

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS
ALSTOM POWER SERVICE**

Accord de substitution

Entre la Société ALSTOM Power Service, Société Anonyme au capital de 10 000 000 euros, dont le Siège Social est à LEVALLOIS-PERRET (92300), 2 Quai Michelet - 3 avenue André Malraux, représentée par :

Madame Samira BELHADAD,

Directrice des Ressources Humaines

d'une part et

les Organisations Syndicales représentatives,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

11/7 30/11

SR

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION	3
CHAPITRE 2 – OUVERTURE DU COMPTE	3
CHAPITRE 3 – ALIMENTATION DU COMPTE	4
ARTICLE 3.1 - ALIMENTATION A L'INITIATIVE DU SALARIE	4
3.1.1 – Alimentation par des éléments en temps	4
3.1.2 – Alimentation par des éléments en argent	4
ART. 3.2 ALIMENTATION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR	4
ART. 3.3 PLAFOND D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	5
CHAPITRE 4 – GESTION DU COMPTE	5
4.1 – VALORISATION DES ELEMENTS AFFECTES AU COMPTE	5
4.2 – Tenue du compte	6
4.3 – Procédure d'alimentation et d'utilisation du compte	6
4.4 – Garantie des éléments inscrits au compte	6
CHAPITRE 5 – UTILISATION DU COMPTE	6
5.1 – Monétisation des droits acquis inscrits au compte	6
5.1.1 – Monétisation immédiate	6
5.1.2 – Monétisation différée	6
5.1.3 – Indemnité versée dans le cadre de la monétisation	7
5.2 – Financement d'un congé, d'un passage à temps partiel ou d'une cessation progressive d'activité	7
5.2.1 – Modalités d'utilisations du CET pour financer un congé, un passage à temps partiel ou une cessation progressive d'activité	7
1. Absences prévues par la loi	7
2. Autres absences	7
5.2.2 – Indemnisation du salarié pendant le congé ou la période à temps partiel	8
5.3 – Abondement dans le cadre de l'utilisation du compte épargne-temps.	8
5.3.1 – Abondement de la durée du congé de fin de carrière	8
5.3.2 – Abondement de l'utilisation du compte épargne-temps en cas de difficultés conjoncturelles de l'entreprise	8
CHAPITRE 6 – CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE	9
CHAPITRE 7 – PHASE TRANSITOIRE	9
7.1 – Salariés < 50 ans	9
7.2 - Salariés entre 50 ans et 55 ans	9
7.3 - Salariés entre 55 ans et 60 ans	9
7.4 - Salariés > 60 ans	10
7.5 – Cas particuliers	10
CHAPITRE 8 - COMMISSION DE SUIVI	10
CHAPITRE 9 - DUREE DE L'ACCORD	10

CHAPITRE 10 - REVISION	10
CHAPITRE 11 - DENONCIATION	10
CHAPITRE 12 - FORMALITES	11

PREAMBULE

En complément de l'Accord relatif à la Durée et à l'Aménagement du Temps de Travail (DATT), la Direction et les Organisations Syndicales rappellent l'intérêt du compte épargne-temps (CET) qui permet une souplesse dans la gestion du temps de travail et la possibilité de monétiser à tout moment tout ou partie des éléments épargnés.

Le compte épargne-temps permet en effet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Le présent accord se substitue aux dispositifs existant par avenant à l'accord d'entreprise du 18 juillet 2000, par accords d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux décisions unilatérales et usages portant sur le même objet.

Le dispositif de compte épargne-temps est mis en place en application des articles L3151-1 et suivants du Code du travail, tels que modifiés par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société Alstom Power Service.

CHAPITRE 2 – OUVERTURE DU COMPTE

Un compte épargne-temps est ouvert pour tous les salariés de la société Alstom Power Service par une première alimentation du CET, conformément à l'article 3 relatif à l'alimentation du compte.

CHAPITRE 3 – ALIMENTATION DU COMPTE

ARTICLE 3.1 - ALIMENTATION A L'INITIATIVE DU SALARIE

3.1.1 – Alimentation par des éléments en temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté à l'initiative du salarié par des éléments en temps :

- Les jours RTT à disposition des salariés ;
- La 5^{ème} semaine de congés payés légaux, à partir du 1^{er} avril de l'année de prise des congés ;
- Les éventuels jours de congés conventionnels supplémentaires tels que les congés d'ancienneté ;
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires :
 - o Repos compensateur équivalent (RCE)
 - o Contrepartie obligatoire en repos (COR)

Les parties rappellent que le congé principal (les quatre premières semaines de congés payés) ne peut être affecté sur un compte épargne-temps.

3.1.2 – Alimentation par des éléments en argent

Le compte épargne temps peut également être alimenté à l'initiative du salarié par des éléments en argent :

- Tout ou partie des augmentations et compléments de rémunération (ex : heures supplémentaires)
- Tout ou partie des sommes perçues au titre de l'intéressement ou de la participation
- Au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issues du Plan Epargne Groupe (PEG) ;
- Contrepartie en argent des jours supplémentaires travaillés payés et majorés en fin d'année au delà de 218 jours.

Il est rappelé que l'alimentation du compte épargne-temps ne peut avoir pour effet d'amener la rémunération du salarié en dessous des garanties légale et conventionnelle de salaire.

ART. 3.2 ALIMENTATION A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le compte épargne-temps peut être alimenté à l'initiative de l'employeur par :

- Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, incluant les majorations pour heures supplémentaires lorsque ces heures excèdent la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de décompte de l'horaire ;
- L'éventuel abondement des droits affectés au compte épargne-temps en fonction des sources d'utilisation.

ART. 3.3 PLAFOND D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le nombre total de jours inscrits au compte épargne-temps ne peut excéder :

- **100 jours** pour les salariés de moins de 55 ans
- **175 jours** pour les salariés de plus de 55 ans

Et dans tous les cas dans les limites définies à l'article 4.4 (AGS). Il s'agit d'un double plafonnement.

CHAPITRE 4 – GESTION DU COMPTE

Le compte épargne-temps est géré en temps.

4.1 – VALORISATION DES ELEMENTS AFFECTES AU COMPTE

Les éléments affectés au compte sont tous convertis en temps.

Tout élément en argent venant alimenter le compte épargne-temps est converti en équivalent jours à la date de son affectation.

Les sommes épargnées sont divisées par le salaire journalier ouvré (SJO) en vigueur le mois de la transformation , reconstitué à temps plein :

Pour le personnel en décompte horaire :

$$\text{SJO} = (\text{Base mensuelle} + \text{ancienneté}) / 21,67$$

Pour le personnel en décompte en jours et le personnel forfait tous horaires :

Il est convenu dans le cadre du présent accord qu'à partir de la signature du présent accord, la formule suivante sera appliquée :

$$\text{SJO} = \text{Base annuelle} / 12 / 21,67$$

La conversion des sommes épargnées donne un nombre de jours ouvrés dans le CET selon le calcul suivant :

$$\text{Sommes épargnées} / \text{SJO} = \text{nombre de jours ouvrés}$$

La valeur des éléments affectés au compte suit l'évolution du salaire de base du salarié.

4.2 – Tenue du compte

Le compte est géré par l'entreprise.

4.3 – Procédure d'alimentation et d'utilisation du compte

Chaque salarié alimente son compte en indiquant la nature des éléments et le pourcentage de chacun des éléments qu'il souhaite affecter au compte épargne-temps sur un formulaire fourni par le service AES.

Pour utiliser son compte dans les conditions définies à l'article 5, le salarié fait la demande au travers de l'outil de gestion des congés.

L'information relative aux droits individuels inscrits au compte épargne-temps est faite aux salariés chaque mois sur le bulletin de paie.

4.4 – Garantie des éléments inscrits au compte

Les droits acquis figurant sur le compte sont couverts par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances salariales (AGS) dans les conditions de l'article L3253-8 du Code du travail.

CHAPITRE 5 – UTILISATION DU COMPTE

5.1 – Monétisation des droits acquis inscrits au compte

5.1.1 – Monétisation immédiate

Le salarié peut demander la monétisation de tout ou partie de son compte, à l'exception des droits correspondant à la 5^e semaine de congés payés qui ne peuvent être liquidés en argent. Les droits correspondant à la 5^e semaine de congés payés peuvent en revanche être utilisés uniquement pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

5.1.2 – Monétisation différée

Le salarié peut décider de transférer des droits liquidés :

- sur le plan épargne Groupe ou le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les limites prévues par ces dispositifs,
- pour financer, avec les droits liquidés, des prestations d'un régime de retraite supplémentaires, à caractère collectif et obligatoire lorsque celui-ci existe,

- pour financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L351-14-1 du Code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

5.1.3 – Indemnité versée dans le cadre de la monétisation

Les salariés perçoivent une indemnité correspondant aux jours dont la monétisation est demandée (hors 5^e semaine de congés payés) sur leur paie du mois en cours, ou du mois suivant si la période de paie est clôturée.

La demande de monétisation doit être formulée auprès du service AES par l'intermédiaire d'un formulaire transmis avant le 5 du mois au titre duquel la monétisation est demandée, afin de permettre le versement sur la paie du mois concerné.

Les sommes versées aux salariés suivent le même régime social et fiscal que le salaire.

5.2 – Financement d'un congé, d'un passage à temps partiel ou d'une cessation progressive d'activité

5.2.1 – Modalités d'utilisations du CET pour financer un congé, un passage à temps partiel ou une cessation progressive d'activité

1. Absences prévues par la loi

Le salarié peut demander à utiliser son compte épargne-temps pour financer tout type de **congé total ou partiel, prévu par la loi ou la convention collective** dans les conditions et pour la durée prévues par les dispositions légales et conventionnelles : congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé de solidarité internationale...etc.

2. Autres absences

Le salarié peut également demander à utiliser son compte épargne-temps pour financer un **congé sans solde ou pour convenances personnelles** à temps plein ou à temps partiel, avec autorisation par l'employeur. Il peut également s'agir d'une **cessation progressive d'activité avant un départ en retraite** : le salarié fournit à l'appui de sa demande un relevé de carrière attestant de sa situation.

Le salarié doit obtenir l'accord de sa hiérarchie. Son départ en congé peut être reporté par le service Ressources Humaines par un courrier motivé dans la limite de 3 mois maximum.

Le salarié veille à préciser la durée et la nature de son congé, dans le respect des délais de prévenance suivants :

- 2 mois pour tout congé inférieur à 2 semaines ;
- 3 mois pour tout congé compris entre 2 semaines et 6 mois ;
- 6 mois pour tout congé supérieur à 6 mois et notamment dans le cadre de la prise de « CET bonifié » prévu par l'accord Groupe GPEA.

5.2.2 – Indemnisation du salarié pendant le congé ou la période à temps partiel

Le salarié bénéficie, pendant son congé ou son passage à temps partiel, d'une indemnisation calculée sur la base du montant du salaire au moment du départ. Il est indemnisé pendant la durée correspondant aux droits acquis figurant sur le CET dont il a demandé l'utilisation.

Si la durée du congé ou du temps partiel demandée dépasse le nombre de jours épargnés, le salarié indique à l'entreprise, dans la demande de congé ou de passage à temps partiel, le pourcentage du montant de son salaire qu'il souhaite recevoir, dans la limite de ses droits. Ce montant ne peut excéder 100% du montant du salaire mensuel du salarié.

L'indemnité peut être lissée sur toute la durée de l'absence, afin que le salarié perçoive la même indemnité pour chaque mois d'absence.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'entreprise. Cette indemnité suit le même régime social et fiscal que le salaire.

5.3 – Abondement dans le cadre de l'utilisation du compte épargne-temps.

Les signataires conviennent d'un abondement spécifique du compte épargne-temps dans les 2 cas de figure suivants.

5.3.1 – Abondement de la durée du congé de fin de carrière

L'entreprise abonde en temps à hauteur de 15%, le nombre de jours pris dans le cadre d'un congé de fin de carrière. En cas de fractions, le nombre de jours est alors arrondi à l'entier le plus proche.

Seuls les jours pris sous forme de congés en temps sont abondés.

5.3.2 – Abondement de l'utilisation du compte épargne-temps en cas de difficultés conjoncturelles de l'entreprise

Les parties conviennent par ailleurs de la création d'un abondement spécifique du compte épargne-temps du salarié lorsqu'il existe un intérêt partagé à son utilisation entre l'entreprise et le salarié, dans une situation de difficultés conjoncturelles de l'activité ou de l'entreprise.

En cas d'utilisation du CET dans ce type de situation, l'entreprise abonde de 25% du nombre de jours de CET effectivement pris. L'entreprise précise par note de service quels sont les services concernés par la présente mesure et la durée d'ouverture de cette mesure. Les salariés intéressés par le présent article en font la demande dans les conditions habituelles d'utilisation du CET.

17/11 30/11

53

CHAPITRE 6 – CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les sommes exigibles sur cette indemnité, suivent le même régime social et fiscal que le salaire.

En cas de mobilité intra Groupe ALSTOM, tout ou partie du compte épargne temps peut être transféré à l'entité d'accueil, dans les conditions prévues par celle-ci.

CHAPITRE 7 – PHASE TRANSITOIRE

Pour les salariés qui dépasseraient à la date d'application du présent accord les plafonds de CET mentionnés à l'article 3.3, les mesures suivantes s'appliquent.

7.1 – Salariés < 50 ans

Les salariés âgés de moins de 50 ans à la date d'application du présent accord disposent d'un délai de 3 ans pour ramener le nombre de jours de CET sous le plafond de 100 jours.

A défaut le nombre de jours au delà du plafond est monétisé.

7.2 - Salariés entre 50 ans et 55 ans

Les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans à la date d'application du présent accord disposent d'un délai de 5 ans pour ramener le nombre de jours de CET sous le plafond de 175 jours.

A défaut le nombre de jours au delà du plafond est monétisé.

7.3 - Salariés entre 55 ans et 60 ans

Les salariés âgés de 55 ans et plus et de moins de 60 ans à la date d'application du présent accord disposent d'un délai de 5 ans pour ramener le nombre de jours de CET sous le plafond de 175 jours.

A défaut le nombre de jours au delà du plafond est monétisé.

En cas d'utilisation des jours de CET pour un départ en retraite dans les 2 ans suivant l'application de l'accord, le nombre de jours de CET peut être maintenu au delà du plafond de 175 jours.

7.4 - Salariés > 60 ans

Le nombre de jours de CET des salariés 60 ans et plus à la date d'application du présent accord peut être maintenu au delà du plafond de 175 jours.

7.5 – Cas particuliers

Par ailleurs, pour les salariés de plus de 55 ans qui débuteraient un congé de fin de carrière dans l'année qui suit la date d'application de l'accord pour ceux pouvant liquider leur retraite à taux plein, de même pour les salariés ne pouvant liquider leur retraite deux ans après l'application de l'accord, l'entreprise abondera en temps le nombre de jours pris dans le cadre d'un congé de fin de carrière à hauteur de 10% lorsque le congé de fin de carrière est supérieur à 22 jours, 20% lorsque celui-ci est supérieur à 66 jours, 30% lorsque que celui-ci est supérieur à 132 jours.

CHAPITRE 8 - COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire et de 3 membres de la Direction des Ressources Humaines étudiera les modalités d'application du présent accord.

La commission se réunira dans les 6 mois qui suivront la mise en application de l'accord. Elle se réunira par la suite une fois par an dans les 2 ans suivant la signature de l'accord, puis autant que de besoin à la demande des parties signataires.

CHAPITRE 9 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} juillet 2014.

CHAPITRE 10 - REVISION

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entrée les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

CHAPITRE 11 - DENONCIATION

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

Cette dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L2261-9 du Code du travail.

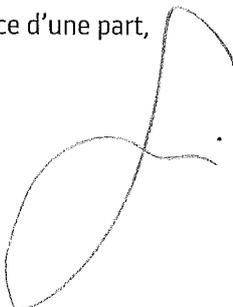
CHAPITRE 12 - FORMALITES

Le présent Accord est établi en 8 exemplaires pour remise à chaque partie signataire et dépôt en deux exemplaires à la DIRECCTE – Unité territoriale de Seine-Saint-Denis et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny (93).

Fait à La Courneuve, le 7 mai 2014,
En 8 exemplaires,

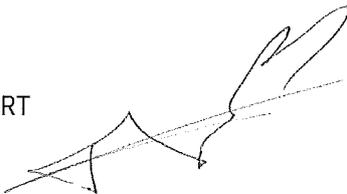
Pour la Société ALSTOM Power Service d'une part,

Mme Samira BELHADAD,
Directrice des Ressources Humaines

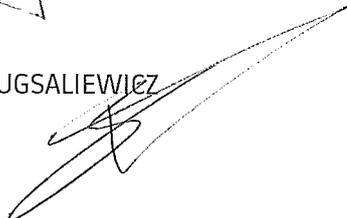


Et les Organisations syndicales représentatives, d'autre part,

C.F.D.T. représentée par M. Michel MALAPERT



C.F.E. - C.G.C. représentée par M. Jean-Michel BUGSALIEWICZ



C.G.T représentée par M. Jean-Yves LAUFFENBURGER