# **ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF**

# **AU COMPTE EPARGNE TEMPS**

# **AU SEIN DE LA SOCIETE STEAM’O**

# **Cet accord annule et remplace l’accord sur « le Compte Epargne Entreprise » signé le 12 janvier 2016**

****

Entre :

**La Société STEAM’O, SAS** au capital de 280.000 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 503 258 766 sise 32-36 rue de Bellevue à 92100 Boulogne Billancourt.

Et

**Le syndicat CFTC**, représenté par XXX, en qualité de délégué syndical

**Le syndicat CFE-CGC**, représenté par XXX, en qualité de déléguée syndicale

**Le syndicat CGT**, représenté par XXX, en qualité de délégué syndical

Suite aux réunions de révision de l’accord existant qui ont eu lieu :

* Le 25 octobre 2018
* Le 23 janvier 2019
* Le 27 février 2019

Il a été convenu ce qui suit

**PREAMBULE**

La mise en place d'un compte épargne temps (ci-après dénommé CET) au sein de la société STEAM’O répond à la volonté de la Direction et des organisations syndicales signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés de l'entreprise.

Au cours de leurs échanges, les parties ont manifesté leur volonté de concevoir un dispositif adapté, permettant de garantir aux salariés un équilibre entre activité professionnelle et repos, dans un cadre règlementé.

Les parties ont également convenu de l'intérêt de prévoir pour les salariés de STEAM’O de nouvelles possibilités d'épargne et d'utilisation d'éléments en temps et en argent.

Compte tenu de l’existence dans l’Entreprise à titre obligatoire, d’une organisation syndicale et d’un Comité d’Entreprise, la ratification de l’accord a été demandée conjointement par le chef d’entreprise et cette représentation syndicale ainsi que le Comité d’Entreprise.

Afin de mettre en place un dispositif répondant à ces divers objectifs, les parties ont convenu ce qui suit :

**CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1 – BENEFICIAIRES ET OUVERTURE DU COMPTE**

Le dispositif du compte épargne temps est accessible à l’ensemble des salariés de la société STEAM’O, sans condition d'ancienneté.

L'ouverture du compte se fera lors de la première affectation d'éléments au CET par le salarié.

**Article 2 – ALIMENTATION DU COMPTE**

***2.1 Eléments en temps***

Le compte épargne temps peut être alimente à l’initiative du salarié par tout ou partie :

* De la cinquième semaine de congés payés légaux ;
* Des jours de congés conventionnels d'ancienneté ;

L'alimentation en temps se fait par journée entière.

Lorsque le compte est alimenté par tout ou partie de la 5eme semaine de congés payés légaux ou des jours de congés conventionnels d'ancienneté, le salarié perçoit, le cas échéant, sur la paie du mois du traitement de l'alimentation ou du mois suivant, une somme correspondant au complément de salaire éventuellement dû au titre de la règle du 10ème des congés payés. Ces éléments sont exprimés en jours ouvrés lors de leur affectation au compte.

***2.2 Plafonds du compte épargne temps***

1. **Plafonds annuels**

Les droits affectés annuellement dans le CET sont plafonnés.

La totalité des éléments en temps transférés dans le CET par le salarié ne peut excéder 5 jours par période annuelle s'étendant du 1erjuin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

1. **Plafonds Globaux**

Les droits épargnés dans le CET sont plafonnés.

Les droits épargnés dans le CET, convertis en temps, ne peuvent dépasser, par salarié, le plafond de 100 jours.

Pour les salariés de 58 ans et plus, ce plafond est porté à 150 jours.

Des lors que ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé une partie de ses droits inscrits au compte, afin que leur valeur soit réduite en dessous du plafond.

**Article 3 - GESTION DU COMPTE**

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

Le CET est exprimé en temps.

***3.2 Procédure d’alimentation du compte***

Chaque salarié peut alimenter son CET par l'intermédiaire de l’outil GTA (Smart RH), en précisant les éléments qu'il entend affecter au compte.

Les périodes d'alimentation en temps sont ouvertes par l'entreprise une fois par an du 1er mars au 30 avril.

Le salarié est informé tout au long de l’année par l’intermédiaire de l’outil de gestion des temps ou de son bulletin de salaire de l'état de ses droits inscrits au CET.

***3.3 Garantie des éléments inscrits au compte***

Les droits acquis figurant sur le compte 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 3253-8 du Code du Travail.

**Article 4 - UTILISATION DU COMPTE EN TEMPS**

***4.1 Utilisation à l’initiative du salarié***

Toute demande d’utilisation de jours de CET est à l’initiative du salarié et doit être formulée sous les délais suivants :

* Si le nombre de jours est compris entre 1 jour et 10 jours → préavis de 1 mois
* Si le nombre de jours est supérieur à 10 jour et inférieur à 1 mois →préavis de 3 mois ;
* Si le nombre de jours est supérieur à 1 mois demandé → préavis de 6 mois

Chaque salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés à son CET pour financer tout ou partie des congés ou des périodes de temps partiel suivants :

1. **Congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi** (congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale etc.).

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et règlementaires qui les instituent ;

1. **Congés ou passage à temps partiel de fin de carrière CET**

Pour les salariés ayant notifié par écrit à la société leur départ à la retraite, sous réserve de l'acceptation de la hiérarchie et de la Direction des ressources humaines.

Dans ce cadre, le salarié doit utiliser l'intégralité de ses droits inscrits au compte. Le terme du congé ou de la période à temps partiel doit correspondre à la date de cessation du contrat de travail au titre du départ à la retraite.

En complément des jours du CET, le salarié a la faculté de demander l’utilisation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui sera alors attribuée de manière anticipée et transformée en temps.

La Direction des Ressources Humaines veillera à la bonne utilisation du CET et pourra être sollicitée notamment en cas de difficulté dans la mise en œuvre des congés prévus au présent article.

1. **Congés pour éloignement géographique**

Dès lors que la famille (père/mère/enfant(s)) du salarié réside à l’étranger, sous conditions suivantes :

* Durée maximum de congés (en incluant les CP et/ou les CP ancienneté et le CET) : 2 mois ;
* Fréquence maximum : tous les 3 ans ;
* Justificatif : tout document officiel (type livret de famille) justifiant de l’affiliation.

1. **Congés pour effectuer du bénévolat**

Au sein d’associations reconnues d’utilité publique, caritatives, d’intérêt général ayant un caractère éducatif, social, humanitaire et/ou à la défense de l’environnement naturel, sous conditions suivantes :

* Durée maximum : 5 jours qui peuvent ne pas être consécutifs ;
* Fréquence maximum : tous les 2 ans ;
* Justificatif : attestation préalable à la mission et un justificatif de l’association à postériori. Ces documents devront être transmis au service RH.

***4.2 Indemnisation du salarié pendants le congé ou la période de travail à temps partiel***

Le salarié bénéficie, pendant son congé ou son passage à temps partiel, d'une indemnisation calculée sur la base du montant du salaire réel au moment de la prise, dans la limite des droits acquis figurant sur le compte.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'entreprise, déduction faite des charges sociales dues par le salarié ; elle suit le même régime social et fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

Les périodes de congés visées à l’article 4.1 du présent accord, financées par le CET, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

***4.3 Reprise du travail après le congé ou retour à temps plein après le passage à temps partiel***

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité comme le congé de fin de carrière, le salarié retrouve à l’issue de son congé ou de son activité à temps partiel, son précédant emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

**Article 5 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE EN ARGENT**

Le salarié peut de manière exceptionnelle liquider tout ou partie des droits qu’il a affecté au CET dans les conditions ci-dessous, hors cas de rupture de contrat de travail :

Les éléments du CET utilisés en argent ne génèrent aucun droit a congé et ne rentrent pas dans l'assiette de calcul du 10ème de congés payés.

* Mariage ou PACS de l'intéressé ;
* Naissance ou adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
* Divorce ou dissolution d'un PACS ;
* Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, au sens des 2° et 3° de !'article L.341-4 du code de la sécurité sociale ;
* Décès du conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS ;
* Perte d'emploi du conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS ;
* Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l’existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ;
* Situation de surendettement du salarié définie à l’article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée au gestionnaire des fonds ou à l'employeur de la Commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire a la bonne exécution du plan Amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil ;
* Rachat de trimestres au titre du régime de retraite.

Dans les cas précités, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte dont la liquidation est demandée, calculée sur la base du salaire et du mode de décompte du temps de travail de l'intéresse au moment du versement.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette liquidation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

**Article 6 – CESSATION ET TRANSFERT DU COMPTE**

Le compte épargne temps peut être utilisé sans condition de délai jusqu'à sa liquidation totale ou jusqu'à la rupture du contrat de travail du salarié titulaire 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 droits réglés au salarié dans le cadre de cette liquidation sont soumis au même régime fiscal et social que mes salaires.

En cas de mutation concertée d'un salarié vers ou à partir d'une autre entreprise du Groupe STEAM’O également pourvue d'un CET, il pourra être convenu aux termes d'une convention tripartite de transférer tout ou partie des droits inscrits au compte dans le compte de l'entreprise d'accueil.

**CHAPITRE II – DISPOSITIONS FINALES**

**Article 1 - DURÉE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er mars 2019.

**ARTICLE 2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

Les parties conviennent, conformément à l’article L. 2222-5-1 du Code du travail, de se rencontrer à l’issue de la première année d’entrée en vigueur du présent accord afin de dresser le bilan de son application et, si nécessaire, négocier les modalités de son adaptation.

L’initiative de ce rendez-vous sera à la charge de la partie la plus diligente.

L’absence de rendez-vous ne peut affecter la validité du présent accord.

**ARTICLE 3 - SUIVI DE L’ACCORD**

Le Comité d’entreprise de la Société aura pour mission d’assurer le suivi du présent accord.

Il pourra inscrire tout point à l’ordre du jour de toute réunion à cet effet.

**ARTICLE 4 - RÉVISION**

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d’ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

**ARTICLE 5 - DÉNONCIATION**

Le présent accord pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

**ARTICLE 6 - DÉPÔT - FORMALITÉS**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

\* \*

\*

Fait à Boulogne-Billancourt, le 1er mars 2019

Pour la Société STEAM’O, représentée par XXX en qualité de Présidente

Pour le syndicat CGT, représenté par XXX, en qualité de délégué syndical

Pour le syndicat CFTC, représenté par XXX, en qualité de délégué syndical

Pour le syndicat CFE-CGC, représenté par XXX en qualité de délégué syndical