

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE
COMPTE EPARGNE TEMPS**

SOCIETE GBS SERVICES

Entre les soussignés :

La société GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Jean-Loup ROCH agissant en qualité de DRH, dûment habilité aux fins des présentes,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jérôme BILLAUD,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Préambule

Dans le cadre de l'harmonisation sociale de la société, les parties ont souhaité harmoniser et généraliser le Compte Epargne Temps (CET).

Le CET est un dispositif qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Il s'agit d'un dispositif de capitalisation en temps en vue de l'aménagement de la carrière et du maintien de la qualité de vie au travail (équilibre vie professionnelle / vie personnelle). Notamment pour un aménagement de fin de carrière ou pour faire face à certains événements de la vie.

Cependant, les parties insistent sur le fait que le dispositif du Compte Epargne Temps n'a pas vocation à se substituer, par principe, à la prise effective des jours de congés et de RTT.

Les stipulations du présent accord se substituent de plein droit, à sa date d'entrée en vigueur, à toutes autres normes résultant d'accords collectifs, usages et pratiques traitant des mêmes sujets au sein de la société.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :



ARTICLE 1 - Principes généraux et champ d'application

Le CET est accessible à l'ensemble des salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, à condition de totaliser au moins un an d'ancienneté à la date d'ouverture du compte. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés, RTT et repos non pris, la priorité restant la prise effective des congés et repos.

L'ouverture du compte se fera lors de la première affectation d'éléments au CET par le salarié et selon les modalités définies à l'article 3.3.

Le CET peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension.

Le CET ne peut en aucun cas être débiteur.

ARTICLE 2 - Gestion du compte

Le CET est géré par la société et les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance des garanties de salaires dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Chaque salarié pourra obtenir, à sa demande, un état de ses droits contenus dans le CET.

ARTICLE 3 - Alimentation du compte

3.1. Eléments pouvant être épargnés

L'alimentation s'opérera exclusivement en temps. Ainsi, le CET peut être alimenté, dans la limite de 12 jours ouvrés par an, par tout ou partie :

- de la cinquième semaine de congés payés (6 jours ouvrables = 5 jours ouvrés),
- des jours de repos / RTT dont la prise est laissée à l'initiative du salarié (par journée entière),
- des jours supplémentaires conventionnels attribués au titre de l'ancienneté,
- des éventuels jours de congés de fractionnement.

Le salarié peut totaliser sur son CET jusqu'à 130 jours ouvrés de congés et/ou de repos. Dès lors que cette limite sera atteinte, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir.

Pour les salariés dont les droits CET précédemment acquis dépasseraient le nouveau plafond annuel, aucune nouvelle alimentation ne pourrait intervenir.

3.2. Plafonnement de l'épargne

La conversion monétaire des droits inscrits sur le CET ne peut en tout état de cause excéder le plafond déterminé par le Code du Travail (2 plafonds annuels de la Sécurité sociale). Les droits supérieurs à ce plafond seront liquidés par le versement au salarié d'une indemnité correspondante.

3.3. Modalités pratiques

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET via un formulaire prévu à cet effet.

Les jours de congés et de repos devant être en priorité pris avant d'être épargnés, leur épargne ne peut pas être sollicitée avant le premier décembre de l'année en cours. Cette

demande est remise dans les délais communiqués par la Direction des Ressources Humaines au service paie concerné qui en assure la gestion.

ARTICLE 4 - Utilisation du CET

Les jours épargnés peuvent être utilisés, à l'initiative du salarié, selon les modalités convenues par le présent accord pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- des congés pour enfant / conjoint / parent malade ;
- les congés légaux de longue durée et notamment : congé parental d'éducation ; congé pour création / reprise d'entreprise ; congé sabbatique ; congé de solidarité internationale.

Les jours épargnés peuvent également être utilisés pour :

- indemniser tout ou partie d'une période de formation, hors formation inscrite sur le plan de formation ;
- indemniser tout ou partie d'une cessation d'activité dans le cadre d'une fin de carrière ;
- être transférés sur le dispositif PERCO du Groupe ENGIE ;
- être cédé au bénéfice d'un autre salarié de la société, ceci afin de lui permettre d'être présent auprès de son enfant / conjoint dont l'état de santé est d'une particulière gravité, dans le cadre de accord sur le don de jours solidaires du 09 novembre 2017.
- indemniser un congé pour convenance personnelle sous réserve de l'acceptation expresse de la société. Le délai de prévenance est de 8 semaines pour un congé supérieur à 5 jours consécutifs, 4 semaines pour un congé de 5 jours consécutifs, 3 semaines pour un congé de 3 ou 4 jours consécutifs, 2 semaines pour un congé de 2 jours consécutifs et 1 semaine pour une journée de congé.

Dans le cadre des dispositifs d'offre d'actionnariat salarié, le Groupe ENGIE permet aux salariés des entreprises du périmètre de ces offres de souscrire par monétisation du Compte Epargne Temps. Les contraintes techniques ne permettent pas, à date, de pouvoir répondre favorablement à sa mise en œuvre. En revanche, l'accord de principe de l'utilisation du CET pour ces dispositifs est acté et fera l'objet d'un développement spécifique du SIRH de la société. La régularisation sera faite par avenant au présent accord. Il est rappelé que la société change de SIRH en 2018.

La période rémunérée par le compte épargne temps est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

La période non rémunérée par le CET dans le cadre du congé individuel de formation ou du congé de solidarité internationale est également assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. La période non rémunérée par le CET dans le cadre du congé parental d'éducation à temps plein est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté dans la limite de la moitié de sa durée.

4.1. Aménagement de la fin de carrière : anticipation du départ en retraite

Ce congé est de droit pour un salarié dès lors qu'un délai de prévenance de 3 mois au moins a été respecté.

Le congé doit précéder directement la date de départ à la retraite, le salarié prenant l'engagement qu'il fera bien valoir ses droits à retraite à l'issue de la période de congé.

Ce congé est assimilé à du travail effectif dans l'entreprise pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Pour les salariés issus de la société ENDEL Engie qui feraient valoir leur droit à la retraite dans les 5 ans à venir (départ effectif en retraite durant les années 2018 à 2022), en utilisant le CET pour aménager leur fin de carrière, l'abondement du CET par la société tel que prévu par l'accord ENDEL Engie leur serait appliqué (accord ENGIE Endel du 07 avril 2004). L'abondement correspond à 50% du nombre de jours épargnés.

4.2. Transfert sur le dispositif PERCO du Groupe ENGIE

Les droits détenus sur le CET pourront faire l'objet d'un transfert sur le dispositif PERCO du Groupe ENGIE selon les modalités suivantes :

- Afin de faciliter les démarches administratives liées à cette faculté, deux périodes annuelles de transfert sont arrêtées : les mois de mai et novembre de chaque année. Toute demande intervenant en dehors de ces périodes sera automatiquement reportée à la période suivante ;
- Les droits transférés feront l'objet d'un abondement conformément à l'accord relatif à l'abondement du 22 juin 2017 (20% des sommes transférées, dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile).

Les droits correspondants à la cinquième semaine de congés payés ne pourront faire l'objet d'aucun transfert.

ARTICLE 5 - Indemnisation des congés

Le CET permet au salarié de bénéficier du maintien de son salaire pendant tout ou partie de son congé en fonction de l'épargne utilisée. L'indemnisation du congé s'effectue sous forme mensuelle, le salarié continuant ainsi à percevoir un revenu régulier pendant son absence.

Les versements sont effectués selon la règle du maintien du salaire mensuel brut de base au moment de la prise du congé.

Au moment du versement, ces montants sont soumis dans les mêmes conditions qu'un salaire aux prélèvements sociaux obligatoires. Les sommes versées sont intégrées dans la rémunération brute annuelle du salarié et sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE 6 - Statut du salarié en congé

Le contrat de travail du salarié qui utilise le compte épargne temps est suspendu. Le salarié concerné reste dans les effectifs de la société, et plus largement, reste dans son organisation (maintien dans l'organigramme, etc.).

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées aux rapports de subordination sont maintenues. La durée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits légaux et conventionnels, notamment ceux liés à l'ancienneté et au versement des sommes allouées au titre de l'accord d'intéressement.

La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité pendant le congé et ne prolonge pas la durée de celui-ci.

Les garanties de prévoyance et, le cas échéant, l'indemnisation des frais médicaux sont assurées dans les conditions prévues par les organismes gestionnaires, dont les cotisations habituelles sont prélevées sur la rémunération du congé épargne temps. De la même façon,

les salariés continuent de cotiser aux caisses de retraite complémentaire et à acquérir des points de retraites.

ARTICLE 7 - Fin du congé

Le salarié ne peut interrompre un congé pour convenance personnelle ou y mettre fin avant le terme prévu sans l'accord exprès de la société.

Le salarié qui réintègre l'entreprise à l'issue du congé retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération de base égale à celle précédant son départ.

ARTICLE 8 - Cessation du compte et rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, les jours épargnés sont payés au moment du solde de tout compte. Aucun abondement n'est dû par l'entreprise. L'indemnité versée ayant le caractère de salaire, elle est soumise à cotisations sociales et à la fiscalisation dans les conditions légales.

En cas de mobilité dans le Groupe ENGIE, la valeur du compte peut être transférée par accord des parties au nouvel employeur si celui-ci dispose également d'un CET. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise. Si le nouvel employeur ne dispose pas de CET, il sera fait application de l'alinéa précédent.

ARTICLE 9 - Déblocage anticipé du Compte Epargne Temps

Certaines situations permettent le déblocage anticipé de tout ou partie des jours placés dans le CET et ainsi d'obtenir le versement d'une indemnité correspondant au nombre de jours débloqués.

Cependant, conformément aux dispositions légales, le déblocage anticipé sous forme monétaire ne peut pas concerner les jours placés au titre de la 5ème semaine de congés payés. Aussi, dans le cas où un salarié demanderait néanmoins le déblocage anticipé de la totalité de son Compte Epargne Temps, les jours placés au titre de la 5ème semaine ne pourront faire l'objet d'un paiement et ils devront obligatoirement être pris en sus des congés annuels.

Le déblocage est toujours facultatif pour l'intéressé. Il ne peut intervenir que sur demande expresse assortie, le cas échéant, des justificatifs nécessaires. Les situations de déblocage anticipé (total ou partiel) sont les suivantes :

- Mariage ou PACS de l'intéressé ;
- Naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3ème enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- Divorce ou dissolution de PACS
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants ou de son conjoint (ou lié au bénéficiaire par un PACS) ;
- Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS;
- Création ou reprise de société par le bénéficiaire, ses enfants ou son conjoint ou installation en vue de l'exercice d'une profession non salariée.
- Acquisition ou agrandissement (sous réserve de l'existence d'un permis de construire) de la résidence principale,



- Situation de surendettement du bénéficiaire constaté judiciairement
- Etat de catastrophe naturelle
- Reconnaissance d'un handicap d'un enfant à charge entraînant la prise en charge de frais par le salarié (date de la notification par la MDPH)

Dans ces cas de déblocage anticipé, l'indemnité sera versée avec la paye du mois suivant la demande du salarié dans la mesure où à cette date l'évènement est réalisé. Cette indemnité a un caractère de salaire et est donc soumis à cotisations sociales et à la fiscalisation dans les conditions de droit commun.

ARTICLE 10 – Entrée en vigueur – Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et **prendra effet le 1^{er} janvier 2018.**

Il pourra faire l'objet de révisions, conformément aux règles légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de six mois. Cette dénonciation sera alors adressée à chaque partie signataire et notifiée à la DIRECCTE.

ARTICLE 11 – Publicité et Dépôt

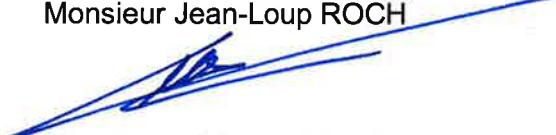
Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffé du Conseil des Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 09 novembre 2017.

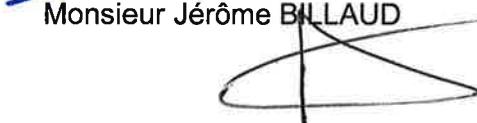
Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Jean-Loup ROCH



Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD



Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON



Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU



Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

