

AVENANT à l'ACCORD CLEMESSY S. A. sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail du 23/10/2000 INSTITUANT UN REGIME DE COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre la Société **CLEMESSY SA** dont le siège social est situé à MULHOUSE, immatriculée au RCS de Mulhouse sous le N° B 945 752 137, représentée par M. Léon PALERMITI, Directeur des Ressources Humaines de la Société CLEMESSY S.A. d'une part,

et

les **Organisations syndicales** représentatives de la Société signataires, représentées par les Délégués syndicaux centraux, d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

L'article 12 de l'accord Clemessy S A sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en date du 23/10/2000 relatif au Compte Epargne Temps est complété par les dispositions du présent avenant.

Cet avenant a pour objet de donner aux salariés qui le souhaitent la possibilité :

- de financer un congé d'une durée significative tel qu'indiqué au paragraphe 4 ;
- de travailler à temps partiel ;
- de cesser de manière anticipée leur activité en fin de carrière.

Le régime du compte épargne temps est le suivant :

1) OUVERTURE DU COMPTE

Peuvent souscrire à l'ouverture d'un compte épargne temps les salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ou le Groupe.

L'ouverture du compte épargne temps est subordonnée à la demande exclusive du salarié, qui doit être faite par écrit.

DLW
W

2) ALIMENTATION DU COMPTE

Le compte épargne temps peut être alimenté selon les **REGLES SUIVANTES** :

- en règle générale, le **CUMUL des éléments exprimés en temps listés ci-dessous NE PEUT AVOIR POUR EFFET D'AFPECTER AU CET PLUS DE 10 JOURS DE REPOS OUVRES POUR UNE ANNEE CIVILE (soit 2 semaines ou 70 h pour un salarié à temps plein en horaire 35 h récurrentes ou 74 h pour un salarié à temps plein en horaire de type 37 h/12 JRTT, etc...)**.
- à partir de 50 ans, le **CUMUL des éléments exprimés en temps listés ci-dessous NE PEUT AVOIR POUR EFFET D'AFPECTER AU CET PLUS DE 15 JOURS DE REPOS OUVRES POUR UNE ANNEE CIVILE (soit 3 semaines ou 105 h pour un salarié à temps plein en horaire 35 h récurrentes ou 111 h pour un salarié à temps plein en horaire de type 37 h/12 JRTT, etc...)**.

Le compte épargne temps peut être alimenté par les **éléments exprimés en temps suivants** :

- **congés payés et congés divers (d'ancienneté, de fractionnement...) dans la limite de 7 jours ouvrés pour une année civile (soit une semaine et 2 jours ouvrés ou 49 h pour un salarié à temps plein en horaire 35 h récurrentes ou 51,8 h pour un salarié à temps plein en horaire de type 37 h/12 JRTT, etc...)**.
- **jours ou heures de réduction du temps de travail (dont la planification s'effectue à l'initiative du salarié), dans la limite de 5 jours ouvrés pour une année civile (soit une semaine ou 37 h pour un salarié à temps plein en horaire 37h/12 JRTT) ;**
- **solde positif du Compte Courant Temps (CCT) avec majorations y afférentes avec un minimum de 7 heures et un maximum de 35 heures pour une année civile (soit une semaine ou 35 h pour un salarié à temps plein en horaire 35 h récurrentes) ;**
- **tout ou partie des heures supplémentaires via le compteur de repos compensateur de remplacement (repos remplaçant, à la demande du salarié, le paiement des heures supplémentaires ainsi que de leurs majorations ou bonifications).**

De plus, le compte épargne temps peut être alimenté par les **éléments exprimés en argent suivants** :

- tout ou partie de la **prime de vacances et/ou de la prime de fin d'année** ;
- tout ou partie d'une **prime exceptionnelle**.

L'affectation dans le CET d'éléments exprimés en argent ne peut avoir pour effet d'amener la rémunération perçue par le salarié au dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

DUR
Z
W

Les éléments exprimés en argent qui alimentent le CET seront convertis en temps de la façon suivante (montant à placer arrondi à la limite inférieure, de façon à le convertir en un nombre de jours entiers) :

Montant à placer sur le CET

Taux de référence complet

Le taux de référence complet (gain de base, prime d'ancienneté, prime de fonction éventuelle) utilisé sera celui du mois au cours duquel les éléments exprimés en argent sont placés dans le CET.

Chaque année, pour le 15/02 au plus tard, le salarié indique par écrit les éléments qu'il souhaite affecter au CET .

3) GESTION DU COMPTE

La valeur des éléments affectés au CET suit l'évolution du salaire de l'intéressé. Lors de la prise d'un congé, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle calculée sur la base du salaire mensuel (gain de base, prime d'ancienneté, prime de fonction) perçu au moment du départ.

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L.143-11-1 du code du travail.

L'employeur communiquera au salarié l'état de son compte une fois par an.

4) UTILISATION DU COMPTE

4.1 Cas dans lesquels le compte peut être utilisé :


4.1.1 Congés et passage à temps partiel prévus par la Loi :

Le salarié pourra utiliser son compte afin de financer l'un des congés ou un passage à temps partiel tels que prévus par la Loi.

A ce jour et à titre indicatif, ces congés sont les suivants :

- congé formation ;
- congé parental d'éducation ;
- congé d'adoption ;
- congé pour soigner un enfant malade ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique (quelque soit le motif de recours au congé sabbatique) ;
- congé pour accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- congé pour action de solidarité internationale ;
- congé d'aménagement de fin de carrière.

Les conditions de prise de ces congés ou de ce passage à temps partiel se font dans le cadre des dispositions qui les instituent.

IX.07  Wp

Le compte pourra également être utilisé pour financer un congé spécifique (pour convenance personnelle) à l'initiative du salarié, pour réaliser un projet personnel. La demande de congé doit être formulée par écrit 6 mois avant la date prévue pour le départ en congés. Le congé ne peut pas être refusé mais la date de départ en congés peut être différée de 3 mois au plus (cf. dispositions relatives au congé spécifique, à savoir à ce jour : article 11.1 de l'accord national de Branche du 28 juillet 1998 qui institue le CET, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000).

4.1.2 Congés ou passage à temps partiel de cessation anticipée d'activité :

Le salarié pourra utiliser son CET pour financer un congé ou un passage à temps partiel de cessation anticipée d'activité en fin de carrière.

Le congé ou le passage à temps partiel de cessation anticipée d'activité est accordé sous réserve que le salarié notifie à la Direction son départ à la retraite qui doit prendre effet à la fin du congé ou de la période de travail à temps partiel.

La demande de cessation anticipée d'activité (congé ou temps partiel) doit être formulée par écrit en respectant un délai de prévenance d'au moins 6 mois.

4.2 Délai dans lequel le CET doit être utilisé :

Le CET doit être utilisé dans les délais définis par la Loi.

A titre purement indicatif, ces délais sont actuellement les suivants **et seraient automatiquement modifiés** en cas de nouvelles dispositions légales :

utilisation du CET dans les 5 ans suivant la date d'acquisition d'un congé d'une durée **minimale de 2 mois (soit 9 semaines ou 45 jours ou 315 h pour un salarié à temps plein en horaire 35 h récurrentes)**.

La limite de 5 ans pour l'utilisation du CET dans le cadre du financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel est portée à **10 ans** pour le salarié **parent d'un enfant âgé de moins de 16 ans** ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Ces limites de 5 et 10 ans ne s'appliquent pas au **salarié âgé de plus de 50 ans** qui finance avec son CET **une cessation anticipée de son activité en fin de carrière**.

5) REMUNERATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE OU LE PASSAGE A TEMPS PARTIEL OU LA CESSATION ANTICIPEE DE SON ACTIVITE EN FIN DE CARRIERE

Le salarié bénéficie pendant la durée du congé ou la période de travail à temps partiel ou la période de cessation anticipée de son activité en fin de carrière d'une rémunération mensuelle calculée d'après le montant du salaire mensuel (gain de

base, prime d'ancienneté, prime de fonction) perçu au moment du départ en congé dans la limite des droits acquis sur le compte.

Le montant du salaire mensuel perçu ne peut dépasser 100% du montant du salaire mensuel (gain de base, prime d'ancienneté, prime de fonction) perçu au moment du départ en congé ou du passage effectif à temps partiel ou de la cessation anticipée de son activité en fin de carrière.

Toutefois, dans le cas exceptionnel où un salarié aurait vu son salaire mensuel diminuer (gain de base brut, prime d'ancienneté brute), la rémunération mensuelle perçue pendant la durée du congé ou la période de travail à temps partiel ou la période de cessation anticipée de son activité en fin de carrière **serait corrigée, pour l'équivalent du temps placé dans le CET avant cette diminution de rémunération**, du montant du salaire mensuel complémentaire (gain de base brut, prime d'ancienneté brute) perçu avant cette diminution.

La rémunération sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise et sera impactée par les revalorisations collectives qui seraient effectuées dans l'entreprise (éventuelle augmentation générale concernant les collaborateurs de même statut,...).

6) REPRISE DU TRAVAIL APRES LE CONGE OU RETOUR A TEMPS PLEIN APRES LE PASSAGE A TEMPS PARTIEL

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel rémunéré au titre du CET précède une cessation anticipée d'activité, le salarié retrouve à l'issue de son congé ou de la durée de son activité à temps partiel son emploi précédent au même lieu géographique et à défaut un emploi similaire assorti d'une rémunération au minimum équivalente.

Dans le cas d'une affectation à un poste équivalent nécessitant une adaptation, les nécessaires actions de formation seront menées.

7) TRANSFERT, CLOTURE OU LIQUIDATION DU COMPTE

7.1 Transfert du compte :

Lors du passage d'une entreprise du Groupe à une autre et sur accord du salarié, le compte épargne temps sera transféré.

7.2 Clôture du compte :

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis figurant sur le compte sur la base du salaire mensuel (gain de base, prime d'ancienneté, prime de fonction) perçu au moment de la rupture. Il percevra également une indemnité compensatrice de congés payés pour la période correspondant à ces droits acquis.

Le salarié peut demander à tout moment la clôture définitive de son compte. Les droits acquis figurant sur le compte seront à prendre sous forme de congés, en une ou plusieurs fois selon les règles qui régissent les départs en congés payés et selon des dates à convenir avec la hiérarchie (au plus tard dans un délai d'un an suivant la demande).

7.3 Liquidation du compte :

Le salarié peut demander la liquidation de son compte sous forme monétaire dans les situations prévues pour le déblocage anticipé des fonds dans le cadre de la participation légale (cf. article R 442.17 du code du travail) qui sont à ce jour les suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'adoption dès lors que le foyer compte déjà 2 enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagé d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité (cf. conditions Art. R 442-17 du code du travail) ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise , par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale (cf. conditions Art R 442-17 du code du travail) ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle (cf. conditions Art R 442-17 du code du travail) ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du code de la consommation (cf. conditions Art 442-17 du code du travail).

Lors du passage d'une entreprise du Groupe à une autre et dans le cas où le salarié n'accepterait pas le transfert de son CET, la liquidation du compte sous forme monétaire est également possible


Le délai de prévenance est de 1 mois avant la date à laquelle le salarié souhaite disposer de la totalité de ses droits acquis sous forme monétaire. Le compte pourra à nouveau être alimenté par la suite.

8) DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9) REVISION DE L'ACCORD

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 les délais prévus par la loi.

DL07  W

10) DENONCIATION

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

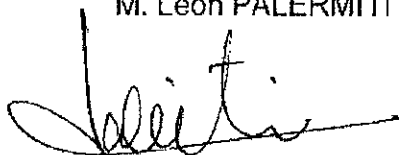
11) FORMALITES

Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Colmar et en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Mulhouse.

Fait à Mulhouse, le 27 mars 2003

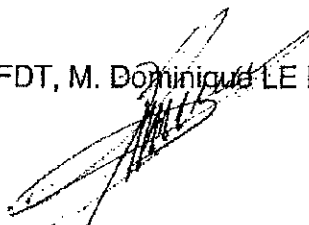
Pour la Direction

M. Léon PALERMITI



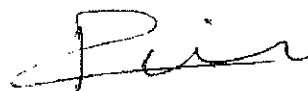
Pour les Organisations syndicales :

la CFDT, M. Dominique LE MORVAN



la FMNE/CGT, M. Michel ESTEVEZ

la CFE/CGC, M. Roland SPINDLER



la GCT/FO, M. Eugène BROUSSOULOUX