

ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre :

La Société GCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES, Société par actions simplifiée dont le siège social est situé 88, avenue de France, 75013 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 2007 B 26177,

Représentée par [REDACTED] en qualité de Président.

Ci-après dénommée « l'Entreprise ou « la Société GCE APS »,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat CFDT,
 - Le syndicat UNSA

Ci-après dénommées ensemble « les organisations syndicales »,

D'autre part.

Préambule

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent de capitaliser leur temps de repos au sein d'un compte destiné à recueillir l'épargne-temps en vue de financer tout ou partie de congés sans soldes liés à leur besoin personnel.

Le compte épargne temps est alimenté, utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 1 – Salariés bénéficiaires

Les dispositions relatives au présent accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps s'appliquent à l'ensemble des salariés de la Société GCE APS, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifiant d'une année d'ancienneté dans la Société.

La condition d'ancienneté s'applique pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2010.



Article 2 – Ouverture et tenue de compte

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

La demande d'ouverture d'un compte devra être effectuée par courrier recommandé avec A.R ou remis en main propre contre décharge adressé au service Ressources Humaines via le Directeur de site.

Un compte individuel, récapitulant les droits affectés au compte, sera communiqué chaque année aux salariés concernés.

Article 3 – Alimentation du compte

Le compte sera alimenté exclusivement par des jours de repos ou des jours de congés.

Dans ce cadre, les salariés pourront décider de porter sur leur compte :

- tout ou partie du congé annuel légal excédant la durée de 20 jours ouvrés ;
- les jours de congés conventionnels accordés en plus du congé annuel légal dans la limite suivante :
 - 5 jours pour les cadres ;
 - 3 jours pour les non-cadres ;
- les jours de congés supplémentaires acquis au titre du fractionnement des congés payés, conformément aux dispositions de l'accord de substitution portant harmonisation du socle social du 16 juin 2009 ;
- les jours de repos dits « jours de RTT » octroyés aux salariés non-cadres en application de l'accord collectif sur la durée et l'aménagement du temps de travail du 16 juin 2009 ;
- les jours de repos dits « jours de RTT » octroyés aux salariés cadres en forfait jours sur l'année en application de l'accord précité du 16 juin 2009, sous réserve que cette affectation ne porte pas le nombre de jours annuels travaillés à plus de 235 jours.

Article 4 – Procédure à respecter

Le salarié transmettra au service Ressources Humaines de la Société, par courrier recommandé avec A.R ou remis en main propre contre décharge, une fois par an, une demande d'affectation de ses droits, précisant la nature et la quantité des jours qu'il souhaite affecter au compte épargne temps.

Cette demande devra être effectuée, au plus tard, le 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle l'affectation des droits est sollicitée.

Article 5 – Valorisation des jours affectés au compte

Les jours affectés dans le compte épargne temps seront valorisés en équivalent monétaire sur la base du dernier salaire mensuel brut de référence perçu par le salariés au jour du déblocage des droits.

Le « dernier salaire mensuel brut de référence » s'entend du salaire de base hors primes vacances et 13^{ème} mois et hors part variable.



Article 6 – Plafonnement des droits inscrits

Sous réserve du solde de congés payés légaux acquis au titre de l'année 2009 et non pris, les droits inscrits au compte épargne temps ne pourront excéder, pour un même salarié, 10 jours par an, sans que le cumul de ces droits ne puisse dépasser 150 jours.

En tout état de cause, la valeur monétaire de la somme des droits inscrits ne pourra en aucun cas excéder le plafond maximum garanti par l'AGS, soit, à titre indicatif pour l'année 2010, 69.240 euros.

Article 7 – Utilisation individuelle du compte épargne temps

Article 7.1 – Utilisation des droits affectés au compte épargne temps

Le compte épargne temps pourra être utilisé pour l'indemnisation, dans la limite des droits affectés, de tout ou partie :

- des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation (article L.1225-47 du Code du travail) ;
- des congés sans solde légaux ou conventionnels suivants :
 - congé parental d'éducation (article L.1225-47 du Code du travail) ;
 - congé pour création d'entreprise (article L.3142-78 du Code du travail) ;
 - congé sabatique (article L.3142-95 du Code du travail) ;
 - congé de solidarité internationale (article L.3142-32 du Code du travail) ;
 - congé de fin de carrière ;
 - congé pour convenance personnelle dont la durée devra être comprise entre 5 jours ouvrés minimum et 40 jours ouvrés maximum.

Pendant la durée du congé, les droits acquis par le salarié seront versés, aux échéances habituelles de la paie, en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire brut mensuel (hors prime vacances, prime de 13^{ème} mois et hors part variable) perçu par le salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement, le cas échéant, des droits inscrits en compte.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donneront lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux correspondants.

Article 7.2 – Formalités

Le salarié qui souhaite utiliser ses droits pour financer tout ou partie d'un congé pris en application des dispositions de l'article 7.1 devra adresser une demande en ce sens au service Ressources Humaines de la Société, par courrier recommandé avec A.R ou remis en main propre contre décharge, concomitamment à sa demande de congé, en respectant les délais de prévenance légaux spécifiques à chaque congé.

S'agissant du congé de fin de carrière et du congé pour convenance personnelle, les délais de prévenance sont fixés à :

- deux mois si la durée du congé est au plus égale à un mois ;
- quatre mois dans les autres cas.

Pour les cas exceptionnels et avec accord de la Direction, le délai de prévenance pourra être réduit.



À cette fin, le salarié devra utiliser les imprimés mis à sa disposition par le service des Ressources Humaines de la Société en y mentionnant précisément le volume des droits à débloquer ainsi que la période d'absence souhaitée.

Ce déblocage des droits affectés au compte épargne temps est subordonné à l'autorisation, par le service des Ressources Humaines de la Société, du départ en congé du salarié concerné conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque congé.

De plus, afin de tenir compte des besoins propres de chaque service et dans les limites légales, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque congé, le service Ressources Humaines en concertation avec le responsable hiérarchique pourra, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, reporter la période de congé pour laquelle le déblocage des droits est sollicité par le salarié.

Il est précisé que ce report, s'agissant du congé de fin de carrière et du congé pour convenance personnelle, ne pourra s'exercer que dans la limite de 12 mois à compter de la date de départ en congé prévue par le salarié.

Article 8 – Liquidation des droits affectés au compte épargne temps

Les droits affectés au compte épargne temps feront l'objet d'une liquidation dans les hypothèses suivantes :

- rupture du contrat de travail du salarié concerné quelle qu'en soit la cause ;
- décès du salarié concerné ;
- demande de déblocage du salarié titulaire du compte justifiée par l'un des motifs suivants :
 - divorce du salarié concerné ;
 - décès du conjoint du salarié concerné.
 - Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L.323-11 ou de la Commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle
 - Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la Commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du bénéficiaire.

Le salarié devra adresser une demande, en ce sens, au service Ressources Humaines de la Société, par courrier recommandé avec A.R ou remis en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois maximum à compter de l'événement justifiant la liquidation de son compte.

Le salarié concerné ou ses ayants droits percevront une indemnité compensatrice correspondant aux droits affectés sur le compte, tels que valorisés selon les modalités définies à l'article 5.

Article 9 – Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain de son dépôt.

Il sera remis à tous les salariés de la Société GCE APS et à tout nouveau salarié embauché.



Article 10 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé partiellement ou totalement, par l'une des parties signataires ou adhérentes, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et devra donner lieu à dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

En cas de dénonciation partielle ou totale, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour envisager la négociation d'un nouvel accord.

La dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de trois mois. À l'expiration de ce délai, l'accord dénoncé continuera de produire effet conformément aux dispositions légales pendant un an, sauf entrée en vigueur d'un nouvel accord.

Article 11 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, partiellement ou totalement, par accord entre les parties signataires, à tout moment.

Toute demande de révision devra être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la première présentation de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord portant révision.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifieront et seront opposables aux salariés concernés, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra le dépôt de l'accord portant révision.

Article 12 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera transmis en deux exemplaires (un original et une copie sous support électronique) à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du travail.

En outre, une copie du présent accord sera remise aux Instances Représentatives du Personnel.

Fait à Paris, le 28 janvier 2010
en 4 exemplaires originaux

Pour GCE APS

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat UNSA

$\alpha \cdot L_{\text{min}}^{\text{max}} = \sqrt{2} \cdot \sqrt{2} = 2\sqrt{2}$

