

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS (C.E.T)
AVENANT N°1**

- La société COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- Le syndicat CFE/CGC BTP représenté par

Christian OUDRY

- Le syndicat CFTC représenté par

- Le syndicat CGT représenté par

Dominique Hilffert

- Le syndicat SGPA – UNSA représenté par

Richard Bernard

D'autre part.

*14 oct
ary*

Sommaire

Préambule

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 1 : Bénéficiaires	4
ARTICLE 2 : Formalités.....	4
ARTICLE 3 : CET ouverts à la date d'entrée en vigueur du présent avenant	4
TITRE II – Modalités d'utilisation du compte épargne temps	5
TITRE III – Modalités d'alimentation du compte épargne temps.....	6
ARTICLE 1 : Alimentation en temps.....	6
ARTICLE 2 : Conversion du 13 ^{ème} mois.....	6
ARTICLE 3 : Alimentation en argent	6
ARTICLE 4 : Cas particulier du congé de fin de carrière	6
TITRE IV – Modalités de gestion du compte épargne temps.....	8
ARTICLE 1 : Valorisation des droits épargnés dans le CET	8
ARTICLE 2 : Abondement Cofiroute.....	8
Article 2-1 : Abondement dans le cadre d'un projet citoyen.....	8
Article 2-2 : Abondement dans le cadre des congés de fin de carrière.....	8
ARTICLE 3 : Transfert des droits sur le PERCOG VINCI.....	9
TITRE V – liquidation du compte épargne temps.....	10
ARTICLE 1 : Clôture du compte, départ de l'entreprise	10
ARTICLE 2 : Transfert des droits à un autre employeur.....	10
ARTICLE 3 : Reliquat de congés payés et jours liés à la réduction du temps de travail ...	10
TITRE VI – Suivi du compte épargne temps	11
TITRE VII – Dispositions finales	12
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée	12
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	12
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure	12
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité	13

1/4
13
Och
[Signature]

PREAMBULE

Dans l'accord d'entreprise relatif au COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) du 17 avril 2007, il est convenu que « s'il s'avère, à l'expérience, que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision du présent accord ».

A l'expérience, il a paru nécessaire aux parties de se pencher sur les termes de l'accord et dans ce cadre d'en négocier un avenant.

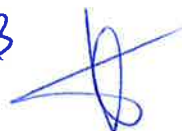
En premier lieu, la volonté des parties signataires du présent avenant est de clarifier et d'explicitier les modalités d'alimentation, d'abondement et d'utilisation du CET afin de faciliter la compréhension de ce dispositif.

Parallèlement et en second lieu, avec la fin des dispositifs de départ anticipé en retraite et face à leur impossible renouvellement ou prorogation, l'entreprise, à la demande des organisations syndicales, s'est engagée à ouvrir des négociations sur l'aménagement des fins de carrière.

L'un des objectifs principaux du CET étant de permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer un « capital temps » utilisable pour anticiper leur départ en retraite, il est apparu judicieux d'améliorer dans ce cadre le dispositif existant.

Il est à préciser que le dispositif CET lié spécifiquement à l'anticipation du départ en retraite vient compléter l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise répondant aux problématiques liées à l'âge, au vieillissement de la population et à la prévention des risques professionnels au sein de Cofiroute (Accord sur la prévention de la pénibilité, Accord relatif à la GPEC et au contrat de génération, politique santé et sécurité au travail...).

och
N 13
14



TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

L'objet du compte épargne temps est de permettre aux salariés d'acquérir des droits à congés rémunérés en contrepartie de périodes de repos non prises ou de sommes affectées dans les conditions explicitées ci-après.

ARTICLE 1 : Bénéficiaires

Tous les salariés peuvent ouvrir un compte épargne temps sans condition d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte épargne temps est à l'initiative du salarié.

ARTICLE 2 : Formalités

Le projet et la demande d'épargne du salarié doivent être validés par la hiérarchie et le service ressources humaines en fonction des objectifs et dispositions du présent accord.

Le salarié doit transmettre une demande écrite, par principe, dans les quatre premiers mois de la période de référence.

Une réponse sera apportée au salarié dans le délai d'un mois.

Toute demande d'utilisation des jours épargnés sur le CET doit être faite en respectant un préavis minimum de trois mois.

ARTICLE 3 : CET ouverts à la date d'entrée en vigueur du présent avenant

Le présent avenant est sans impact, en soi, sur les droits affectés dans les CET ouverts à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

och
13/12
1/4



TITRE II – MODALITES D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le CET peut être utilisé pour financer différents projets du salarié tant professionnels que personnels :

- Un congé sans solde pris dans le cadre d'un projet citoyen (congé de solidarité internationale, projet à vocation caritative, humanitaire,...). Dans ce cas, l'épargne ne peut avoir été constituée que sur les 2 années précédant le congé.
- Un congé pour création d'entreprise. Dans ce cas, l'épargne ne peut avoir été constituée que sur les 2 années précédant le congé.
- Une formation effectuée en dehors du temps de travail dans le cadre des dispositions légales. Dans ce cas, l'épargne ne peut avoir été constituée que sur les 2 années précédant le congé.
- L'alimentation du plan d'épargne retraite collectif du Groupe VINCI (PERCOG) selon les modalités prévues à l'article 3 du titre IV du présent avenant. Dans cette hypothèse, les jours épargnés (jours de congés payés annuels et jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail uniquement) à ce titre seraient affectés dans l'année de l'épargne.
- Tout autre projet (dans ce cas, l'épargne CET ne pouvant être constituée que par des jours issus de la conversion du 13^{ème} mois). Dans ce cas, l'épargne ne peut avoir été constituée que sur les 2 années précédant le congé.
- L'anticipation du départ à la retraite à partir de 55 ans (en toute hypothèse l'épargne devra avoir été constituée au maximum sur les 7 années précédant le départ en retraite).

Par ailleurs, la monétisation du CET pourra être demandée par les salariés en situation de surendettement (sur présentation du document attestant de la reconnaissance de cet état par la Commission de surendettement des particuliers) ou de déséquilibre financier (diminution des revenus d'au moins 30%).

A l'issue de son congé (en dehors du congé de fin de carrière), le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire, y compris en termes de localisation géographique, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si une modification impactant l'emploi du salarié est envisagée pendant son absence, il sera tenu compte de sa présence aux effectifs pour la définition de cette organisation.

Il est par ailleurs précisé qu'aucun évènement (survenance d'un arrêt maladie par exemple) n'interrompt, ni ne modifie la durée initialement prévue du congé pris dans le cadre du CET.

och
13/13
1/1



TITRE III – MODALITES D’ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le CET est alimenté à la seule initiative du salarié et de façon exclusive par :

ARTICLE 1 : Alimentation en temps

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les salariés peuvent épargner les jours de congés payés annuels et les jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail (jours RTT ou jours d'autonomie) dans la limite de 10 jours par an au total (et ce quels que soient les projets financés) et sans que cela puisse amener à dépasser le nombre maximal légal total de jours travaillés dans l'année.

Toute demande de versement doit être transmise dans les quatre premiers mois de la période de référence.

ARTICLE 2 : Conversion du 13^{ème} mois

Tout ou partie du 13^{ème} mois peut être converti en jours de congés supplémentaires à prendre dans les 12 mois suivant la conversion. Le taux journalier utilisé dans le cadre de cette conversion est fixé par la convention d'entreprise.

ARTICLE 3 : Alimentation en argent

Les salariés peuvent convertir tout ou partie du 13^{ème} mois selon les modalités et les conditions définies par la convention d'entreprise et le présent avenant.

Le taux journalier utilisé dans le cadre de l'épargne CET est calculé à partir de la rémunération brute de base divisée par 21,67. En cas de conversion de la totalité du 13^{ème} mois, le résultat sera arrondi à la demi-journée inférieure avec paiement du solde.

ARTICLE 4 : Cas particulier du congé de fin de carrière

En conformité avec la volonté des parties signataires d'améliorer le dispositif de congé de fin de carrière, les salariés ayant ouvert un CET dans ce cadre et dans les conditions définies au présent avenant pourront alimenter spécifiquement leur CET par :

- L'indemnité de départ en retraite (à hauteur de 50 ou de 100% de son montant) calculée selon les modalités définies par la Convention d'Entreprise.
- La prime de vacances calculée selon les modalités définies par la Convention d'Entreprise.

Le taux journalier utilisé dans ce cadre correspond au taux « Congés Payés » en vigueur.

och
RUS
M



Dans ce cas spécifique, l'épargne constituée par la conversion du 13^{ème} mois, par les jours de congés payés annuels et les jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail (dans la limite de 10 jours par an au total) peut avoir été constituée sur les 7 années précédant le départ supposé à la retraite.

Il est par ailleurs précisé que le salarié en congés de fin de carrière peut, avant son départ définitif en retraite, prendre ses jours de congés payés annuels, ses jours de congés supplémentaires et ses jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail acquis ou qu'il aura acquis au moment de son départ de l'entreprise.

11/03/17 och
/7

TITRE IV – MODALITES DE GESTION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

ARTICLE 1 : Valorisation des droits épargnés dans le CET

Le CET est tenu en valeur « jours » et en valeur « €uros ».

La valeur « jours » correspond au nombre de jours épargnés (base temps plein).

La valeur « €uros » est calculée sur la base de la rémunération en vigueur au moment de chaque épargne.

Le salaire est intégralement maintenu quand bien même le contrat de travail est suspendu dans le cadre de la prise de jours CET. Ainsi, le salarié conserve durant cette période les droits liés à l'ancienneté ou au temps de présence et notamment son droit à l'intéressement et à la participation. Il est à noter que le droit aux jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail (jours RTT ou jours d'autonomie) est plafonné à une année d'acquisition.

ARTICLE 2 : Abondement Cofiroute

Article 2-1 : Abondement dans le cadre d'un projet citoyen

Un abondement de 20% (arrondi à la demi-journée la plus proche) peut être ajouté aux jours pris sur le CET lorsque ces derniers s'inscrivent effectivement dans le cadre d'un projet citoyen validé par l'entreprise.

Article 2-2 : Abondement dans le cadre des congés de fin de carrière

La Société Cofiroute ajoute, pour les salariés qui utilisent leur CET afin d'anticiper leur départ à la retraite, un abondement égal à 20% (arrondi à la demi-journée la plus proche) :

- aux jours épargnés au titre des congés payés annuels et des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail (jours RTT ou jours d'autonomie) ;
- aux jours épargnés du fait de la conversion du 13^{ème} mois.

Concernant les autres sources d'alimentation (indemnité de départ en retraite et prime de vacances), l'abondement sera de 25%.

Cet abondement (sur l'indemnité de départ en retraite et sur la prime de vacances) sera majoré de :

- 10 points pour les salariés qui sont Agents Routiers, Agents de Viabilité Sécurité ou Agents de Maintenance Infrastructure et Parc au moment de la liquidation du CET ou qui ont exercé l'une de ces trois fonctions pendant 10 ans, consécutifs ou non, au minimum, durant leur carrière chez Cofiroute, avant la liquidation du CET.

Handwritten signature and initials in blue ink.

- 5 points pour les salariés (hors Agents Routiers, Agents de Viabilité Sécurité ou Agents de Maintenance Infrastructure et Parc) qui, depuis le 1^{er} janvier 2004, ont effectué en moyenne pendant 10 ans, consécutifs ou non, 230 heures par an au moins sur la plage horaire 21h00 – 6h00.

Un abondement majoré de 10 points (sur l'ensemble des éléments listés au présent article) sera versé aux salariés reconnus travailleurs handicapés au moment de la liquidation du CET.

Il est à noter que l'abondement de l'indemnité de départ en retraite, de la prime de vacances, des jours épargnés au titre des congés payés annuels et des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail ainsi que du 13^{ème} mois ne pourra être attribué au salarié que si ce dernier a converti au préalable en temps l'ensemble de ses droits à tout CET le cas échéant abondés et les a consommés avant son départ de l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite (à l'exclusion de tout autre motif).

En toute hypothèse, il ne pourra pas y avoir d'abondement si son versement amène le salarié à quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite à une date ultérieure à la première date à laquelle il aurait pu liquider sa retraite à taux plein. Pareillement, il ne pourra y avoir de versement de l'abondement dans le solde de tout compte.

De la même façon, pour avoir l'abondement, le salarié doit avoir consommé l'intégralité de ses jours de congés payés annuels, de ses jours de congés supplémentaires et de ses jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail acquis ou qu'il aura acquis au moment de son départ de l'entreprise.

Durant le congé de fin de carrière, la cessation d'activité doit être totale.

ARTICLE 3 : Transfert des droits sur le PERCOG VINCI

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en tout ou partie, dans la limite de 10 jours par an, pour alimenter le plan d'épargne retraite collectif du groupe VINCI dans le respect des modalités fixées par le règlement de ce dernier et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que l'ouverture d'un CET afin d'alimenter le PERCOG VINCI peut se faire quelque soit l'âge du salarié.

Ces transferts n'ouvrent pas droit à l'abondement mis en place au titre du PERCOG.

Il n'y a également dans ce cadre aucun abondement versé par COFIROUTE.

1/4 och
02/03


TITRE V – LIQUIDATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

ARTICLE 1 : Clôture du compte, départ de l'entreprise

L'épargne constituée dans le cadre de cet accord ne peut donner lieu à renonciation. Les jours épargnés doivent être pris.

En cas de rupture du contrat de travail pour une autre raison qu'un départ anticipé à la retraite et si les jours épargnés n'ont pu être pris, le salarié percevra dans le cadre du solde de tout compte une indemnité compensatrice correspondant à la valeur « Euros » de son épargne. Dans ce cas, aucun n'abondement ne sera versé.

Les sommes issues de la clôture du CET constituent du salaire et sont soumises à ce titre aux contributions sociales, à la CSG et à la CRDS. Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu l'année de leur versement.

ARTICLE 2 : Transfert des droits à un autre employeur

Sous réserve de l'accord de l'entité d'accueil et de l'existence d'un dispositif de compte épargne temps, à la demande du salarié en cas de mobilité au sein du groupe, ou de la branche, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil.

A défaut, les droits seront liquidés selon les modalités relatives à la rupture du contrat de travail définies par l'article 1 du TITRE V du présent avenant.

ARTICLE 3 : Reliquat de congés payés et jours liés à la réduction du temps de travail

Indépendamment du CET, un reliquat de 5 jours (congés payés ou JRTT/jours d'autonomie) sur la période de référence peut être reporté sur la période suivante au cours de laquelle il devra obligatoirement être soldé.

Ce report est non cumulable d'une période sur l'autre.

och
17/13
1/4



TITRE VI – SUIVI DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son CET en valeur « jours » et en valeur « Euros ».

Ces deux valeurs constituent alternativement la référence à prendre en compte selon le type d'utilisation : la valeur « jours » en cas de prise de congés CET / la valeur « Euros » dans les autres cas.

14
13
Och


TITRE VII – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée indéterminée.

Si les dispositions légales et réglementaires relatives à la date de départ à la retraite étaient amenées à évoluer, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision du présent avenant.

ARTICLE 2 : Dispositions finales générales

Les dispositions contenues dans le présent avenant se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent avenant ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure

S'il s'avère, à l'expérience, que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision du présent avenant.

Chaque partie signataire ou adhérente peut par ailleurs demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'avenant qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'Och' and '14'.

Le présent avenant pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les modalités définies par le Code du travail, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

En cas de différend dans l'application de l'avenant, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.

Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'avenant dans son intégralité. Cette adhésion comme la signature de cet avenant est subordonnée à la signature ou à l'adhésion préalable à l'accord du 17 avril 2007.

ARTICLE 4 : Dépôt et publicité

Le présent avenant, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le ... *13 mars 2015*

Pour la société Cofiroute :

Frédéric GUEGUEN,
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFE/CGC BTP

Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Richard Bernard

ng ok

ANNEXE 1 – RECAPITULATIF DU DISPOSITIF CET

PROJETS FINANCES PAR LE CET	DUREE MAXIMALE D'EPARGNE EN ANNEE	ALIMENTATION	ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE
Anticipation du départ à la retraite	7	10 jours par an de CP, JRTT, JA	20% + 10 pts si le salarié est reconnu travailleur handicapé au moment de la liquidation du CET
		13 ^{ème} mois	
		Indemnité de départ à la retraite (50 ou 100%)	25% <i>+ 10 pts si le salarié est reconnu travailleur handicapé au moment de la liquidation du CET</i> <i>+ 10 pts pour les salariés qui sont AR, AVS ou ANMF au moment de la liquidation du CET ou qui ont exercé l'une de ces trois fonctions pendant 10 ans, consécutifs ou non, au minimum, durant leur carrière chez Colfroute, avant la liquidation du CET</i> <i>+ 5 pts pour les salariés (hors AR, AVS et ANMF) qui, depuis le 01/01/2004, ont effectué en moyenne pendant 10 ans, consécutifs ou non, 230 heures par an au moins sur la plage horaire 21h00 - 6h00</i>
		Prime de vacances	
Congé sans solde pris dans le cadre d'un projet citoyen	2	10 jours par an de CP, JRTT, JA 13 ^{ème} mois	20%
Congé pour création d'entreprise	2	10 jours par an de CP, JRTT, JA 13 ^{ème} mois	0%
Formation effectuée en dehors du temps de travail	2	10 jours par an de CP, JRTT, JA 13 ^{ème} mois	0%
Alimentation du PERCOG VINCI	Transfert du CET vers le PERCOG dans l'année de l'épargne des jours	10 jours par an de CP, JRTT, JA	0%
Autre projet	2	13 ^{ème} mois	0%

