

ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (COMPTE EPARGNE TEMPS) DES SALARIES DE L'UES COMPASS GROUP FRANCE

Champ d'application

Dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité négocier un accord d'aménagement du temps de travail **à objet limité**, applicable au personnel de statut Employé, Maîtrise et Cadre de l'UES Compass Group France.

Cet accord comportera des dispositions particulières relatives au compte épargne-temps, aux conditions d'utilisation et de sortie du compte épargne-temps, à la journée de solidarité et à la gestion du compte crédit de RTT.

L'accord s'applique aux salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le présent accord d'aménagement du temps de travail concerne les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel, selon des modalités spécifiques définies par le présent accord pour ces derniers.

Les dispositions du présent accord se substituent à tous les accords en vigueur d'annualisation et de réduction du temps de travail ayant le même objet, au sein de l'UES Compass Group France.

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager ou de réviser les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'accumuler des droits à congés rémunérés ou d'effectuer des versements sur un Plan d'épargne retraite collectif.

Le compte épargne-temps est mis en place par le présent accord pour les collaborateurs des Sociétés de l'UES ne bénéficiant pas jusqu'alors de ce dispositif.

Bénéficiaires du Compte Epargne-Temps (CET)

Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent demander par écrit l'ouverture d'un CET dans le cadre des dispositions prévues par le présent accord.

Les collaborateurs devront demander par écrit l'affectation de leurs droits acquis dans le CET au plus tard le 30 Septembre pour la période de référence en cours définie ci après.

Alimentation du compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps peut être alimenté, après acceptation de la hiérarchie, de jours de congés, de jour de repos, de versements issus de la participation ou de sommes d'argent versées volontairement par le salarié. Les cinq premiers jours d'alimentation du CET sont exclusivement à l'initiative du salarié.

CF
B
7

Les droits suivants pourront être affectés dans le compte épargne-temps :

- Les jours de réduction du temps de travail (RTT) acquis ;
- La 5^{ème} semaine de congés payés acquise ;
- Les jours de congés conventionnels acquis (congés d'ancienneté) ;
- Les repos compensateurs générés par l'accomplissement d'heures supplémentaires ;
- Les sommes issues de la répartition de la réserve spéciale de participation d'entreprise affectés sur le compte épargne-temps par l'entreprise, à la demande du bénéficiaire, à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- Les sommes d'argent acquises par le collaborateur : 13^{ème} mois, prime, majorations d'heures supplémentaires. Il s'agit des sommes déjà versées par l'entreprise au salarié.

Ces dispositions complètent les dispositions des accords d'entreprise en vigueur en diversifiant les sources d'alimentation du CET ou s'appliquent directement en l'absence de CET préexistant dans une Société de l'UES.

Important :

Le nombre maximum de jours et de repos épargnés (ou de valeurs monétaires correspondantes) dans le CET est de 10 jours par an et de 25 jours sur 5 ans.

Durée du compte épargne-temps (CET)

Les droits à repos capitalisés dans le CET devront être utilisés sous forme de congés rémunérés ou transférés vers le PERCO dans un délai maximum de 5 ans à compter de leur première année d'alimentation dans le compte.

Les droits sortis du CET (sous forme de congés rémunérés ou transférés vers le PERCO) autorisent une réinscription de droits dans le Compte, dans une limite totale de 25 jours. Ces nouveaux droits devront être utilisés sous forme de congés ou transférés dans le PERCO dans un délai maximum de 5 ans à compter de leur année d'alimentation dans le CET.

Il peut être dérogé à cette disposition relative à la durée d'utilisation des droits CET pour les salariés âgés de 50 ans et plus qui envisageraient un congé de fin de carrière selon les dispositions des accords d'entreprise en vigueur.

Sortie de compte en temps ou transferts des droits issus du compte épargne-temps (CET)

Tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps pourront être utilisés par le salarié pour rémunérer des congés ou pour effectuer des versements au Plan d'Epargne Retraite Collectif (à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés qui ne peut être transférée dans le PERCO).

Les versements au PERCO issus de jours ou de repos stockés sur le CET seront convertis : ils correspondront à la valeur en taux horaire journalier des jours ou repos épargnés dans le compte, à la date du transfert.

Ces dispositions complètent les dispositions des accords d'entreprise en vigueur en diversifiant les possibilités de sorties du compte épargne-temps ou s'appliquent directement en l'absence de CET préexistant dans une Société de l'UES.

Abondement de l'entreprise sur les jours ou repos CET alimentant le PERCO

La Société prend en charge les frais de tenue de compte liés au fonctionnement du Plan d'Epargne Retraite Collectif des salariés présents dans l'entreprise.

Dans le cadre de la passerelle CET/PERCO, l'entreprise complètera les versements effectués par le salarié sur le PERCO.

CF FB
04

Seuls les versements issus de jours ou de repos épargnés dans le CET par le collaborateur seront abondés par l'entreprise.

L'entreprise abondera les droits transférés vers le PERCO dans les conditions suivantes :

L'abondement complémentaire de l'entreprise intervient dès le 1^{er} jour affecté sur le PERCO et dans la limite de la valeur de 10 jours épargnés par an.

L'abondement est modulé en fonction des versements effectués par le salarié sur le PERCO. Il correspondra à un pourcentage du taux horaire journalier des jours ou repos CET transférés dans le PERCO :

La valeur de l'abondement Entreprise est de 100% pour le 1^{er} jour ou 1^{er} repos CET épargné dans le PERCO ;

Elle est de 5% pour le 2^{ème} jour, de 7,5% pour le 3^{ème} jour, de 10% pour le 4^{ème} jour, de 12,5% pour le 5^{ème} jour, de 14% pour le 6^{ème} jour, de 15% pour les 7^{ème} et 8^{ème} jours, de 17,5% pour le 9^{ème} jour et de 20% pour le 10^{ème} jour.

L'entreprise n'abondera pas les versements volontaires du salarié effectué sous forme monétaire (en argent).

Pour les collaborateurs ayant quitté la Société, les versements effectués sur le PERCO ne donnent lieu à aucun abondement de l'entreprise et les frais afférents à sa gestion sont à la charge exclusive de l'ancien collaborateur.

L'abondement pourra être éventuellement redéfini chaque année selon des modalités rediscutées avec les organisations syndicales.

Gestion du compte crédit de RTT

Période de référence.

Les jours de repos supplémentaires (RTT) sont acquis et décomptés du 1^{er} Juin de l'année en cours au 31 Mai de l'année suivante.

Possibilité de report au-delà de la limite annuelle : pour tenir compte des périodes de basse activité, les jours RTT pourront être pris au plus tard le 30 Juin de l'année.

Crédit de repos annuel (RTT) des salariés

Pour tenir compte de l'application de la journée de solidarité, le nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) est réduit d'une journée pour l'ensemble des collaborateurs **bénéficiant** de jours RTT au sein de l'UES Compass Group France.

Les salariés travaillant selon un horaire inférieur au plancher minimum horaire hebdomadaire* (salariés à temps partiel ne bénéficiant pas de RTT au sein de l'UES COMPASS GROUP France) ne sont pas soumis à la journée de solidarité.

Cette disposition à durée indéterminée est applicable dès le 1^{er} Juin 2012 pour chaque période annuelle d'acquisition et de décompte des jours de réduction du temps de travail.

** Plancher minimum horaire prévu par les accords d'entreprise en vigueur*

Entrée en vigueur de l'accord et Dépôt

Le présent accord prendra effet à compter du pour une durée indéterminée.

Le projet d'accord a été soumis au Comité Central d'entreprise avant sa conclusion.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support

électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Direccte) de Nanterre et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 28/02/2012

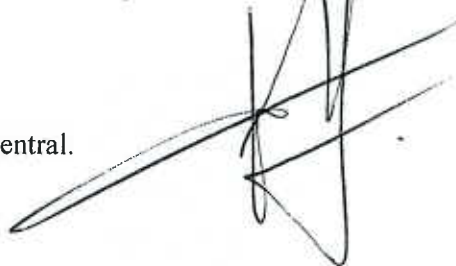
Pour l'UES Compass Group France :
Frédéric BOURDEAU



Pour le Syndicat FO :
Yvon CRAIL, Délégué Syndical Central.



Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA :
Thierry BRUDIEUX, Délégué Syndical Central.



Pour la Fédération des services CFDT :
Claire FOUCHESATO, Déléguée Syndicale Centrale.



Pour la Fédération Commerce Service et Force de Vente CFTC :
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT :
Rémy THARREAU, Délégué Syndical Central.

