les droits affectés sur le compte-épargne temps pour alimenter le Plan d'Epargne d'Entreprise et le Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) dans la limite de 10 jours par an chacun.

Les droits affectés sur un compte-épargne temps qui sont transférés vers le PERCO-I et qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur sont, dans la limite de 10 jours par an, exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu conformément à la réglementation en vigueur.

3.3.3. Renonciation à l'utilisation du compte-épargne temps

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice de tout ou partie de ses droits affectés au CET dans les cas suivants :

- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- décès du conjoint du salarié ou de la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation ;
- chômage du conjoint ;
- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge.

La renonciation est notifiée à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, accompagnée du justificatif.

En cas de renonciation par le salarié à l'utilisation de son compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte-épargne temps.

ARTICLE 4- FORMALITES ADMINISTRATIVES

Le salarié qui souhaite affecter au compte-épargne temps tout ou partie des congés et jours prévus à l'article 2.1 du présent accord doit en informer sa hiérarchie ainsi que la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 31 janvier de chaque année suivant l'acquisition desdits congés.

Au moment de leur affectation sur le compte-épargne temps, les congés et jours prévus au 2.1 présent accord doivent être acquis.

ARTICLE 5- SUIVI DU COMPTE INDIVIDUEL

La gestion du compte-épargne temps est assurée directement par BPCE Infogérance et Technologies. Le salarié titulaire d'un compte-épargne temps est informé, à minima, annuellement de l'état de son compte.

ARTICLE 6- ABONDEMENT

Le compte-épargne temps est abondé par l'employeur à raison de :

- 10% au titre du congé de fin de carrière ;
- 5% au titre du congé de solidarité familiale ;
- 5% au titre du congé de proche aidant ;
- 5% au titre du congé de solidarité internationale.

Lorsque le salarié utilise des droits affectés sur le compte-épargne temps pour alimenter le PERCO-I tel que prévu à l'article 3.3.2 du présent accord, BPCE-IT abonde les droits affectés à hauteur de 10 %.

L'abondement concerne les jours épargnés au titre de BPCE IT. Il est calculé sur les jours épargnés par le salarié au jour de son départ pour l'un des congés ouvrant droit à l'abondement.

ARTICLE 7 – INDEMNISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées dans l'article 3 du présent accord est indemnisé au taux journalier du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé. A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le nom du congé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnité correspondant sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine ou un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire ou mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée de congé est supérieure à la durée indemnisable par le compte-épargne temps, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au compte-épargne temps n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

ARTICLE 8 – STATUT DU SALARIE EN CONGE

8.1. Pendant le congé

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires. Les garanties de prévoyance sont assurées dans les conditions prévues par le règlement de l'organisme de prévoyance (IP-BP).

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

8.2. A l'issue du congé

A l'issue d'un congé visé au présent accord, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas de congé de fin de carrière, le compte-épargne temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

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 indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le cas échéant, le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

ARTICLE 9 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1. Mobilité Groupe et transfert du compte

En cas de rupture du contrat de travail suivi d'une embauche chez un nouvel employeur du Groupe, les droits capitalisés seront transférés au nouvel employeur si les conditions suivantes sont réunies :

- soit en cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du Code du travail ;
- soit, en dehors du cas précité, entre les entreprises du Groupe par accord signé des trois parties.

9.2. Clôture du compte

La rupture du contrat, pour quelque motif que ce soit, entraîne, sauf transmission dans les conditions indiquées à l'article 9.1, la clôture du compte-épargne temps.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié avant utilisation de tous ses droits ou en cas d'impossibilité de transfert des droits prévu à l'article 9.1, le compte-épargne temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte. Le calcul s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

ARTICLE 10 – SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS ET FIN DE LA PERIODE TRANSITOIRE

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions des accords collectifs, usages, pratiques et spécificités de certaines populations en provenance d'IT-CE existant au sein de BPCE SA, I-BP, IT-CE, ALBIANT-IT et NATIXIS antérieurement applicables. Les dispositions précitées cessent tout effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

ARTICLE 11- DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION

11.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 18 juillet 2016, à condition qu'aucun droit d'opposition remplissant toutes les conditions légales ne soit effectué.

11.2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Toute modification du présent accord donnera lieu à établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

11.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

La mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée avec accusé de réception expliquant les motifs de cette dénonciation et sera déposée auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

ARTICLE 12 - DEPÔT ET PUBLICITE

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 18 juillet 2016,

Pour BPCE Infogérance et Technologies

Alain MONTEILS, Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT ;

ORABISALIM


Pour l'UNSA;

Pour SUD Solidaires ; BALISSON Dany

