



COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE :

La Société TAPIS SAINT MACLOU SA, représentée par David CORDANI Directeur des Ressources Humaines régulièrement habilité aux fins de signer le présent protocole

D'UNE PART

ET :

Les organisations syndicales de SAINT-MACLOU, représentées par
La CFDT, Messieurs BENCHAREF, DE OLIVEIRA, MAZENS
La CFTC, Messieurs BELLIA, NOVAIS DE OLIVEIRA, FAUVART
La CFE CGC, Messieurs PECE et BRESSON

D'AUTRE PART

Il a été convenu et arrêté ce que suit :

Préambule

Afin de permettre aux salariés et à l'entreprise une meilleure gestion du temps de travail et des compléments de rémunération, il est convenu de mettre en place un Compte Epargne Temps dans l'entreprise.

Le CET permet aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

Ce Compte Epargne Temps sera mis en application à compter du 01 janvier 2012.

Selon les dispositions suivantes :

Article I. - Conditions d'institution d'un compte épargne-temps

La société Tapis SAINT-MACLOU SA institue un compte épargne-temps (CET) dans le cadre de l'article L. 3151-1 et suivants du code du travail, et sur la base d'un accord d'entreprise.

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite de se constituer une épargne libellée en jours, en affectant sur un compte individuel ouvert à son nom :

1/7

- des jours de congés ou de repos non pris,
- des éléments monétaires convertis en jours ou fractions de jours,

Cette épargne va ainsi permettre au salarié :

- d'accumuler des droits à congés rémunérés,
- de bénéficier d'une rémunération : immédiate, différée.

Article II. - Ouverture et tenue du compte

Une information écrite sera remise par la Direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive de tout salarié disposant d'une **ancienneté de plus d'un an**, qui en fait la demande par courrier, fax, courriel à la DRH.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au CET.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé en Novembre par le salarié.

- RTT, congés d'ancienneté pour la fin de l'année civile en cours.
- CP : 5eme semaine (hors Poseurs) à solder avant fin mai de l'année n+1.

Au terme de l'année civile précitée, le CET sera prolongé par tacite reconduction.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et par inscription sur le bulletin de paie, en jour, heures et centième.

L'objectif est de gérer le planning des présences pour la bonne marche du magasin ou du service.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du code du travail.

La gestion du CET sera effectuée par la société Tapis SAINT-MACLOU SA qui se réserve, le cas échéant, la possibilité :

- de mettre en place ou de développer un outil de gestion informatique approprié,
- d'externaliser tout ou partie de la gestion administrative et/ou financière.

Article III. - Alimentation du CET

Dans le cadre de l'alimentation du CET, **l'apport est limité à 10 jours par an** toutes formes d'alimentation comprises : en temps ou en éléments de rémunération ou les deux.

1- Apport en temps de repos à l'initiative du salarié

Les temps de repos ci-dessous, sont placés sur le CET de manière totale ou partielle, à la seule initiative du salarié, à la condition de prévenir sa hiérarchie dès le mois de novembre au plus tard afin de tenir compte de sa décision dans l'élaboration du planning.

Tout ou partie des congés payés annuels excédant la durée de 20 jours ouvrés (ou 24 jours ouvrables) :

- 5^{ème} semaine de congés payés

AD

2/7

JP

JMO

JB

- Congés d'ancienneté

Tout ou partie des jours découlant de la réduction collective du temps de travail (jours RTT),

2- Apport en éléments de salaire

Chaque salarié peut également demander à l'Entreprise d'affecter sur son compte individuel CET tout ou partie des éléments suivants :

- primes de toute nature : travail le dimanche, travail les jours fériés, primes exceptionnelles

3- Abondement

Un **abondement à hauteur de 5%** est mis en place pour tous les jours venant alimenter le Plan d'Epargne mis en place par l'Entreprise.

Par ailleurs, durant les deux premières années d'ouverture du CET soit jusqu'au 31 décembre 2013, **un abondement à hauteur de 10%** sera versé par l'employeur pour tous les apports en temps ou en argent effectués, sans possibilité de cumul avec l'abondement prévu au paragraphe précédent.

4- Mode de calcul de conversion

Les droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante, dont le résultat doit apparaître en heures et centièmes d'heure : selon les cas suivants :

- Siège : $\text{montant} / \text{taux horaire du mois} [(salaire fixe + PA \text{ pour les bénéficiaires} / 151.67 \text{ h}) = \text{temps à placer dans le CET}$
- Réseau : $\text{Base brute mensuelle (mois complet)} / 151.67 \text{ h}$. Le montant sera divisée par le taux horaire pour donner le temps à placer dans le CET.

Article IV. - Utilisation du CET

Les droits acquis par le salarié sur son compte individuel pourront être utilisés dans les conditions suivantes :

• Durée minimale d'épargne

Dés lors que l'inscription sur un compte individuel CET équivaut à une **épargne minimale correspondant à 10 jours** le salarié peut en bénéficier sous la forme d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

1- Utilisation sous forme de congés rémunérés

- Congés autorisés dans le cadre du CET :

AB

JP

JMO

JB

AD

✓ Congés divers

- congé parental (au sens de l'article L 1225-47 du code du travail),
- congé pour création d'entreprise (au sens de l'article L 3142-78 du code du travail),
- congé de solidarité internationale (au sens de l'article L 3142-32 du code du travail),
- congé sabbatique (au sens de l'article L 3142-91 du code du travail),
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif (au sens des articles L 6321-2 et suivants du code du travail),
- congé pour convenance personnelle d'au moins 1 mois

✓ Aménagement d'un temps partiel

✓ Congé pour cessation totale ou progressive d'activité

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire la durée de travail au cours d'une préretraite progressive (art 1234-1 à L 1237-4).

Départ volontaire à la retraite : le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière.

• **Délais de prévenance**

Les congés sont pris à l'initiative du salarié sous réserve de respecter le délai de prévenance légal, conventionnel ou relevant du règlement intérieur de l'entreprise applicable à la nature du congé demandé.

Toutefois, si des nécessités de service l'exigent, l'Entreprise pourra différer le départ en congé de 6 mois, avec une information préalable suffisante du salarié, notamment en cas de difficultés d'organisation du service.

2- Utilisation sous forme de rémunération immédiate

• **Condition d'utilisation sous forme de rémunération immédiate**

Dans la **limite d'une somme équivalente à 5 jours épargnés** le salarié pourra demander chaque année la liquidation de ses droits pour en bénéficier immédiatement sous forme de complément de rémunération.

Les jours épargnés, au titre de la 5ème semaine de congés payés ne peuvent pas être convertis en rémunération immédiate mais seulement utilisés pour financer un congé autorisé.

Les sommes débloquées sont soumises à charges sociales et fiscalement imposables.

La valeur du montant débloqué se fera selon la formule suivante, pour des raisons d'équité compte tenu des différences de système de rémunération, sur la base :

- Pour les collaborateurs du siège rémunérés au fixe : Nombre d'heures acquises * taux horaire du mois [(salaire fixe + PA pour les bénéficiaires / 151.67 h)

AB

4/7

JP

JMO JB

af

- Pour le réseau compte tenu de la part variable de rémunération : Nombre d'heures acquises * Base CP+ fixe/151.67 h.

- **Délais de prévenance**

Un délai de prévenance d'un mois devra être respecté pour toute demande de déblocage du CET sous forme de rémunération immédiate

3- Utilisation sous forme de rémunération différée

A la demande du salarié, les droits inscrits sur son compte individuel, peuvent, en tout ou partie et à tout moment, être liquidés en unités monétaires pour :

- Alimenter le Plan d'Epargne Entreprise mis en place par l'entreprise
- Racheter des annuités de retraite, en application des dispositions de l'article L 351-14-1 du code de la sécurité sociale

Les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5ème semaine de congés payés ne peuvent pas être convertis en rémunération différée mais seulement utilisés pour financer un congé autorisé.

4- Plafond des droits épargnés

Le montant des droits pouvant être capitalisés sur le compte épargne temps est plafonné de telle façon que la contre valeur monétaire des droits inscrits sur le compte individuel, ne puisse pas dépasser le plus haut montant des droits, soit 2 PASS, garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS).

5- Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, départ en retraite ou décès), les droits inscrits en compte (y compris les droits épargnés au titre de la 5ème semaine de congés payés) donnent lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Cette indemnité est versée au bénéficiaire ou à ses ayants droit en cas de décès.

En cas de changement d'employeur le transfert des droits acquis par le salarié vers le CET du nouvel employeur sera possible sous réserve de l'accord écrit des 3 parties.

6- Renonciation à l'utilisation du CET

Tout salarié peut renoncer à son CET sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois. Les droits inscrits sur le compte individuel CET seront alors liquidés sous forme de congés rémunérés à raison de 6 jours par an jusqu'à épuisement des droits.

AB

JP

JMO JB

Article V. - Situation du salarié pendant le congé

1. Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base Congés payés au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

2. Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

3. Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou, de façon plus générale, un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

Article VI. – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article VII.- 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 VIII– Dénonciation

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

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

Article IX.- Formalités

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

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

AD

JP

JNS
JP
P

Fait à WATTRELOS le 06 juillet 2011

Signataires

Pour la Direction



Pour la CFDT



Pour la CFTC



Pour la CFE CGC

