**protocole D’Accord collectif D’ENTREPRISE OU D’ETABLISSEMENT instituant un régime de compte épargne-temps**(article L.3151-1 à L.3154-3 et D.3154-1 à d.3154-6 du code du Travail)

**Entre** :

La Société **GRIESSER France SAS** immatriculée au RCS de Grasse sous le numéro xxxxxxxx au capital social de xxxxxxxxxx euros, ayant son siège social àCARROS (06510) Zone industrielle Ilot B

Représentée par Directeur administratif et financier, en qualité de représentant du président,

D'une part,

**ET**

Déléguée syndicale C.G.T.

Délégué syndical C.F.E – C.G.C.

D’autre part,

**Il est convenu ce qui suit :**

## PRÉAMBULE

Dans un contexte économique de concurrence exacerbée et afin de faire face à la surcharge de travail liée au déploiement de Microsoft AX, l’Entreprise souhaite augmenter le temps de travail effectif de ses salariés.

Les salariés acceptent de travailler plus dans l’année à condition de ne pas perdre les droits et avantages acquis.

De ce fait, il est convenu de mettre en place un régime de compte épargne-temps dans l’entreprise. Ce compte épargne-temps peut également avoir une finalité retraite.

Le présent accord détermine :

* Dans quelles conditions et dans quelles limites le compte épargne temps peut être alimenté à l’initiative du salarié et de l’employeur.
* Les conditions d’ouverture et d’utilisation du compte épargne temps.

**Article 1 : Ouverture du compte**

Le compte épargne temps est ouvert de manière automatique pour :

* L’ensemble des salariés bénéficiant des jours d’ancienneté, selon les dispositions conventionnelles de la métallurgie, qui seront ensuite libres d’alimenter ou non.
* L’ensemble des salariés en forfait jours bénéficiant de RTT, qui seront ensuite libres d’alimenter ou non.

Ce compte épargne temps s’adresse à l’ensemble des personnes citées ci-dessus sans condition d’ancienneté, sous contrat à durée indéterminée, qu’elles soient à temps plein ou à temps partiel.

**Article 2 : Alimentation du compte**

**2.1 – Alimentation à l’initiative du salarié**

Le compte épargne temps peut être alimenté à l’initiative **du salarié** par :

* Les jours de congés conventionnels supplémentaires que sont les congés d’ancienneté acquis et non consommés. Le nombre de jours d’ancienneté pouvant être placé dans le compte épargne temps est déplafonné.
* Les jours de RTT non utilisés en fin d’exercice pour les salariés en forfait jours selon les règles d’ancienneté suivantes :
  + Inférieure ou égale à 10 ans d’ancienneté = Maximum 3 jours
  + Supérieure à 10 ans et inférieure ou égale à 20 ans d’ancienneté = Maximum 6 jours
  + Supérieure à 20 ans d’ancienneté = les droits affectés annuellement au compte épargne temps ne font l’objet d’aucun plafonnement.

Le compte épargne temps peut être alimenté :

* Au mois de mai de chaque année pour les jours d’ancienneté non consommés
* Au mois de décembre de chaque année pour les jours de RTT non consommés

L’alimentation du compte épargne temps peut se faire sous la forme de journée entière ou de demie journée pour les salariés non forfaités.

Pour les formalités d’alimentation, les règles sont régies par l’article 3.3 de ce présent accord.

**2.2 – Alimentation à l’initiative de l’employeur**

Le compte épargne-temps est automatiquement abondé par **l’employeur** selon les 2 règles suivantes :

**1ère Règle =**

Un abondement de 50% des droits affectés au compte épargne-temps.

Dans le cadre des RTT les salariés doivent respecter les conditions suivantes :

* Etre au forfait jours
* Avoir le statut cadre position II et une fonction d’encadrement (Management d'équipe). Cette mesure est une incitation à la stabilisation du Management dans l’entreprise et une compensation des efforts fournis et de l’investissement personnel
* Etre âgé d’au moins 40 ans
* Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans

Dans le cadre des jours d’ancienneté ou jours cadres :

* Etre âgés d’au moins 40 ans
* Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans

**2ème Règle =**

Un abondement de 100% des droits affectés au compte épargne-temps.

Dans le cadre des RTT les salariés doivent respecter les conditions suivantes :

* Etre au forfait jours
* Avoir le statut cadre position II et une fonction d’encadrement (Management d'équipe). Cette mesure est une incitation à la stabilisation du Management dans l’entreprise et une compensation des efforts fournis et de l’investissement personnel
* Etre âgé d’au moins 50 ans
* Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans

Dans le cadre des jours d’ancienneté ou jours cadres :

* Etre âgés d’au moins 50 ans
* Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans

Pour exemple : l’alimentation du compte épargne temps par un RTT ou un jour d’ancienneté à l’initiative du salarié, entraîne automatiquement l’abondement d’un jour par l’employeur dans le respect des règles ci-dessus.

**Article 3 : Gestion du compte**

**3.1 - Valorisation des éléments affectés au compte**

Le compte épargne temps est tenu en temps et les éléments qui y sont affectés sont tous exprimés en jours.

Les jours placés dans le compte épargne temps sont valorisés sur la base du salaire perçu par l’intéressé au moment de l’utilisation du droit ; ils feront donc l’objet d’une revalorisation en fonction de l’évolution du salaire de l’intéressé. Ce calcul s’apparente à celui réalisé lors de la prise de congés payés (taux journalier).

Pour exemple : un salarié ayant un salaire brut (brut + prime d’ancienneté + complément d’ancienneté) de 2 000 €, son taux journalier sera de 2000 / 26 (jours ouvrables) soit 76.92 €. Ce taux journalier servira à valoriser les jours du compte épargne temps.

**3.2 - Tenue du compte**

Le compte épargne-temps est géré par l’employeur. Les processus d’alimentation et d’utilisation du compte sont gérés par le service des Ressources Humaines.

**3.3 - Procédure d’alimentation et d’utilisation du compte**

Chaque salarié alimentera son compte épargne-temps en remettant au service des Ressources Humaines un formulaire pré rempli dans lequel il devra indiquer le nombre de jours qu’il souhaite y affecter.

Ce formulaire devra être remis conformément à l’article 2.1 du présent accord :

* Avant le 15 du mois de mai de chaque année pour une alimentation en jours d’ancienneté
* Avant le 15 du mois de décembre de chaque année pour une alimentation en RTT

Le salarié est informé par écrit de l’état et des possibilités d’utilisation de son compte épargne-temps une fois par an, au mois de Juin, il pourra également suivre son compteur via le logiciel E-Temptation.

Pour utiliser son compte épargne-temps, le salarié devra remettre au service des Ressources Humaines un mois à l’avance, un formulaire pré rempli dans lequel il fera apparaitre son souhait d’utiliser ses droits.

**3.4 Garantie des éléments inscrits au compte**

Les droits acquis figurant sur le compte épargne-temps sont couverts par l’Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés dans les conditions prévues aux articles L.3253-6 et L.3253-8 du Code du Travail.

**Article 4 : Utilisation du compte**

**4.1. Liquidation des droits acquis inscrits au compte**

Le compte peut être liquidé, en totalité ou en partie, à la demande du salarié, une fois par an.

Par dérogation à cette règle, tout salarié pourra demander le versement d’une rémunération immédiate, correspondant à tout ou partie de ses droits, au moment d’un des évènements prévus à l’article R3324-22 du code du travail.

L’indemnité financière correspondant aux droits acquis, dont il est demandé le règlement, présente le caractère d’un salaire et est donc assujettie à toutes les charges sociales et fiscales. Elle est versée avec la paie du mois suivant celui où la demande a été faite.

La demande de liquidation doit être formulée par écrit par le salarié à l’aide d’un formulaire pré rempli qui devra être remis au service des Ressources Humaines dans un délai d’un mois.

Le salarié peut aussi décider de financer, avec les droits liquidés, des cotisations d’assurance vieillesse versées pour la validation des années d’études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l’article L.351-14-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d’assurance.

**4.2 – Financement d’un congé**

Le compte épargne temps peut être utilisé totalement ou partiellement en temps pour financer les types de congés suivants :

* Congés sans solde pour convenance personnelle
* Congés de fin de carrière afin d’anticiper un départ à la retraite
* Période de formation hors temps de travail

La date et la durée du congé sont pris en accord avec la hiérarchie et les Ressources Humaines.

La demande d’un congé supérieure à un mois doit être formulée par écrit au moins six mois avant la date souhaitée par le salarié.

**4.3 – Indemnisation du salarié pendant le congé**

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d’une indemnisation calculée sur la base du montant du salaire réel au moment du départ dans la limite des droits acquis figurant sur le compte.[[1]](#footnote-1)

L’indemnité est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l’entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales sont acquittées par l’employeur lors du règlement de l’indemnité.

Cette indemnité suit le même régime fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

La période rémunérée au titre de l’utilisation du compte épargne temps est assimilée à du temps de travail effectif notamment pour la détermination du droit à congés ou à l’ancienneté.

**4.4 – Reprise du travail après le congé**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du 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.

**Article 5 : Cessation du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l’utilisation des droits affectés au compte épargne-temps, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l’ensemble des droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales, exigibles sur cette indemnité, sont acquittées par l’employeur lors de son règlement.

**Article 6 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet rétroactivement au 01 janvier 2017.

**Article 7 : Révision**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

**Article 8 : Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail.

**Article 9 : Formalités**

Conformément à l'article L.2231-5, du Code du Travail, le texte du présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément à l'article D.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Conseil de Prud'hommes de Grasse.

Fait à Carros, le

Pour la Direction :

Représenté par

Directeur Administratif et Financier

Délégué Syndical C.G.T

Délégué Syndical C.F.E – C.G.C

1. L’indemnité que perçoit le salarié, pendant son congé, sera égale à son salaire au moment du départ uniquement sur la durée du congé. [↑](#footnote-ref-1)