

ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE :

L'UES composée de Degrémont SA, Degrémont SAS, Degrémont France Assainissement et Ozonia France dont les sièges sociaux sont situés 183 avenue du 18 juin 1940 - 92500 Rueil Malmaison représentée par Clément de VILLEPIN en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, dénommée ci-après « l'UES »,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- CFE-CGC représentée par Michel BURLI et Zoubir GHOUAS
- CFTC représentée par Philippe JACQ et Julien ZERR
- UGICT-CGT représentée par Rémi LOCURATOLO et Jean-Marc MATHIOT ,

d'autre part

Zy nb FT JT

celw

PREAMBULE

Le Compte Epargne Temps est un dispositif qui permet d'accumuler des droits à congé indemnisé en contrepartie de l'épargne de jours de congés ou de repos non pris et/ou de l'épargne de certains éléments de rémunération placés dans le Compte Epargne Temps (CET).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3151-2 du Code du travail, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps a été offerte aux collaborateurs de l'entreprise, dans le cadre d'un premier accord du 4 mai 2001, suivi d'un second du 14 mai 2002 qui mettait en place le CET long terme et d'un troisième du 27 avril 2006 intégrant une partie des possibilités offertes par la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 et enfin de l'avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie signé le 3 mars 2006.

Aussi, les collaborateurs peuvent actuellement utiliser ces congés indemnisés pour développer leurs connaissances et compétences, réaliser certains projets personnels ou aménager leur fin de carrière.

Compte tenu de l'évolution des textes législatifs notamment la loi n°2005-296 du 31 mars 2005, et la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il est apparu important pour les parties signataires de l'accord du 30 août 1999 de faire évoluer le dispositif existant, notamment pour élargir les possibilités d'épargne.

Les parties ont particulièrement souhaité permettre aux collaborateurs de préparer financièrement le départ à la retraite dans des conditions sociales et fiscales avantageuses, en pouvant transférer les droits acquis dans le CET vers le PERCO.

C'est dans ce contexte que les parties se sont réunies afin de négocier et conclure un nouvel accord relatif au Compte Epargne Temps annulant et remplaçant en totalité les textes mentionnés au paragraphe 2 du présent préambule.

Enfin, les signataires ont souhaité rappeler que les congés payés et les JRTT doivent être pris régulièrement. L'épargne de jours dans le CET résulte d'une démarche volontaire du collaborateur et ne constitue pas un moyen de gestion ou d'organisation collectif de travail.

Le présent accord a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise en date du 17 mars 2011.

Il est convenu ce qui suit :

Ey *10* *PT* *JA*

Cell

ARTICLE 1 – PRINCIPES GENERAUX ET CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Degrémont, y compris les cadres dirigeants, justifiant d'une ancienneté groupe GDF SUEZ minimale de 12 mois.

Chaque collaborateur dispose de la faculté de porter au crédit du CET des jours ou des éléments de salaire résultant des possibilités d'alimentation visées dans le présent accord. La liquidation de ce CET peut être partielle ou totale après épuisement de l'ensemble des droits à congés payés et JRTT acquis. L'ensemble des décomptes des droits - alimentation et utilisation des crédits - s'effectue en jours ouvrés entiers non fractionnables.

Le Compte Epargne Temps reste ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension.

Le Compte Epargne Temps ne peut être que créditeur.

ARTICLE 2 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

2.1 Alimentation du compte en temps

2.1.1 Collaborateurs bénéficiant de JRTT

Chaque collaborateur de l'UES bénéficiant de JRTT peut alimenter annuellement son CET en temps de repos non consommé, à savoir :

- dans la limite de 5 jours, tout ou partie du congé annuel légal excédant 20 jours ouvrés, c'est à dire la cinquième semaine des congés légaux, les jours de congés d'ancienneté et les jours de fractionnement éventuels
- tout ou partie des 10 jours de RTT
- tout ou partie des jours effectués au-delà du forfait annuel pour les collaborateurs de l'expertise site (mise en route à l'international) dans la limite cumulée de 25 jours par an (soit CP + RTT + jours au-delà du forfait) ; étant entendu que ces jours devront prioritairement être récupérés.

2.1.2 Collaborateurs ne bénéficiant pas de JRTT

Les collaborateurs ne bénéficiant pas de JRTT peuvent alimenter leur CET dans la limite globale de 25 jours par an avec :

- tout ou partie du congé annuel légal excédant 20 jours ouvrés, c'est à dire la cinquième semaine des congés légaux (soit 5 jours), les jours de congés d'ancienneté (4 jours maximum) et les jours de fractionnement éventuels (2 jours maximum) dans la limite de leur acquisition. Le plafond varie donc pour chaque collaborateur avec un maximum de 11 jours.

Sp 13 PJ JR

Cell

- pour les salariés expatriés, tout ou partie du temps de travail effectué au-delà de la durée collective de travail correspondant exclusivement au 6ème jour travaillé sur une semaine calendaire du fait de la nécessité - pour le bon déroulement de l'affaire - de leur présence sur le chantier ; étant entendu que ces jours devront prioritairement être récupérés.

2.2 Alimentation du compte en éléments de rémunération

Le salarié peut décider d'affecter au compte épargne temps, tout ou partie de son demi mois de salaire de juin.

ARTICLE 3 - GESTION DES ELEMENTS AFFECTES AU COMPTE EPARGNE TEMPS

3.1 Modalités de conversion en temps des éléments de rémunération

L'ensemble des éléments alimentant le compte épargne temps sera valorisé en jours de congés ouvrés pleins (arrondi inférieur) calculés à partir du salaire de base mensuel brut en vigueur à la date de l'alimentation en éléments de rémunération.

La fraction de jours ainsi calculée sera versée sur le bulletin de paie.

La conversion consistera à diviser le montant à affecter par le salaire journalier, pour obtenir un nombre de jours ouvrés entiers à affecter dans le Compte Epargne Temps, soit :

$$\frac{\text{Montant de la prime versée au Compte Epargne Temps}}{\text{Salaire Journalier de Référence}}$$

Le salaire journalier de référence (SJR) se définissant de la façon suivante

$$\frac{\text{Salaire de base mensuel brut} + \text{prime d'ancienneté (1)}}{21,667 \text{ jours} \times \text{taux d'emploi}}$$

(1) pour les collaborateurs non cadres, à l'exclusion de toute autre prime

Exemple :

Soit pour un collaborateur à temps partiel (80 %) percevant une rémunération brute mensuelle de 2 600 € - sans prime d'ancienneté - souhaitant épargner son ½ mois de salaire de juin :

$$\text{SJR} = \frac{2600}{21.667 \times 0.8} = 149.998 \text{ €}$$

$$\text{Conversion} = \frac{1300}{149.998} = 8.667 \text{ jours}$$

Soit 8 jours épargnés sur le CET (ayant une valeur de $149.998 \times 8 = 1\,199.98$ € à la date de transfert).

La fraction de 0.667 jours sera convertie en valeur monétaire (soit $149.998 \times 0.667 = 100.05$ € dans l'exemple ci-dessus) et versée sur le bulletin de paie.

3.2 Modalités de conversion en valeur monétaire des éléments en temps

Dans l'hypothèse où les jours de repos doivent être convertis en valeur monétaire, ils le seront au regard du salaire journalier tel que défini au paragraphe 3.1 à la date de paiement, selon la formule suivante :

SJR X nombre de jours à convertir

3.3 Modalités d'information des salariés

Pour chaque alimentation, le salarié est informé des éléments placés sur le Compte Epargne Temps par consultation de son compte dans l'outil « Employé Self Service ».

3.4 Formalités liées à l'alimentation du CET

La demande de crédits à inscrire dans le CET par le collaborateur est réalisée selon les modalités transmises par la DRH précisant, notamment, l'origine du crédit (congrés payés, JRTT, temps de travail au-delà de la durée collective du travail, ½ treizième mois).

Afin de permettre l'organisation des versements et la remise à zéro des compteurs de jours de congés, le collaborateur est invité à établir une demande par an à la période et dans les délais fixés par la DRH (vers la fin du premier semestre).

La demande est définitive, au moment de sa communication à la DRH, étant précisé qu'aucune communication tardive de demande ne sera acceptée.

ARTICLE 4 – UTILISATION DU CET POUR REMUNERER DES ABSENCES

Le CET peut servir à indemniser une absence ou une réduction du temps de travail. Ainsi, les droits affectés sur le CET peuvent financer :

- en tout ou partie d'un congé (pour convenance personnelle, parental, sabbatique, pour création d'entreprise ...) dans les conditions légales en vigueur à la date de la prise du congé.
- un passage à temps partiel, une période de formation hors temps de travail ou une cessation progressive ou totale d'activité.

Afin de lui permettre d'utiliser son CET dans des conditions parfaitement comprises, le collaborateur peut – avant toute demande d'utilisation - solliciter un entretien auprès de son DRH. Cet entretien peut notamment se révéler opportun lorsqu'un collaborateur souhaite financer un passage à temps partiel par l'utilisation de son CET.

Le collaborateur peut décider d'utiliser tout ou partie des crédits du CET afin de financer un congé d'une durée au plus équivalente au crédit disponible dans les conditions applicables au moment de la prise du congé et dans le respect des dispositions légales.

Les parties signataires conviennent que le CET peut être accolé à des CP ou JRTT et n'est assorti d'aucune durée minimale, si ce n'est la prise par journée complète. La prise de ces jours doit être validée par le supérieur hiérarchique au même titre que toute autre absence. Tout refus sera motivé par le responsable hiérarchique.

34 RB PJ JT

cdw

Pendant la durée du congé correspondant au nombre de jours de congés liquidés indemnisés, le collaborateur bénéficie du maintien de tous les éléments du salaire de base.

Cette rémunération revêt, au regard de la législation sociale et fiscale, la nature d'un salaire et fait l'objet du versement des cotisations sociales (patronales et salariales) et de l'impôt sur le revenu, dans les mêmes conditions que celles qui seront en vigueur pour les salariés en activité.

Le CET étant valorisé en temps, les éléments qui y sont affectés sont revalorisés selon l'évolution du salaire de base de l'intéressé à la date d'utilisation.

4.1 Aléas intervenant pendant la période de versement des indemnités du CET

Lorsque l'indemnité du CET est versée de façon périodique, elle a un caractère forfaitaire et définitif. En conséquence, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention soit de jours fériés chômés, soit d'un état d'incapacité, d'invalidité ou de maternité.

En cas de décès du bénéficiaire, pendant la période de versement de l'indemnité, le solde de ladite indemnité est versée aux ayants droits dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

4.2 Situation du collaborateur pendant la période de versement des indemnités du CET inférieures ou égales à 20 jours ouvrés consécutifs

La situation du collaborateur pendant la période de versement des indemnités du CET inférieures ou égales à 20 jours ouvrés consécutifs est la même que celle d'un collaborateur absent pour congés payés, notamment en ce qui concerne le calcul des congés payés qui reste basé sur une année normale.

4.3 Situation du collaborateur pendant la période de versement des indemnités du CET supérieures à 20 jours ouvrés consécutifs

Le contrat de travail du salarié en congé à temps plein, indemnisé par l'utilisation du Compte Epargne Temps, est suspendu et non rompu. Le salarié fait toujours partie de l'effectif de l'entreprise.

Il est à noter que le contrat de travail étant suspendu, ce statut ne permet en aucun cas au collaborateur de travailler pour une autre entreprise de quelque manière que ce soit pendant la prise des jours CET.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

Pendant ce congé, le salarié ne bénéficie plus des éléments accessoires mis à sa disposition pour la réalisation de son travail (voiture de service, téléphone portable, le cas échéant et tout autre matériel de l'entreprise fourni pour la réalisation du travail...).

Hormis dans les hypothèses de rupture du contrat de travail, le bénéficiaire d'un congé indemnisé conserve les prérogatives normales du collaborateur, notamment en restant électeur aux élections professionnelles de Degrémont.

A ce titre, la durée du congé indemnisé est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du collaborateur, en revanche, il n'acquiert aucun JRTT pendant cette période, dès lors que la condition de travail effectif au-delà

Handwritten initials and numbers: 26, 19, 15, 22

Handwritten signature

de 35 heures par semaine en moyenne n'est pas remplie. La prise des jours CET supérieure à 20 jours ouvrés consécutifs n'entraîne pas l'acquisition de jours de congés payés du fait de la suspension du contrat de travail.

La rémunération versée aux salariés en cours d'utilisation de jours CET reste prise en compte pour le calcul des subventions versées au CE, calculées sur la masse salariale.

4.4 Situation du collaborateur à l'issue du congé

Au terme de son congé, à l'exception du congé précédant immédiatement le départ en retraite, le salarié retrouve son précédent emploi s'il est disponible, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise adresse au collaborateur en congé indemnisé dans le cadre du CET d'une durée supérieure à 20 jours, une lettre précisant la date prévisionnelle pour la reprise de l'activité professionnelle.

ARTICLE 5 – UTILISATION DU CET POUR CONSTITUER UNE EPARGNE RETRAITE

Conformément aux dispositions prévues aux articles 5 et 5.5 de l'accord Groupe GDF SUEZ mettant en place un Plan d'Epargne Retraite COLlectif (PERCO), les collaborateurs pourront transférer des jours de leur CET vers le PERCO Groupe.

Les transferts CET / PERCO se feront 1 fois par an après la période d'alimentation annuelle prévue à l'article 3.3 du présent accord.

Conformément à l'article L. 3153-3 du Code du travail, lorsque les droits affectés à l'initiative du salarié au PERCO ne proviennent pas d'un abondement de l'employeur, ces droits sont exonérés, dans la limite de 10 jours par an :

- des cotisations salariales de sécurité sociale (maladie, vieillesse) ainsi que de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales (C. Sec. Soc. art. L. 242-4-3)
- d'impôt sur le revenu (CGI art. 81-18°).

ARTICLE 6 – PROTECTION SOCIALE ET PRESTATIONS PENDANT LE CONGE INDEMNISE

La maladie pendant le congé ne prolonge pas la durée de celui-ci, la société continue à indemniser le congé.

Le collaborateur en congé indemnisé continue à bénéficier des adhésions aux régimes de retraite complémentaire et aux régimes de prévoyance et mutuelle, dans les mêmes conditions que l'ensemble des collaborateurs de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son départ en congé. Le précompte des contributions servant au financement des différents régimes de retraite ou de prévoyance sera effectué sur l'indemnité versée.

La maladie pendant le congé ne prolonge pas la durée de celui-ci, la société continue à indemniser la prise de jours de CET.

36 nb ps st

Par dérogation aux dispositions du régime de prévoyance, le collaborateur en congé indemnisé ne reçoit aucune prestation ni au titre de l'incapacité, ni au titre de l'invalidité.

Toutefois, restant garanti au titre de l'incapacité et de l'invalidité, au terme de son congé indemnisé, le collaborateur qui se trouve alors en état d'incapacité ou d'invalidité bénéficie à compter de la date normale de reprise d'activité des prestations incapacité ou invalidité.

En revanche, en cas d'accident pendant le congé, il ne pourra s'agir d'un accident de travail.

Enfin, le collaborateur continue à bénéficier des prestations de la mutuelle et du Comité d'Entreprise. Toute proposition faite aux salariés (opérations Link, attribution d'actions gratuites, ...) sera a priori ouverte aux collaborateurs en absence CET dans la limite des règles définies par ces dispositifs.

Les dispositions de cet article ne bénéficient pas aux collaborateurs dont le contrat de travail a été rompu.

ARTICLE 7 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la liquidation automatique des crédits CET et le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à ses droits capitalisés. Cette indemnité est égale au produit du nombre de jours inscrits au CET par le salaire journalier en vigueur à la date de la rupture.

Il est précisé que la date de rupture du contrat de travail est celle du dernier jour du préavis, exécuté ou non.

Elle est versée dans tous les cas avec le solde de tout compte, y compris en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

En cas de décès, le montant des droits acquis est versé aux ayants droits.

En application de l'article L.3154-3 du Code du travail, le salarié peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation de l'ensemble des droits qu'il a acquis, convertis en unités monétaires. Les sommes seront consignées par la société, sur demande écrite expresse du salarié, auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

ARTICLE 8 – TRANSFERT DU CET

En cas de changement de société au sein du Groupe, le transfert des jours acquis pourra se faire sous réserve qu'il existe un Compte Epargne Temps dans l'entreprise d'accueil compatible avec celui de l'UES Degrémont. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Dès lors, tout transfert d'établissement ou d'entité autonome entre une ou plusieurs sociétés inscrites dans le périmètre GDF SUEZ ne peut constituer une cause de liquidation des crédits inscrits dans le CET.

Dans le cas contraire, le Compte Epargne Temps est clos comme précisé à l'article 7 ci-dessus.

Zg nb pt jt

ARTICLE 9 – DEBLOCAGE ANTICIPE

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de ses droits à congés et obtenir le versement de l'indemnité correspondante uniquement dans les cas autorisés pour le déblocage anticipé de la participation (R.3324-22 du Code du travail).

Pour les événements prévisibles, la demande de déblocage du CET sera notifiée à la Direction au moins deux mois avant la date choisie pour le versement de l'indemnité.

ARTICLE 10 – PLAFONNEMENT DES DROITS

Les droits acquis sur le Compte Epargne Temps peuvent excéder le plafond légal de l'article D.3154-1 du Code Travail (celui en vigueur à la date de l'accord est égal à 24 fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale soit 69 240 € en 2010).

ARTICLE 11 – DUREE DE L'ACCORD – DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et en l'absence d'accord de branche, le présent accord prendra effet à l'issue du délai de droit d'opposition de 8 jours après signature. Passé ce délai, il sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail.

Un exemplaire original sera remis à chacun des signataires.

ARTICLE 12 – DENONCIATION – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé totalement ou partiellement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter le cas échéant des possibilités d'un nouvel accord.

La décision de dénonciation est notifiée par son auteur aux parties signataires ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail.

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire effectuant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.



Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que le présent accord.

ARTICLE 13 – INFORMATION DES SALARIES

Une information sera diffusée aux collaborateurs sur les modalités de fonctionnement du Compte Epargne Temps.

Un point sera fait annuellement lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

ARTICLE 14 – PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du Code du Travail, le présent accord prendra effet le jour qui suit son dépôt auprès du service des conventions collectives de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Rueil-Malmaison, le 18 mars 2011
en 8 exemplaires

Pour l'entreprise
Clément de VILLEPIN



Pour l'UGICT-CGT
Rémi LOCURATOLO

Pour la CFE-CGC
Michel BURLI



Pour la CFTC
Philippe JACQ



Jean-Marc MATHIOT

Zoubir GHOUAS



Julien ZERR

