

## ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

### Entre

D'une part, les sociétés membres de l'UES à la date de signature de l'accord représentées par Joan Chamary, Directeur des Ressources Humaines.

Et d'autre part, les Organisations Syndicales ci-après :

- CFDT représentée par
- C.G.T. représentée par
- F.O. représentée par *F. Bremauchung*
- C.F.E. – C.G.C. représentée par
- C.F.T.C. représentée par
- SPECIS UNSA représentée par *Patrick BUCKX DS*

Il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L.227-1 du Code du travail, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux collaborateurs de l'UES Atos Origin Intégration.

L'épargne temps constituée par le salarié est un acquis irrévocable et seul le salarié est en mesure de déterminer l'utilisation de cette épargne. De ce fait le salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction directe ou indirecte pour avoir utilisé ou non son CET.

Le CET n'a pas pour vocation à encourager le salarié à stocker ses jours de repos sur un compte, l'entreprise rappelant que la prise des congés payés et des jours de réduction de temps de travail est indispensable pour l'équilibre de vie des collaborateurs.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la législation prévoit en matière de congé payé une période de prise de congé de référence au-delà de laquelle le collaborateur ne peut plus consommer les congés payés non pris.

### Article 1 - Bénéficiaires du CET

Tout salarié d'Atos Origin Intégration titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'issue de sa période d'essai, peut bénéficier d'un compte épargne temps.

L'adhésion au CET se fait sur la base du volontariat, en aucun cas elle ne constitue une obligation.

Les salariés intéressés doivent déposer leur demande d'adhésion auprès de la Direction des Ressources humaines. Le formulaire est disponible sur l'intranet.

La date d'ouverture du compte est la date de sa première alimentation.

L'ancienneté du compteur prise en compte sera la date de 1<sup>ère</sup> alimentation du CET au sein de Sema par les collaborateurs ayant ouvert un CET sous l'empire de l'accord Sema.

## **Article 2 - Alimentation du CET**

Les salariés des sociétés ex Sema qui sous l'empire de l'accord Sema avaient ouvert un compte épargne temps sur lequel des jours ont été versés, verront ces jours épargnés automatiquement transférés sur le nouveau CET.

### Article 2.1 - Alimentation en temps

Le CET pourra être alimenté en temps dans une limite de 20 jours par an.

L'unité d'alimentation retenue est la demi-journée ou la journée.

Les sources d'alimentation possibles sont les suivantes :

- Les jours de congés payés acquis excédant 24 jours ouvrables conformément à l'article L.227-1 du code du travail,
- Les JRTT dans la limite des jours pouvant être pris à l'initiative du collaborateur,
- le solde des JRTT non pris à l'issue de la période de référence,
- le solde des congés payés non pris au cours de la période de référence,
- les jours d'ancienneté,
- toute compensation du temps de déplacement professionnel qui résulterait de l'application d'une disposition légale, conventionnelle ou d'une mesure unilatérale.

### Article 2.2 - Alimentation en argent

L'alimentation financière, transformée en « valeur temps (jour) », est rendue possible dans la limite de 10 jours par an.

Deux sources sont admises :

- les primes de cooptation,
- les primes exceptionnelles.

L'alimentation se fait à la demande écrite du collaborateur et est effectuée avant prélèvements sociaux. L'alimentation en temps est effectuée au jour de la demande du collaborateur.

L'unité d'alimentation retenue est la demi-journée. L'écart éventuel entre la valorisation en temps et le montant de la prime sera versé en prime exceptionnelle sur le bulletin de paie.

### Article 2.3 - Modalités d'alimentation

L'alimentation se fait à la demande écrite du collaborateur via le formulaire prévu à cet effet. Ce formulaire, disponible sur l'intranet, doit être déposé auprès de la Direction des Ressources Humaines.

En raison de contraintes de gestion, le CET ne pourra être alimenté en temps qu'aux mois de février et juin de chaque année. En revanche, l'alimentation en argent pourra se faire à tout moment de l'année.

Deux mois avant la fin de la période maximale de prise des congés payés et un mois avant la fin de la période maximale de prise des JRTT, les salariés seront informés de la possibilité pour eux :

- soit de consommer les jours restants avant la fin de la période de prise,

- soit de transférer les congés payés et JRTT non consommés sur le CET pour les salariés ayant déjà ouvert un compte,
- soit d'ouvrir un CET afin d'y transférer les congés payés ou JRTT non consommés, à défaut ces jours seront définitivement perdus.

Pour tout salarié ayant ouvert un CET, celui-ci sera alimenté automatiquement par les soldes de congé payé et JRTT non pris à l'issue de leurs périodes de référence respectives, à savoir :

- en avril à la fin de la période de prise des JRTT de l'année précédente,
- en juillet à la fin de la période de référence de prise des CP.

Par exception, sur demande écrite du management dûment motivée par des contraintes opérationnelles, les soldes de congé payé non consommés à l'expiration de la période de référence pourront être utilisés au plus tard jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. A défaut ils seront définitivement perdus.

Lorsque cette possibilité est mise en œuvre, le management remettra sa demande écrite à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 31 mai.

Pour les salariés dont la rémunération ne comporte pas de variable, la règle de calcul appliquée en entrée comme en sortie du compte est celle du  $1/21,667^{\text{ème}}$  (1 jour =  $1/21,667^{\text{ème}}$  du salaire fixe mensuel brut).

Pour les salariés dont la rémunération comporte un salaire fixe et un variable, la règle de calcul appliquée en entrée comme en sortie du compte est celle du  $1/21,667^{\text{ème}}$  (1 jour =  $1/21,667^{\text{ème}}$  du salaire fixe mensuel brut +  $1/21.667^{\text{ème}}$  du variable nominal divisé par 12 ).

### Article 3 - Utilisation du CET

#### Article 3.1 - Nature des congés pouvant être pris

Le CET peut être consommé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou partiel,
- d'un congé pour création d'entreprise, à temps plein ou partiel,
- d'un congé de solidarité internationale,
- d'un congé pour solidarité familiale,
- d'un congé pour convenance personnelle,
- d'un congé sabbatique,
- des temps de formation effectués en dehors du temps de travail,
- d'un passage à temps partiel pour une durée déterminée et non reconductible dans l'année,
- d'un congé pour problèmes familiaux graves ou pour une situation familiale présentant un caractère d'urgence
- de la cessation anticipée d'activité des salariés âgés de plus de 56 ans, de manière progressive ou totale. Le congé de fin de carrière est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité professionnelle avant leur départ ou mise à la retraite.

Le salarié qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au solde de son

compte épargne temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

Préalablement à la prise de congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Lorsque les droits épargnés sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

La prise de congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit par conséquent, toute autre activité salariée.

Durant la période indemnisée à ce titre par le CET, le salarié fait toujours partie du personnel de l'entreprise.

### Article 3.2 - Modalités d'utilisation du CET

1. Les droits acquis versés dans le CET sont utilisables à partir de 5 jours ouvrés stockés.
2. Le congé pris dans le cadre du CET doit avoir une durée minimum de 5 jours ouvrés.
3. Les demandes doivent être faites par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge au supérieur hiérarchique.

Il est rappelé que tout salarié qui souhaite prendre un des congés listés ci-dessus doit respecter non seulement les modalités prévues par le présent accord mais également les dispositions légales ou conventionnelles relatives notamment aux conditions d'octroi de ces congés.

L'employeur dispose de la faculté de différer la date départ en congé dans les cas où la loi le prévoit et dans les conditions définies par celle-ci.

Concernant le congé pour convenance personnelle et la cessation anticipée d'activité, l'employeur a la possibilité de reporter la date de départ dans une limite ne pouvant excéder 6 mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service ou du projet. Dans ce cas une réponse écrite et motivée doit être apportée au collaborateur dans un délai d'un mois à compter de sa demande.

### 3.3 Délai de prévenance

La demande de congé doit déposée avant un délai :

- d'un mois pour les congés d'une durée inférieure à 3 semaines,
- de 2 mois pour les congés d'une durée supérieure à 3 semaines.

Particularités, le délai de prévenance est de :

- 15 jours pour le congé de solidarité familiale,
- 6 mois pour la cessation anticipée d'activité.

Ces délais pourront exceptionnellement être réduits avec l'accord de la hiérarchie.

Dans le cas du congé pour problèmes familiaux graves ou pour une situation familiale présentant un caractère d'urgence, le salarié pourra bénéficier de son congé sans délai.

Le délai de prévenance est également réduit de droit à la durée légale dans les cas où la législation en vigueur le prévoit.

#### Article 4 – Abondement de l'entreprise

Le congé abondé par l'entreprise est le congé pour cessation anticipée d'activité des salariés âgés de plus de 56 ans. L'abondement sera de 20% de la durée indemnisée du congé. L'abondement est versé par l'entreprise au moment où le salarié utilise ses droits.

Cet abondement n'est pas dû lorsque le salarié liquide son compte sans prendre de congé de cessation anticipée d'activité.

#### Article 5 - Situation du collaborateur pendant et après son congé

##### 5.1 - Pendant la durée du congé indemnisé via le CET

- Pendant la période de congé indemnisé via le CET, les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion..). Il est tenu à tous ses devoirs de réserve et de secret professionnel.
- Le salarié reste inscrit dans les effectifs de l'entreprise et demeure éligible et électeur aux élections professionnelles.
- Le temps d'absence rémunéré est considéré comme une période de travail effective pour le calcul des congés payés. Le congé n'affecte pas les droits des salariés liés à l'ancienneté dans le respect des dispositions légales propres à chaque type de congé.
- La maladie ou l'accident n'interrompent pas le versement de l'indemnité et ne prolongent pas la durée du congé pris dans le cadre du CET.
- Le salarié continue à bénéficier durant son congé des régimes de prévoyance et santé de l'entreprise
- Rémunération : durant le congé le salarié est rémunéré mensuellement sur la base du salaire fixe mensuel brut qu'il percevait au moment de son départ en congé, dans la limite des jours épargnés sur le compte. La rémunération est versée aux échéances normales de paie. Les sommes ainsi versées sont soumises aux charges sociales.
- Il sera fait application du principe selon lequel l'absence du salarié doit être rémunérée comme si le salarié avait travaillé. Pour tout congé d'une durée inférieure à 20 jours ouvrés, le variable sera garanti à 100% sur la période. Pour tout congé d'une durée supérieure à 20 jours ouvrés le variable sera calculé en appliquant le pourcentage moyen des objectifs atteints sur les 12 derniers mois entiers précédant le départ en congé.

##### 5.2 - Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants :

- mariage,
- divorce,
- invalidité ou décès du conjoint,
- surendettement,
- chômage du conjoint.

Pour ce faire, le salarié doit adresser une demande motivée et accompagnée de justificatifs à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande devra être adressée au minimum 15 jours avant la date de retour projetée.

Les délais de prévenance pour retour anticipés sont réduits de droit à la valeur légale dans les cas où la législation en vigueur le prévoit. C'est notamment le cas du congé de solidarité familiale qui est régi par les dispositions de l'article L.225-15 du code du travail.

##### 5.3 - A l'issue du congé



Le salarié est réintégré à l'issue du congé pris au titre du CET dans son emploi précédent ou poste équivalent, hormis le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié partira en retraite.

#### 5.4 - Congé d'une durée supérieure à la durée indemnisée par le CET

Pour tous les congés prévus à l'article 3 du présent accord, à l'exception du congé sans solde pour convenance personnelle, le congé peut être d'une durée supérieure à la durée indemnisable acquise par le salarié. Dans ce cas, l'entreprise interrompt l'indemnisation du congé après consommation des droits.

### **Article 6 - Déblocage immédiat exceptionnel en argent et en temps**

Le déblocage immédiat exceptionnel de tout ou partie des droits acquis sur le CET pourra être accordé, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou PACS,
- mariage des enfants,
- naissance ou arrivée au foyer en vue d'une adoption d'un enfant,
- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS,
- invalidité du salarié, de son conjoint ou du Pacsé,
- décès du conjoint,
- décès d'un enfant,
- création par le bénéficiaire ou par son conjoint (ou reprise) d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, travaux de rénovation importants de la résidence principale,
- état de sur-endettement du salarié ou de son ménage, constaté juridiquement.

Les droits inscrits à la date de déblocage seront soldés à la demande du salarié :

- soit sous forme d'un versement salarial unique, sur la base du salaire fixe mensuel brut à la date du déblocage,
- soit sous la forme d'un congé équivalent aux droits acquis.

Le transfert de tout ou partie de l'épargne dans le PEE est autorisé une fois par an. Il est régi par la fiscalité en vigueur au moment du transfert.

### **Article 7 - Limite aux droits accumulés sur un CET**

Le cumul du nombre de jours épargnés n'est pas plafonné, il ne peut toutefois excéder la valorisation définie ci-dessous.

Lorsque les droits acquis par le salarié atteignent, convertis en unités monétaires, le plus haut montant des droits garantis fixés en application de l'article L. 143-11-8 du code du travail, c'est-à-dire le montant maximum garanti par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS), les droits supérieurs à ce plafond seront liquidés et versés au salarié. A la date de signature du présent accord, le montant maximum garanti par l'AGS s'élève à 62 136€.

### **Article 8 - Régime fiscal et social du CET**

Lorsque le CET est crédité, les sommes qui y sont versées ne sont pas soumises aux charges sociales (patronales et salariales) ni à l'impôt sur le revenu.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un CET sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes

conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participation sur les salaires.

En matière d'impôt sur le revenu, l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au CET.

#### **Article 9 - Liquidation du CET**

Le CET est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de transfert ou de mutation collective ou individuelle vers une société du Groupe ne disposant pas de dispositif de compte épargne temps.

En cas de mutation collective ou individuelle vers une société du Groupe disposant d'un CET, le salarié aura le choix entre liquider son CET ou le transférer dans la société du Groupe.

En cas de liquidation, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant égal aux droits acquis. Cette indemnité qui a un caractère de salaire est calculée par rapport au salaire du salarié au moment de son départ.

Après une période de 3 ans suivant la date d'ouverture du CET, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues par le présent accord, peut renoncer au CET et demander la liquidation de son compte. Cette demande s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié ayant renoncé à son CET ne pourra réouvrir un compte qu'après un délai d'un an à compter de la fermeture du compte

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés.

#### **Article 10- Information des salariés**

Les droits acquis sur le CET figurent sur le bulletin de paie du salarié.

La conclusion de l'accord fera l'objet d'une note d'information auprès de chaque collaborateur.

#### **Article 11 – Commission de suivi de l'accord**

Une commission de suivi de l'application de l'accord est créée.

Ses missions consistent à vérifier l'application du présent accord et sa compréhension par les collaborateurs de l'UES et leur hiérarchie, à interpréter les clauses qui seraient comprises de façon divergente, à proposer des adaptations pour tenir compte des évolutions législatives ou conventionnelles, ou à étudier des adaptations si certaines de ses dispositions s'avéraient inadaptées.

Elle est constituée de 2 représentants de la Direction et d'une délégation syndicale composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunira au moins une fois par an. Elle peut aussi se réunir exceptionnellement, à la demande d'une organisation syndicale signataire ou de la Direction.

En cas d'évolutions législatives importantes relatives au CET, la Direction et les organisations syndicales se réuniront afin d'examiner l'impact des nouvelles dispositions légales, et le cas échéant, négocier l'adaptation du dispositif en conséquence.

Préalablement à la signature d'un éventuel accord de révision ou de substitution au présent accord, ou à défaut en février 2009, la Direction présentera à la Commission de suivi un bilan relatif au fonctionnement du CET.

Le comité d'entreprise de l'UES Atos Origin Intégration est informé annuellement du fonctionnement du CET.

#### Article 12 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 13 – Dénonciation du dispositif


Conformément aux dispositions de l'article L.132-8 du Code du Travail, les parties signataires ont la faculté de réviser ou de dénoncer les présentes dispositions moyennant le respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

#### Article 14 – Publicité


La Direction déposera ce protocole à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi selon les modalités légalement prévues.

Fait à Courbevoie, le 11 juin 2007 en 9 exemplaires originaux

Pour la Direction

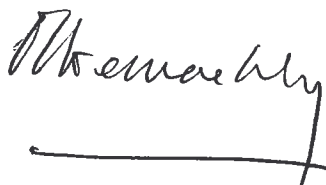
*Jean Chauvay*  


Pour le Syndicat CFE-CGC

*Jean-Michel Pergue*  


Pour le Syndicat CGT

Pour le Syndicat FO CGT

*Theremachy*  


Pour le Syndicat CFDT

Pour le Syndicat CFTC

Pour le Syndicat SPECIS-UNSA

*Patrice Blockx DS*  
