

Accord sur la mise en place d'un Compte Epargne Temps

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- La société CANDIA, société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro 352 014 955 dont le siège est situé au 1 rue des Italiens à PARIS 75440 Cedex 09, représentée par Judith L'HERMITTE, prise en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

Et :

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Aziz HAROUD, pris en sa qualité de délégué syndical central,
- L'organisation syndicale FGTA-FO, représentée par Monsieur Rik DERA EVE, pris en sa qualité de délégué syndical central,
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Mathieu RIVOAL, pris en sa qualité de délégué syndical central,
- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Madame Nathalie TRAPANI, prise en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'AUTRE PART,

NR
WA NS N

PRÉAMBULE

Il est rappelé qu'en date du 1^{er} juillet 2015, il a été procédé à la fusion absorption de la Société Beuralia par la Société Candia.

Cette opération de fusion a eu pour conséquence de remettre en cause l'ensemble des accords collectifs existants au sein de la Société Beuralia et notamment l'accord portant sur la mise en place du dispositif Compte Epargne Temps et ce, au plus tard le 30 septembre 2016.

Parallèlement à cette remise cause, l'accord collectif Groupe sur le Compte Epargne Temps signé entre les organisations syndicales et les sociétés Sodiaal International, Sodiaal Union, Candia et UPCL a été dénoncé fin d'année 2015.

En raison de la fusion opérée entre la société Beuralia et Candia et la dénonciation de l'accord portant sur le Compte Epargne Temps pour la société Candia, la Direction s'est engagée à ouvrir des négociations sur l'année 2016 pour permettre aux salariés de continuer de bénéficier d'un dispositif de Compte Epargne Temps.

A ce titre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées :

- Le 15 février 2016,
- Le 25 février 2016.

Aux termes de ces réunions, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Cadre juridique et Champ d'application

Le présent accord se substitue entièrement à l'accord collectif sur le Compte Epargne Temps signé le 17 décembre 2013 au sein de la Société Beuralia et applicable avant la fusion intervenue le 30 juin 2015.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Candia (CDD/CDI) justifiant d'une ancienneté d'une année.

Article 2 : Principes généraux

Le Compte Épargne Temps est un dispositif permettant aux salariés de capitaliser des temps de repos ou des sommes d'argent, en vue de financer, en tout ou partie des congés sans solde ou de compléter leur rémunération.

Il est toutefois rappelé que la mise en place de ce compte ne doit pas se substituer à la prise des jours de congés payés, la prise effective de ces jours étant une règle essentielle.

Le Compte Épargne Temps fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert et alimenté que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés, repos et/ou un élément de sa rémunération.

Le Compte Épargne Temps peut rester ouvert pendant toute la durée de vie du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension.

Article 3 : Ouverture et tenue du compte

Un compte épargne temps est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié, étant entendu que tout salarié déjà bénéficiaire d'un tel compte à la date de signature du présent accord sera automatiquement bénéficiaire de l'existence de ce droit, au titre des droits qu'il y a acquis.

Il est tenu un compte individuel, qui est communiqué annuellement au salarié.

Article 4 : Alimentation du Compte Épargne Temps

Chaque salarié peut créditer son Compte Épargne Temps par les éléments suivants :

- 50 % des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail (ex JRTT) ;
- 5 jours ouvrés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés
- Les congés conventionnels hors les congés pour évènements familiaux et mère de famille ;
- Les repos compensateurs de remplacement hors contreparties en repos au travail de nuit ;
- Tout ou partie du solde banque d'heures dans la limite de 42 heures ;
- Tout ou partie de la prime de fin d'année ;
- Tout ou partie de la prime de vacances ;
- Tout ou partie de la prime d'objectifs.

En tout état de cause, le salarié peut affecter sur son Compte Épargne Temps jusqu'à 12 jours ouvrés de congés, repos et/ou équivalent au titre de chaque exercice.

Le salarié devra utiliser l'imprimé spécifique mis à sa disposition en mentionnant précisément les éléments qu'il souhaite affecter à son Compte Épargne Temps, dans le respect des dispositions de l'Accord Collectif.

Le Compte Épargne Temps sera plafonné lorsque les droits acquis atteindront :

- 70 jours ouvrés pour les salariés âgés de moins de 50 ans ;
- 90 jours ouvrés pour les salariés âgés entre 50 ans et 55 ans.

Le Compte Épargne Temps ne sera pas plafonné pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

A la date de conclusion du présent accord collectif, le salarié dont le Compte Épargne Temps atteint le plafond fixé en fonction de son âge ne pourra plus l'alimenter tant qu'il n'aura pas utilisé ses droits ou une partie de ses droits de manière à ce que son Compte Épargne Temps repasse en dessous du plafond.

Article 5 : Gestion et Valorisation du Compte Épargne Temps

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter le Compte Épargne Temps par des jours de repos et/ou des éléments de salaire tels que prévu à l'article 4 du présent accord.

En cas d'alimentation en éléments de salaire, ces derniers seront convertis en temps équivalent de repos dès le mois au cours duquel ils sont affectés.

Il sera fait application de la règle suivante:

Nombre de jours épargnés = $\frac{\text{montant brut versé}}{\text{salaire journalier}^*}$

* Salaire journalier = $\frac{\text{salaire de base}}{\text{Nombre de jours mensuel moyen}}$

A titre d'information, le nombre de jours moyen mensuel de la société est actuellement de 22 jours.

Les droits acquis par les salariés sous les anciens régimes leur resteront acquis.

Article 6 : Utilisation du Compte Épargne Temps

Art 6.1 : Indemnisation d'un congé de fin de carrière

Les droits affectés au Compte Épargne Temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une cessation progressive et anticipée d'activité.

Dans une telle hypothèse, un accord entre l'entreprise et le salarié déterminera les modalités d'imputation des droits inscrits au Compte Épargne Temps sur le temps de travail qui aurait dû normalement être réalisé jusqu'à la liquidation des droits à retraite du salarié.

Lorsque le salarié souhaite utiliser les droits qu'il a capitalisés pour financer un congé de fin de carrière, il doit adresser sa demande de déblocage au service de la DRH en même temps que la demande du congé.

Il doit utiliser, pour ce faire, l'imprimé mis à sa disposition en mentionnant précisément le volume des droits à débloquer.

En tout état de cause, la demande de déblocage du salarié doit être effectuée au plus tard 3 mois avant le début du congé.

Par commun accord entre les parties ce délai de 3 mois pourra être écourté.

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié.

Art 6.2 : Indemnisation d'un congé pour convenance personnelle

Les droits affectés au Compte Épargne Temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser, en tout ou partie, des congés pour convenance personnelle autorisés par l'employeur et ayant au moins une durée de 10 jours ouvrés.

Il est néanmoins précisé que le salarié pourra demander d'utiliser des droits affectés au Compte Épargne Temps pour une durée inférieure à 10 jours ouvrés sous réserve que le salarié ait épuisé au préalable l'ensemble de ses droits à congés (CP légaux, CP ancienneté, JRTT).

Lorsque le salarié souhaite utiliser les droits qu'il a capitalisés pour financer un congé pour convenance personnelle, il doit adresser sa demande de déblocage au service de la DRH en même temps que la demande du congé.

Il doit utiliser, pour ce faire, l'imprimé mis à sa disposition en mentionnant précisément le volume des droits à débloquer.

Ce déblocage est subordonné à l'autorisation de l'employeur du départ en congé et à sa prise effective par le salarié.

En tout état de cause, la demande de déblocage du salarié doit être effectuée au plus tard 1 mois avant le début du congé.

Par commun accord entre les parties ce délai de 1 mois pourra être écourté.

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié.

Le salarié qui se verra opposer un refus motivé de l'employeur, pourra reformuler sa demande 2 mois après ce refus, en respectant un nouveau délai de prévenance de 1 mois.

Par commun accord entre les parties ces délais pourront être écourtés.

A l'issue du congé, dès lors que ce dernier est supérieur à 6 mois, le salarié est réintégré dans son emploi précédent ou se voit proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si cela s'avère nécessaire, il pourra bénéficier d'une formation de remise à niveau.

Dans le cas d'un congé inférieur à 6 mois, il sera automatiquement réintégré dans son emploi précédent.

Art 6.3 : Indemnisation de congés légaux divers

Les droits affectés au Compte Épargne Temps peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie les congés suivants :

Congé parental, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de présence parentale, période de formation en dehors du temps de travail ...

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

Lorsque le salarié souhaite utiliser les droits qu'il a capitalisés pour financer un des congés visés au présent article, il doit adresser sa demande de déblocage au service de la DRH en même temps que la demande du congé, en respectant les délais légaux spécifiques à chaque congé.

Il doit utiliser, pour ce faire, les imprimés mis à sa disposition en mentionnant précisément le volume des droits à débloquent.

Ce déblocage est subordonné à l'autorisation de l'employeur du départ en congé dans le respect des dispositions légales et à sa prise effective par le salarié.

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié.

A l'issue du congé, dès lors que ce dernier est supérieur à 6 mois, le salarié est réintégré dans son emploi précédent ou se voit proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si cela s'avère nécessaire, il pourra bénéficier d'une formation de remise à niveau.

Dans le cas d'un congé inférieur à 6 mois, il sera automatiquement réintégré dans son emploi précédent.

Art 6.4 : Compensation de réduction de salaire

Les droits capitalisés dans le compte épargne temps peuvent être utilisés pour compenser une réduction de rémunération consécutive à un passage à temps partiel, hors congé parental à temps partiel (visé à l'article 6.3).

Cette modalité d'utilisation des droits ne doit pas conduire à ce que la rémunération mensuelle du salarié soit supérieure à celle qu'il percevait en moyenne au cours des douze mois précédant la réduction de salaire.

Les droits sont dans ce cas liquidés par fraction mensuelle, additionnée au salaire de chaque mois considéré.

Ce déblocage est subordonné à l'autorisation de l'employeur.

Lorsque le salarié souhaite utiliser les droits qu'il a capitalisés pour compenser une baisse de salaire, il doit en faire la demande à l'employeur au plus tard 3 mois avant la prise d'effet de cette réduction, en lui adressant un courrier, et en mentionnant précisément le volume des droits qu'il souhaite liquider.

Par commun accord entre les parties ce délai de 3 mois pourra être écourté.

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié, parallèlement à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Art 6.5 : Compensation liée à une situation personnelle

Les droits capitalisés dans le compte épargne temps peuvent être débloqués pour faire face à une situation financière difficile du ménage.

Il pourra s'agir d'une situation liée :

- A du surendettement ;
- A la perte d'emploi du conjoint ;
- Au décès d'un membre de la famille (ascendance directe, descendance directe et conjoint) ;
- A l'invalidité du conjoint ;
- A la maladie grave d'un enfant.

Pour l'ensemble des cas, le salarié devra justifier la situation.

Par ailleurs, pour toute situation de difficulté ne rentrant pas dans les cas susvisés, la demande de déblocage pourra toutefois faire l'objet d'un examen auprès du service RH.

Art 6.6 : Financement des prestations de retraite

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits capitalisés dans son compte épargne temps :

- Pour le rachat de cotisations d'assurance vieillesse du régime général en application des dispositions légales en vigueur,
- Pour contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaires à caractère collectif et obligatoire visées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à l'employeur, en lui adressant un courrier, et en mentionnant précisément le volume des droits qu'il souhaite liquider et l'utilisation qu'il souhaite en faire.

Art 6.7 : Versement à un plan d'épargne salariale

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits capitalisés dans son compte épargne temps pour alimenter son plan d'épargne pour la retraite collectif.

Dans ce cas, le salarié doit en faire la demande à l'employeur, en lui adressant un courrier, et en mentionnant précisément le volume des droits qu'il souhaite liquider et l'utilisation qu'il souhaite en faire.

Article 7 : Liquidation du Compte Épargne Temps

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne la clôture du CET.

Les droits capitalisés sur le Compte Epargne Temps seront versés au salarié dans son solde de tout compte.

De même, lorsque la valeur monétaire des droits capitalisés depuis la mise en œuvre du présent accord, dépassera le plafond AGS, le salarié bénéficiera d'une indemnité correspondant au dépassement du montant acquis.

Article 8 : Transferts des droits

En cas de transfert d'un salarié au sein de l'une des sociétés du Groupe, les droits capitalisés seront transférés dans la nouvelle Société à la condition d'existence d'un CET dans la nouvelle Société.

En cas de transfert au sein d'une autre Société, les droits capitalisés seront transférés par accord entre les 3 parties et à la condition d'existence d'un CET dans la nouvelle Société.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

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

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, dans les conditions fixées dans la loi.

Article 10 : Notification

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dès notification du présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicale représentatives au sein de la Société CANDIA, chacune d'entre elles non signataire dispose selon l'article L.2232.12 du code du travail, d'un délai de 8 jours pour exercer son éventuel droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Article 11 : Entrée en vigueur de l'accord et dépôt

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

NR
VER
N

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 12 : Information du personnel

Modalités d'information collective et individuelle du personnel :

Information collective

Les salariés sont informés de la conclusion du présent accord d'entreprise. Le service ressources humaines veille à diffuser l'information dans les sites concernés. Mention de cet accord doit être faite sur chacun des tableaux d'affichage.

Information individuelle

Un exemplaire du présent accord d'entreprise est mis à la disposition des salariés, au service du personnel.

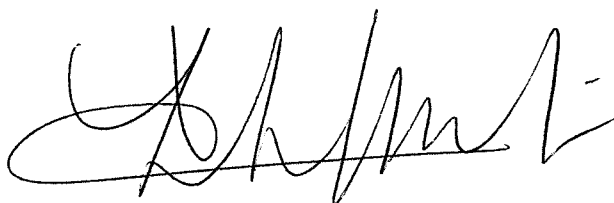
Fait à Paris le 13 septembre 2016

En 10 exemplaires Originaux

Pour la société CANDIA

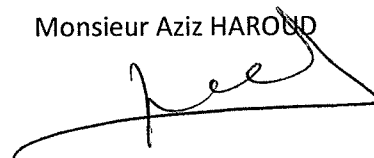
Judith L'HERMITTE

Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales

CFDT : Monsieur Aziz HAROUD



FGTA-FO : Monsieur Rik DERA EVE



CGT : Monsieur Mathieu RIVOAL



CFE-CGC : Madame Nathalie TRAPANI

