

## Accord de Groupe portant sur le Compte Epargne Temps

Entre le Groupe **Sanef** représenté par Bertrand GERARD en qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

Et les organisations syndicales soussignées :

- CFDT représentée par Didier TERNISIEN, dûment mandaté
- CFTC représentée par Frédéric MINET, dûment mandaté
- CFE-CGC représentée par Dominique PREVOST, dûment mandaté
- CGT représentée par Paul BEE, dûment mandaté
- CGT-FO représentée par Philippe ANDRIQUE, dûment mandaté
- FAT-UNSA représentée par Yannick MONE, dûment mandaté

Il a été convenu ce qui suit.

### Préambule

Les sociétés appartenant au Groupe sanef disposant d'accords disparates portant sur le Compte Epargne Temps (CET), le Groupe a souhaité créer un CET unique avec des principes communs pour les sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Afin de rendre le Compte Epargne Temps plus attractif pour les collaborateurs et collaboratrices, il est apparu nécessaire d'actualiser certaines dispositions, d'en simplifier l'utilisation et de permettre le transfert des droits acquis sur le CET vers le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) mis en place au sein du Groupe sanef.

Pour ce faire, l'accord n° 97-1 de la société sanef et l'accord n° 1-2000 de la société sapn portant sur le CET ont été dénoncés après consultation des instances concernées pour en revoir les dispositions au sein d'un nouvel accord de Groupe.

Cet accord de Groupe, se substituant aux accords dénoncés, a vocation à définir des dispositions simplifiées et harmonisées pour :

- Les bénéficiaires du Compte Epargne Temps,
- Les conditions d'alimentation,
- Les modalités d'utilisation.

Cet accord vise également à réaffirmer que l'objectif premier du Compte Epargne Temps est de permettre aux salariés qui le souhaitent d'épargner du temps pour indemniser ultérieurement certains congés dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel.

Enfin, les parties rappellent que le Compte Epargne Temps demeure un dispositif basé sur le choix des salariés, tant dans les modalités d'alimentation que d'utilisation prévues par le présent accord.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont réunis les 11 et 18 septembre, 2 octobre dans le cadre de Groupes de travail, puis lors de négociations les 21 novembre et 10 décembre 2014 et ont convenu du cadre conventionnel suivant :

## **ARTICLE 1 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes du Groupe : sanef, sapn, sea14, sanef Aquitaine, Eurotoll.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à réunir les partenaires sociaux de la société Bip and Go dès la signature du présent accord, afin d'envisager son adhésion aux dispositions du Groupe.

Toute nouvelle société intégrant le Groupe Sanef et dont le capital est détenu à plus de 50 % par la société sanef SA pourra de plein droit adhérer au présent accord en le signant dans les conditions requises, sous réserve de la signature d'un avenant constatant sa volonté d'adhésion.

## **ARTICLE 2 - Bénéficiaires du Compte-Epargne-Temps**

Tout salarié en Contrat à Durée Indéterminée, sans condition d'ancienneté, des sociétés visées à l'article 1 ou ayant adhéré au présent accord pourra bénéficier du CET.

L'ouverture libre et volontaire d'un compte est matérialisée par une première alimentation selon les possibilités prévues à l'article 3.

Par ailleurs, tout salarié entrant dans le champ d'application de l'accord, ayant déjà ouvert un compte épargne temps se verra appliquer les dispositions suivantes dès la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Une période transitoire prévue à l'article 8 s'appliquera dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour la bonne information de chaque bénéficiaire du CET, un document portant sur les éléments placés sur le CET durant l'année précédente et le niveau total des droits épargnés sera communiqué chaque année aux bénéficiaires.

## **ARTICLE 3 – Alimentation du CET**

### **3.1 Jours pouvant faire l'objet d'un placement**

Peuvent être affectés au CET, dès lors que le salarié remplit les conditions légales ou conventionnelles pour en bénéficier, les temps de repos acquis listés ci-après :

- la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés en tout ou partie,
- le ou les jours de fractionnement ou congé supplémentaire acquis par le salarié,
- les jours de réduction du temps de travail, cadres et non cadres (RTT et JRTT ou JNT), jusqu'à 100 % des jours à disposition du salarié (arrondi au nombre entier supérieur) dans le respect des dispositions légales et conventionnelles de chaque entreprise.

- les jours fériés garantis, en tout ou partie prévus par les accords collectifs des entreprises entrant dans le champ de l'accord Compte Epargne Temps,
- le ou les jours de repos supplémentaire pour certains salariés de plus de 50 ans selon les dispositions applicables au sein de chaque entreprise,
- le ou les jours de repos supplémentaire pour certains salariés de plus de 55 ans selon les dispositions applicables au sein de chaque entreprise,
- le ou les jours supplémentaires liés à l'ancienneté selon les dispositions applicables au sein de chaque entreprise,
- le jour de repos supplémentaire à l'occasion d'un « pont » selon les dispositions applicables au sein de chaque entreprise,
- les récupérations de jours fériés travaillés selon les dispositions applicables au sein de chaque entreprise,
- le repos compensateur relatif aux heures supplémentaires selon l'application faite au sein de chaque entreprise,
- les récupérations des pauses lorsqu'elles sont prévues par des dispositions conventionnelles applicables au sein de chaque entreprise,
- la récupération des heures supplémentaires (sous réserve de la conclusion d'un accord collectif, une négociation sera engagée au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2015).

### 3.2 Modalités de placement des jours énumérés à l'article 3.1

Chaque salarié communique chaque année à la Direction des Ressources Humaines de sa société le nombre de jours qu'il souhaite épargner dans les limites légales et conditions prévues à l'annexe 1. Les placements sur le Compte Epargne Temps résultent d'une demande individuelle du salarié. A défaut d'une telle initiative, les jours non pris seront perdus.

En l'état actuel de la réglementation, il est rappelé que les salariés au forfait jour ne peuvent travailler plus de 218 jours par an.

### 3.3 Contribution des entreprises

Chaque entreprise du Groupe visée à l'article 1 ou adhérente au présent accord abonde chaque placement de jours visés à l'article 3.1 au sein du CET, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, à hauteur de **15 %**. Cet abondement ne sera pas versé en cas de liquidation volontaire annuelle du salarié prévue par les dispositions de l'article 5.1 du présent accord.

### 3.4 Plafond et garantie des droits épargnés

Le nombre de jours épargnés dans le CET est limité à **14 jours** ouvrés par année civile, abondement non compris.

En tout état de cause, le nombre total de jours affectés au CET ne pourra excéder **210 jours** ouvrés abondement compris.

Tous les salariés disposant d'un CET et notamment ceux dont le CET excède ce plafond à la date d'entrée en vigueur de l'accord conservent leurs droits acquis. En revanche, ils ne pourront continuer d'alimenter leur Compte Epargne Temps tant que le plafond sera atteint.

## ARTICLE 4 : Utilisation du Compte Epargne Temps

### 4.1 Congés et absences susceptibles d'être indemnisés

En fonction du projet personnel ou professionnel du salarié et à condition que le salarié remplisse les conditions légales et/ou réglementaires pour bénéficier du congé, le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés ou les absences dont la liste est fixée ci-dessous, sans durée minimale, sauf celles qui seraient exigées par la loi :

- Congé parental (article L. 1225-47 du code du travail),
- Congé pour création d'entreprise (Article L. 3142-78 du code du travail),
- Congé sabbatique (Article L. 3142-91 du code du travail),
- Congé de solidarité internationale (Article L. 3142-22 du code du travail),
- Congé sans solde ou pour convenances personnelles,
- Les heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation (Article L. 1225-47 du code du travail),
- Congé de soutien familial (Article L. 3142-22 du code du travail),
- Congé de fin de carrière,
- Congé de courte durée ou jours isolés en complément des congés légaux et conventionnels,
- Action de formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation hors plan de formation,
- Temps partiel choisi,
- Mécénat de compétence.

### 4.2 Modalités d'utilisation des congés indemnisés

Le délai de prévenance afin de pouvoir bénéficier d'un congé au titre du CET se décompose comme suit :

- **2 semaines** pour un congé de 1 à 9 jours,
- **1 mois** pour un congé de 10 à 20 jours,
- **2 mois** pour un congé supérieur à 20 jours.

Toute demande d'utilisation du CET pour financer un congé ou une absence sera examinée par la hiérarchie du salarié qui se réserve le droit de reporter la date envisagée pour le départ si le départ en congé était préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise dans le respect des dispositions légales en vigueur.

L'unité de gestion retenue pour le CET sera en jours ouvrés base temps plein (35 heures hebdomadaire).

### **4.3 Modalités de rémunération du congé**

Le congé du bénéficiaire sera indemnisé en fonction de son salaire de base brut lors de l'utilisation du CET selon la formule énoncée à l'article 5.4. Cette indemnisation mensuelle sera soumise à cotisation sociale et fiscale en vigueur.

### **4.4 Statut du salarié pendant l'absence ou le congé rémunéré**

#### **4.4.1 Contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire ne sera pas suspendu pendant la durée du congé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables au sein de chaque entreprise.

#### **4.4.2 Couverture sociale**

La couverture sociale obligatoire du bénéficiaire sera maintenue (mutuelle, prévoyance, retraite complémentaire) et l'indemnisation demeure soumise à cotisation. Le précompte des contributions servant au versement des différents régimes de retraite ou de prévoyance sera effectué sur l'indemnité versée.

#### **4.4.3 Obligation de réserve**

Pendant le congé, le salarié demeure soumis à ses obligations de loyauté à l'égard de son entité. Il est tenu à tous ses devoirs de réserve et de secret professionnel.

## **ARTICLE 5 – Liquidation du CET**

### **5.1 Liquidation annuelle**

Une fois par an, au mois de janvier, le bénéficiaire du CET pourra liquider totalement ses avoirs. Dans cette hypothèse et sauf rupture du contrat de travail prévue à l'article 5.2, il ne pourra bénéficier des abondements prévus à l'article 3.3 du présent accord.

### **5.2 Liquidation en cas de rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail entraîne la liquidation des droits inscrits au CET.

### **5.3 Versement d'une indemnité correspondant au solde du CET**

La liquidation s'opère sous forme d'un versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis non utilisés, sur le dernier bulletin de salaire. Cette indemnité ayant le caractère de salaire, elle est soumise à cotisations sociales et fiscales en vigueur.

Les parties rappellent que cette indemnité sera valorisée sur la base du dernier salaire de base brut considéré à la date du départ.

### **5.4 Calcul de l'indemnité**

Pour l'ensemble des salariés, l'indemnité compensatrice du CET sera valorisée de la manière suivante :

**Solde de jours placés sur le CET x taux journalier lors de la liquidation.**

Le taux journalier est calculé selon la formule suivante :

**Salaire de base brut mensuel**

**21,667**

**ARTICLE 6 – Transfert des droits du Compte Epargne Temps vers le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO)**

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés disposant d'un Compte Epargne Temps peuvent décider d'affecter des jours placés sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Pour information, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur les droits affectés sur le PERCO sont partiellement exonérés de cotisations sociales et fiscales dans la limite d'un plafond annuel actuellement fixé à 10 jours par salarié.

**ARTICLE 7 - Durée et date d'entrée en vigueur – Dénonciation, révision et adhésion**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2015. Toute organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par la conclusion d'un avenant modificatif. Seuls les signataires de l'accord initial ou ceux y ayant adhéré sont habilités à signer un avenant de révision.

**ARTICLE 8 – Période transitoire**

Les salariés des sociétés sanef et sapn qui disposent d'un compte CET, pourront jusqu'au 30 juin 2016 continuer à bénéficier des modalités d'abondement du congé de fin de carrière tels que prévus par l'article 6 de l'accord sanef n°97-1 du 20 février 1997 et par les articles 4.2 et 4.3 de l'accord sapn n° 1/2000 du 4 avril 2000.

**ARTICLE 9 - Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivant et R. 2231-1 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes.

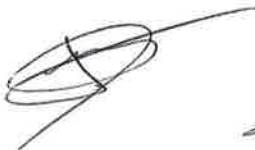
Le 2 février 2015, à Issy-les-Moulineaux



**Bertrand GERARD**

**Directeur des Ressources Humaines Groupe**

**CFDT**



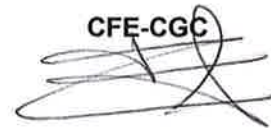
**CGT**

**CFTC**



**CGT-FO**

**CFE-CGC**



**FAT-UNSA**

**ANNEXE 1 A TITRE INFORMATIF : MODALITES DE PLACEMENT DES DROITS AU SEIN  
DU CET POUR TOUTES LES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE  
L'ACCORD**

<p align="center"><b>Pour les salariés disposant d'une planification annuelle</b></p>	<p>Pour les congés payés, congés conventionnels en raison de l'ancienneté, jours de fractionnements, les récupérations de jours fériés.</p> <p><b>Ces jours doivent être placés avant le 31 mai de chaque année</b></p>	<p>Pour les RTT, JNT, JRJT, jours fériés garantis, le ou les jours supplémentaires pour certains salariés de plus de 50 ans ou 55 ans, le jour de pont, le repos compensateur relatif aux heures supplémentaires.</p> <p><b>Ces jours pour l'année N, doivent être placés au plus tard, le 30 novembre de l'année N-1.</b></p>
<p align="center"><b>Pour les salariés ne disposant pas d'une planification annuelle</b></p>	<p>Pour congés payés, congés conventionnels en raison de l'ancienneté, jours de fractionnements, les récupérations de jours fériés.</p> <p><b>Ces jours acquis et non pris doivent être placés avant le 31 mai de chaque année</b></p>	<p>RTT, JNT, JRJT, jours fériés garantis, le ou les jours supplémentaires pour certains salariés de plus de 50 ans ou 55 ans, le jour de pont, le repos compensateur relatif aux heures supplémentaires.</p> <p><b>Ces jours acquis et non pris doivent être placés au plus tard le 30 novembre de l'année en cours.</b></p>