# ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UN **COMPTE EPARGNE TEMPS**

D'une part,	
Et:	
D'autre part,	
l a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET).	
Préambule	

## P

Entre:

Le Compte Epargne Temps (CET) constitue un dispositif d'adaptation du temps de travail offrant la possibilité au salarié volontaire de se constituer une épargne de temps permettant d'indemniser, en tout ou partie, la prise de certains congés ainsi qu'une période travaillée à temps partiel.

C'est dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire que la création d'un CET a été proposée. Celui-ci peut constituer un dispositif d'adaptation du temps de travail permettant de prendre en compte les attentes des salariés qui souhaitent disposer d'une souplesse accrue pour gérer leur temps de travail, tout en restant compatible avec l'organisation de l'entreprise.

Les parties entendent rappeler que :

- Le CET ne doit pas se substituer, par principe, à la prise des jours de congés dont bénéficient les salariés,
- L'alimentation et l'utilisation du CET ne peuvent se faire qu'à l'initiative du salarié,
- Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des règles conventionnelles portant sur le CET (Chapitre V de l'accord du 31 août 1999, CCN de la Fabrication Mécanique du Verre).



### Article 1 - Objet

Le CET permet au salarié qui le désire et qui remplit les conditions fixées à l'Article 2 de se constituer un capital de temps en vue d'indemniser en tout ou partie une période de temps non travaillée et non rémunérée précisé à l'article 4.

### Article 2 - Bénéficiaires

Tout salarié en CDI justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans la Société et qui le souhaite peut ouvrir un compte individuel sur Compte Epargne Temps créé en application du présent accord.

#### Article 3 - Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté, au choix du salarié, dans la limite maximum de 20 jours ouvrés par an, par les éléments suivants :

- Les congés payés pour leur durée excédant 20 jours ouvrés par an,
- Les congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté ou hiérarchiques,
- Les Repos Compensateurs,
- Les Heures Supplémentaires (avec les majorations associées) prises en repos,
- Les jours de RTT.

L'affectation des jours au CET décidée par le salarié se fera le 31 mai de chaque année.

En période d'activité partielle, le CET ne pourra être alimenté pour les salariés concernés par ce type de mesure.

La valorisation des droits présents dans le CET est limitée conformément aux dispositions de l'article L3154-1 et suivants du code du travail à la couverture par la garantie des créances salariales de !

Cette couverture est limitée à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions d'assurance chômage, soit vingt-quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour 2014, le plafond est de 75 096 €.

### Article 4 - Utilisation du CET

Dès que les droits affectés au CET atteignent au moins 10 jours ouvrés, le salarié peut les utiliser, à son initiative, pour indemniser en tout ou partie des périodes de temps non travaillées suivantes :

- Un congé parental d'éducation,
- Un congé pour raisons familiales (congé de présence parentale, de solidarité ou de soutien familial)
- Les congés sans solde prévus par la loi (congé pour création d'entreprise, congé sabbatique...),
- Un congé à temps plein de fin de carrière ou une cessation progressive d'activité dans le cadre d'un passage à temps partiel (dès lors que les contraintes d'organisation du service le permettent),
- Une formation professionnelle qualifiante.

Lorsque le salarié souhaite utiliser les droits qu'il a capitalisés pour financer l'une des périodes de temps non travaillées visées ci-dessus, il doit adresser sa demande par courrier à la Direction des



Ressources Humaines dans le cadre et selon les délais spécifiques applicables à la demande faite au titre du congé ou de la période concerné(e).

La Direction des Ressources Humaines formule une réponse sur cette demande d'utilisation dans les mêmes formes et délais impartis par les dispositions encadrant le congé ou la période concerné(e).

En cas de refus, le salarié peut formuler une nouvelle demande à l'expiration d'un délai de 3 mois suivant la notification de la décision dûment motivée de la Société. Cette nouvelle demande sera alors acceptée s'il s'agit d'une demande visant à indemniser tout ou partie de l'un des congés visés ci-dessus.

### Article 5- Situation du salarié en congé indemnisé par les droits affectés au CET

Le statut du salarié, du jour de son départ à celui de son retour, suit le régime normalement applicable au type de congé choisi.

Les droits utilisés dans ce cadre sont indemnisés au taux du salaire mensuel de base applicable au moment du départ en congé.

Cette indemnité est versée à la même échéance que le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. Ayant un caractère de salaire, cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu au titre de l'année où elle est versée.

Les garanties de prévoyance et de frais de santé sont assurées dans les conditions prévues par le règlement en vigueur avec l'organisme assureur.

### Article 6 - Reprise d'activité

A l'issue du congé (en particulier pour les congés d'une durée importante), et quelle qu'en soit la nature, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire (à l'exception du congé de fin de carrière), assorti d'une rémunération au moins équivalente, actualisée le cas échéant, des augmentations collectives de sa catégorie professionnelle (pour le personnel Ouvriers, Employés et Agents de maîtrise) ou individuelles (pour le personnel Cadres).

### Article 7 – Liquidation du compte individuel

Par principe, le CET donne lieu à une utilisation sous la forme d'un congé ou d'un passage à temps partiel (cessation progressive d'activité) selon les termes fixés à l'Article 4 du présent accord.

Par exception, le compte individuel du salarié est liquidé sous forme d'une indemnité compensatrice ayant le caractère de salaire, dans les cas ci-après définis.

### 7.1 Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf utilisation préalable en cas de départ ou de mise à la retraite dans les conditions posées à l'Article 4 du présent accord, la clôture du compte individuel, la liquidation des droits inscrits et le versement d'une indemnité compensatrice au salarié.



Le montant de cette indemnité est égal au nombre de jours de droits que le salarié a capitalisé sur son compte individuel et qu'il n'a pas pu utiliser, multiplié par le taux journalier calculé sur la base de son salaire à la date de rupture de son contrat de travail.

# 7.2 Renonciation du salarié à l'utilisation des droits inscrits sur son compte individuel

Le salarié peut renoncer à l'utilisation des droits inscrits sur son compte individuel et en demander la liquidation dans les cas suivants :

- Invalidité, reconnue conformément aux articles L.341-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale :
  - o Du salarié.
  - o De son (sa) conjoint(e) ou de la personne avec laquelle il est lié par un PACS.
  - o D'un enfant à charge au sens de la réglementation fiscale ;
- Surendettement, défini à l'article L331-2 du Code de la consommation, sur présentation de la décision du Président de la commission de surendettement des particuliers, ou le cas échéant du juge,
- Divorce ou dissolution du PACS.
- Décès du (de la) conjoint(e) ou de la personne avec laquelle le salarié est lié par un PACS.

La décision de renonciation du salarié doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 3 mois suivant l'évènement qui la justifie.

Elle entraîne la liquidation de la totalité des droits capitalisés sur le compte du salarié, sous forme d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits capitalisés, calculée sur la base du salaire à la date de liquidation.

# Article 8 - Mutation du salarié dans une autre Société du Groupe Saint-Gobain

## 8.1 Salarié muté dans une autre Société du Groupe dans laquelle existe un CET

Les droits capitalisés par le salarié sur son compte sont transférés dans le CET de la Société du Groupe qui reprend son contrat de travail, et sont régis par les règles en vigueur au sein de cette Société.

## 8.2 Salarié muté dans une autre Société du Groupe dans laquelle il n'existe pas de CET

Dans le cas où le salarié est muté dans une autre Société du Groupe où il n'existe pas de CET, celui-ci perçoit de ou selon le cas, au moment de sa mutation, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la totalité des droits qu'il a capitalisés dans le cadre du CET à la date de fin de son contrat de travail avec calculé sur la base de son salaire à la date de la liquidation de son compte.

# Article 9 - Gestion - Suivi des comptes - Information du salarié

Un guide d'utilisation du CET sera remis à tous les salariés de la société. Ce document reprendra les délais opérationnels de l'utilisation du CET (modes et fréquence d'alimentation, l'utilisation des formulaires d'affectation, la gestion du CET etc.).
Un suivi individuel de son CET est remis à chaque salarié concerné au moins une fois par an.



### Article 10 - Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'Article 12.

### Article 11 - Information des salariés

Les salariés de seront informés de l'existence et du contenu du présent accord par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

### Article 12 - Révision et dénonciation de l'accord

Toute révision du présent accord devra faire l'objet d'une négociation entre les parties signataires et donner lieu à l'établissement d'un avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

### Article 13 - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire sera consultable par les salariés auprès de la DRH.

Fait à La défense, le 16 novembre 2014

						5
						*
				,		