

Accord relatif au Compte Epargne Temps au sein de la Société ALSTOM Transport S.A.

Entre

LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A., ayant son Siège Social 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen (93 400), représentée par Monsieur Jean-Pierre GOEPFERT- VP HR France,

D'UNE PART,

ET,

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNEES,

D'AUTRE PAR

PREAMBULE

Après 9 années d'application des dispositions de l'avenant du 12 juillet 2007 à l'annexe 1 de l'accord ARTT du 4 mai 1999 relatif au Compte Epargne Temps, les parties signataires, à la demande de la Direction d'Alstom Transport SA, se sont réunies afin d'examiner les modifications à apporter à cet avenant. La Direction faisant en effet valoir que plusieurs éléments devaient être pris en compte, ainsi notamment le montant très élevé des provisions nécessaires à la gestion de ce dispositif et l'évolution d'autres dispositions conventionnelles applicables et notamment de l'accord GPEA issu du Groupe Alstom.

C'est en ce sens que la Direction a entendu réviser l'avenant du 12 juillet 2007, conformément aux dispositions de l'article 8-2 de l'avenant du 12 juillet 2007 intitulée « Accord d'entreprise sur le Compte Epargne Temps ».

Dans un souci de simplification, la Direction a souhaité en proposant la conclusion d'un avenant à l'accord ARTT du 4 mai 1999, faire de son annexe 1 intitulée « Accord d'Entreprise sur le Compte Epargne Temps » un accord d'entreprise distinct.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions de l'accord constituant l'annexe 1 du 4 mai 1999 dans leur dernière rédaction issue de l'avenant en date du 12 juillet 2007

Le présent accord se substitue aux accords d'établissement, usage ou engagement unilatéral existants sans pouvoir se cumuler aucunement avec l'un d'eux à l'exception des accords à durée déterminée en cours favorisant la prise de jours de CET par les salariés impactés par une baisse de charge.

Les parties signataires rappellent enfin que le Compte Epargne Temps n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos qui demeure la règle. Cette prise de congés fait l'objet d'un suivi régulier par le management de telle sorte qu'aucun jour de repos de quelque nature que ce soit ne soit perdu pour le salarié.

ARTICLE 1 - SALARIES BENEFICIAIRES

Tout salarié inscrit à l'effectif de la société ALSTOM Transport S.A. à la date de signature ou embauché par la suite, y compris dans un nouvel établissement dispose, sauf refus exprès, d'un compte épargne-temps sous la forme d'un compte individuel géré par la Direction des Ressources Humaines.

Les salariés en situation de détachement à l'étranger de longue durée, auront la faculté de solder leur compte avant leur détachement. S'ils conservent leur compte, celui-ci sera mis en sommeil durant la période de détachement.

ARTICLE 2 - TENUE DU COMPTE

Le compte est tenu par la société ALSTOM Transport S.A.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions prévues par le Code du Travail.

En conséquence, l'épargne totale dans le CET et sa garantie sont limitées au montant des droits garantis par l'AGS.

ARTICLE 3 - ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS**3.1. Principes**

Tout salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut y affecter sous réserve des plafonds annuels indiqués au §3.2. :

- des éléments temporels :
 - les journées de congés payés annuels légaux et conventionnels pour ceux dépassant 4 semaines par an ;
 - tout ou partie des congés d'ancienneté conventionnels ;
 - les journées de RTT ;
 - les journées compensatrices (JCET) des temps de pause du personnel travaillant en poste à l'année selon les modalités en place dans les établissements concernés en application des dispositions de l'article 2.2.5 de l'accord du 4 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

Le basculement des éléments temporels listés ci-dessus non pris à l'issue de leur période de référence respective sera comme actuellement réalisé dans la limite des plafonds de versement prévus au § 3.2. Les congés seront basculés selon l'ordre de priorité suivant : RTT et JCET postés, congés d'ancienneté, 5^{ème} semaine de congés payés.

- des éléments monétaires :
 - les produits de l'intéressement et de la participation sauf modification des accords correspondant ;
 - le 13^{ème} mois dans sa totalité ou l'intégralité de l'un de ses versements sous réserve que les droits ainsi acquis soient intégralement utilisés dans le cadre du 5^{ème} alinéa de l'article 5.1 du présent avenant entre le 1^{er} juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1 , N étant l'année des versements et placement du 13^{ème} mois. A l'expiration de ce délai les droits qui n'auraient pas été utilisés feront l'objet d'un paiement.

3.2. Plafonds annuel et global

Le nombre de jours affectés au CET à la demande du salarié ou automatiquement ne peut dépasser, hors 13ème mois et éléments monétaires, 10 jours maximum par année civile.

Le plafond global du CET ne peut excéder, éléments monétaires compris, **70** jours, montant porté à **100** jours pour les salariés ayant atteint l'âge de 58 ans.

Chaque salarié de moins de 58 ans a la possibilité de porter volontairement son plafond global à 100 jours, étant entendu que les jours épargnés au-delà de 70 jours pourront être mobilisés à la demande de l'entreprise pour faire face à des aléas, en cas de baisse temporaire d'activité par exemple. Cette disposition n'est pas applicable aux salariés qui auront formulé une demande de congés de fin de carrière au cours des 6 mois précédant la date de démarrage de la dispense d'activité.

Les jours non mobilisés par l'employeur seront payés au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

L'entreprise ne peut mobiliser les jours des salariés âgés de plus de 58 ans.

Pendant les deux premières années d'application du présent avenant, les salariés pour lesquels le plafond de 70 jours ou 100 jours serait atteint à la date d'entrée en vigueur du présent avenant ont la possibilité d'affecter 5 jours par an. (Cf schéma en annexe).

A titre exceptionnel, les jours de RTT et JCET acquis au titre de l'année 2016 qui ont été affectés au CET à la date du basculement des RTT ne s'imputeront pas quel que soit le nombre de jours épargnés sur le plafond annuel de 10 ou 5 j ouvert au titre de l'année 2017.

3.3. Modalités

Les salariés désirant affecter les congés ou repos visés à l'article 3.1 sur le CET doivent en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines selon les modalités applicables dans chaque site.

Il en va de même des éléments monétaires le cas échéant.

Les salariés qui souhaitent affecter leur 13ème mois pour moitié ou en totalité au financement d'un congé pour garde d'enfant de moins de 15 ans doivent en informer la Direction des Ressources Humaines avant le 8 des mois de juin ou/et novembre de l'année.

L'employeur tient des comptabilisations distinctes selon la nature monétaire ou temporelle des éléments épargnés.

3.4 Abondement

Dans le cas de l'utilisation du CET en tout ou partie pour financer un congé de fin de carrière, le salarié bénéficiera d'un abondement en jours ouvrés égal :

- à 15% du total du temps épargné et utilisé si ce temps est compris entre 22 et 66 jours
- à 20 % du total du temps épargné et utilisé dans la limite de 20 jours si ce temps est supérieur ou égal à 67 jours

Cet abondement est la contrepartie de la prise effective du congé de fin de carrière.

Bien que l'abondement constitue, au moment de l'épargne, un droit potentiel qui se concrétise sous réserve de la prise du congé, la Direction accepte de prendre en considération la situation des salariés âgés de 58 ans et plus qui au 31 décembre 2016 disposaient d'une épargne supérieure à 100 jours.

Pour ces salariés la Direction créditera les comptes CET d'un nombre de jours égal à 50% de la différence de l'abondement auquel le salarié aurait pu prétendre en application de l'avenant du 12 juillet 2007. Cette opération sera réalisée sur le compte des salariés au plus tard le 28 février 2017.

Exemple :

Situation avant le 31/12/2016 : CET = 150 jours épargnés. Abondement = 45 jours (150 x 30%). Congé de fin de carrière = 195 jours.

A compter du 01/01/2017 : CET = 150 jours épargnés. Abondement = 20 jours (100 x 20%). Congé de fin de carrière = 170 jours.

Mesure spécifique : Crédit sur CET = 50% entre l'ancien et le nouveau mode de calcul soit 12.50 jours [(45 - 20) x 50%]. Congé de fin de carrière = 170 + 12.50 = 182.50 jours.

ARTICLE 4 - VALORISATION DES JOURS DU CET

Le CET s'exprime en unités de temps.

Les jours de CET sont valorisés, au moment de leur utilisation, sur la base du SJO alors applicable.

La valorisation des jours de CET s'opérera sur la base suivante :

SJO = salaire journalier ouvré, calculé comme suit :

$$\text{SJO} = \frac{\text{Salaire de base mensuel} + \text{ancienneté}}{21,67}$$

ARTICLE 5 - UTILISATION DU CET

Les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel, être transférés ou liquidés.

5.1 Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

- a) Le CET peut être utilisé pour financer à titre individuel, tout ou partie d'un congé ou passage à temps partiel :
 - **un congé pour convenance personnelle**, lorsque le salarié a épuisé ses droits correspondant aux 4 semaines de congés payés annuels ne pouvant être affectées au CET, à l'exclusion des jours de congés payés dont la prise est imposée par la Direction.

Le congé pour convenance personnelle peut être accolé aux jours de congés payés.

Ce congé est pris après accord formel de la hiérarchie. Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés doit être respecté lorsque le congé pour convenance personnelle est inférieur ou égal à 8 jours ouvrés. Si sa durée est supérieure, le délai de prévenance passe à 15 jours ouvrés.

La réponse de la hiérarchie, motivée au regard des contraintes d'organisation du service auquel appartient le salarié, intervient sous 48 heures.

La demande de congé ne pourra faire l'objet de plus de deux refus consécutifs.

- **l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi**, sous la réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles régissant la durée et les conditions de prise de ces congés, notamment :
 - un congé parental d'éducation, dont le transfert du temps complet en temps partiel, pour élever un enfant de moins de 3 ans ;
 - un congé sabbatique ;
 - une période de formation en dehors du temps de travail ;
 - un congé de solidarité familiale
- **un passage à 4/5ème** pour les salariés ne pouvant bénéficier des dispositions de l'accord Gestion des âges sur le sujet (CPA).
 - Les intéressés doivent formuler leur demande au moins 3 mois avant la date de passage à temps partiel envisagée.
 - L'entreprise ne peut différer la date de passage à temps partiel demandée par le salarié.
 - Les intéressés devront s'engager à liquider leur retraite à l'issue de la période à temps partiel.
- **un congé de fin de carrière**, précédant le départ en retraite dans les limites fixées par l'accord gestion des âges.
 - Les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant la date de départ en congé de fin de carrière envisagée.
 - Les intéressés devront s'engager à liquider leur retraite à l'issue du congé.
- **un congé pour garde d'enfant de moins de 15 ans**, les mercredis (ou autre jour ouvré de repos hebdomadaire fixé au sein de l'établissement scolaire) d'une année scolaire hors période de vacances scolaires.
- **un congé naissance** pour prolonger le congé maternité, le congé d'adoption, le congé paternité ou le congé pour événement familial de 3 jours dont bénéficie tout salarié à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les parents qui à la date du 1^{er} mars 2017, date de signature du présent accord, auront déjà pris le congé légal auquel ils avaient droit pour la naissance ou l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants intervenue à compter du 1^{er} janvier 2017 pourront à titre exceptionnel utiliser leur CET pour financer un congé naissance qui ne serait pas accolé au congé maternité, congé d'adoption, congé paternité ou congé pour événement familial.

- b) Les salariés titulaires au 31/12/2016 d'un CET4 Naissance constituent un groupe fermé. Les jours épargnés et abondés à cette même date dans le cadre de l'ancien congé naissance d'Alstom pourront être utilisés à la demande du(e) (la) salarié(e) jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant de moins de six ans cette possibilité est ouverte jusqu'à la fin de l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé pourra en concertation avec la hiérarchie être pris en une seule fois ou bien fractionné pendant toute la période décrite ci-dessus.

c) règles communes.

L'indemnisation du congé ou du passage à temps partiel est assurée par la liquidation des droits affectés au CET. Elle est calculée sur la base du SJO en vigueur au moment de l'absence (cf. article 4). Pendant la durée du congé, le salarié continue à bénéficier de la mutuelle et de la prévoyance. Il perçoit l'indemnisation prévue, déduction faite de sa part de cotisations salariales. Il est précisé que cette indemnisation est soumise à l'impôt sur le revenu.

La maladie durant le congé financé par les jours placés dans le CET n'a pas pour effet de reporter le terme initialement fixé du congé.

Pendant la suspension du contrat de travail liée à un congé financé par le CET, le salarié n'acquiert ni congé payé ni RTT.

Sauf quand le congé constitue une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de la mesure, son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

5.2 Transfert des avoirs vers le PERCO ou le PEE

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter le Plan d'Epargne d'Entreprise Groupe (PEG) ou le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Il est précisé que la 5ème semaine de congés payés ne peut faire l'objet d'un transfert vers le PERCO ou le PEG, conformément aux dispositions de la loi du 31 mars 2005.

Il est rappelé qu'application faite des dispositions de ladite loi, les sommes transférées du CET vers le PERCO ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la limite maximale annuelle des versements volontaires sur les plans d'épargne salariale (PEG, PERCO), soit en l'état actuel des textes, 25% de la rémunération annuelle.

Les droits CET non issus d'un abondement de l'employeur, utilisés pour alimenter le PERCO sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale salariale et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 10 jours transférés par an, selon la réglementation en vigueur. Ces droits restent en revanche soumis à CSG/CRDS.

Les droits CET issus d'un abondement de l'employeur, utilisés pour alimenter le PERCO, sont non assujettis aux charges sociales, dans la limite de 16% du Plafond annuel de sécurité sociale (PASS), mais soumis à CSG/CRDS. Ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite de 16% du PASS.

5.3. Liquidation du CET - Rémunération immédiate

Le salarié peut, sous réserve d'en informer la Direction des Ressources Humaines dans les 8 premiers jours du mois au cours duquel il souhaite disposer de son épargne, liquider ses avoirs dans la limite de 22 jours par an.

Dans les situations suivantes, et par dérogation à la limite de 22 jours posée ci-dessus, le salarié peut demander la liquidation de l'ensemble de ses droits monétisables :

- mariage de l'intéressé,
- invalidité du salarié ou de son conjoint correspondant au classement dans la 2ème ou 3ème catégorie prévue à l'article L341-4 du Code de la Sécurité sociale,
- décès du conjoint,
- divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant, naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant,

- création ou reprise par le bénéficiaire ou son conjoint d'une entreprise de nature industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, situation de surendettement constatée judiciairement.

Il est précisé, conformément aux dispositions légales, que les jours correspondants à la 5ème semaine de congés payés ne peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération.

Les sommes issues de la liquidation sont soumises aux cotisations et contributions sociales et à l'Impôt sur le revenu, sauf pour celles provenant de l'intéressement ou de la participation et/ou du plan d'épargne d'entreprise liées aux précédents accords à l'issue de la période d'indisponibilité.

ARTICLE 6 - CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations de sécurité sociale.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien vers le nouvel employeur, par accord écrit des trois parties

ARTICLE 7 - SORT DES AVOIRS EXISTANTS

Le salarié titulaire d'un CET sur lequel il a affecté au jour de la signature de l'accord, un nombre de jours supérieur au plafond global de 70 ou 100 jours conserve cette épargne et peut l'utiliser conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

8.1. Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} mars 2017 à l'exception de la disposition relative au congé naissance (article 5 § 5.1 a) qui sera applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. La partie qui dénonce l'accord doit notifier dans les meilleurs délais cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la DIRRECTE de Seine Saint-Denis et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Le présent accord pourra également faire l'objet d'une révision partielle ou totale selon les règles légales en vigueur.

8.2- Dépôt et publicité

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties.

Il sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE de Bobigny - Unité territoriale de Seine Saint Denis, une version sur support papier et une version sur support électronique, ainsi qu'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Fait à Saint-Ouen, le 1^{er} mars 2017

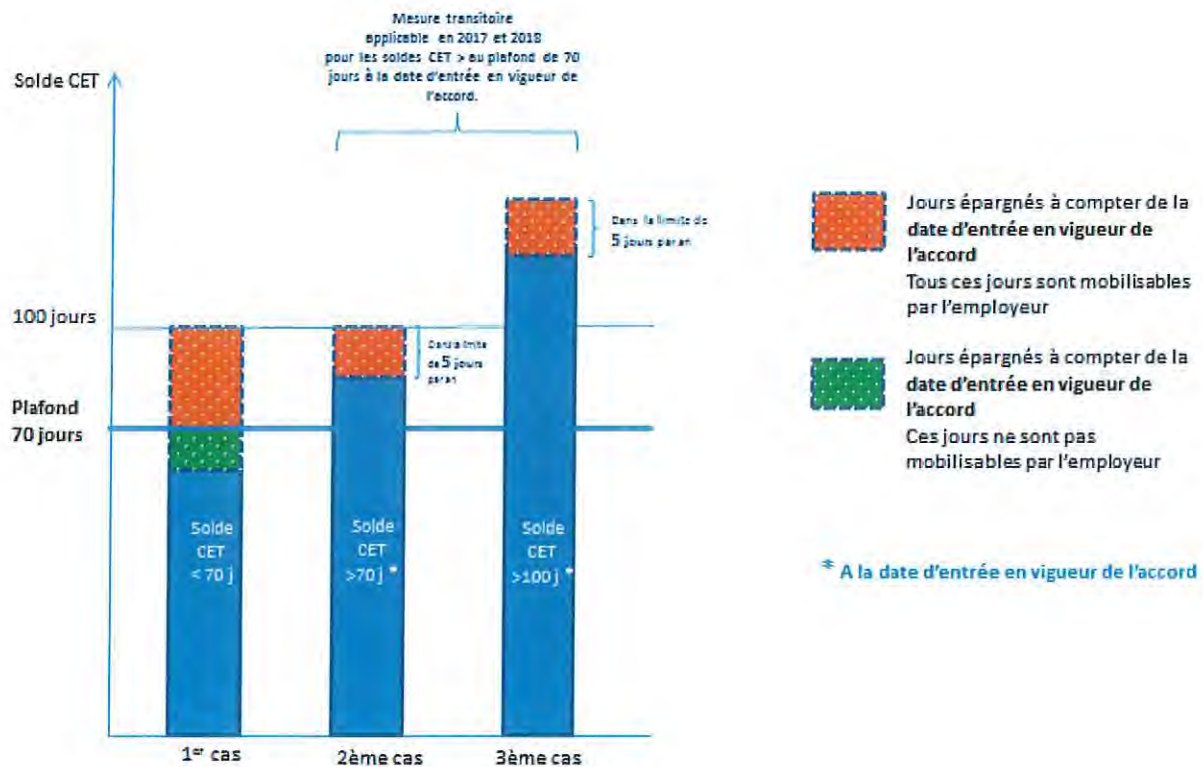


Pour la société Alstom Transport S.A.
Jean-Pierre GOEPFERT
VP HR France

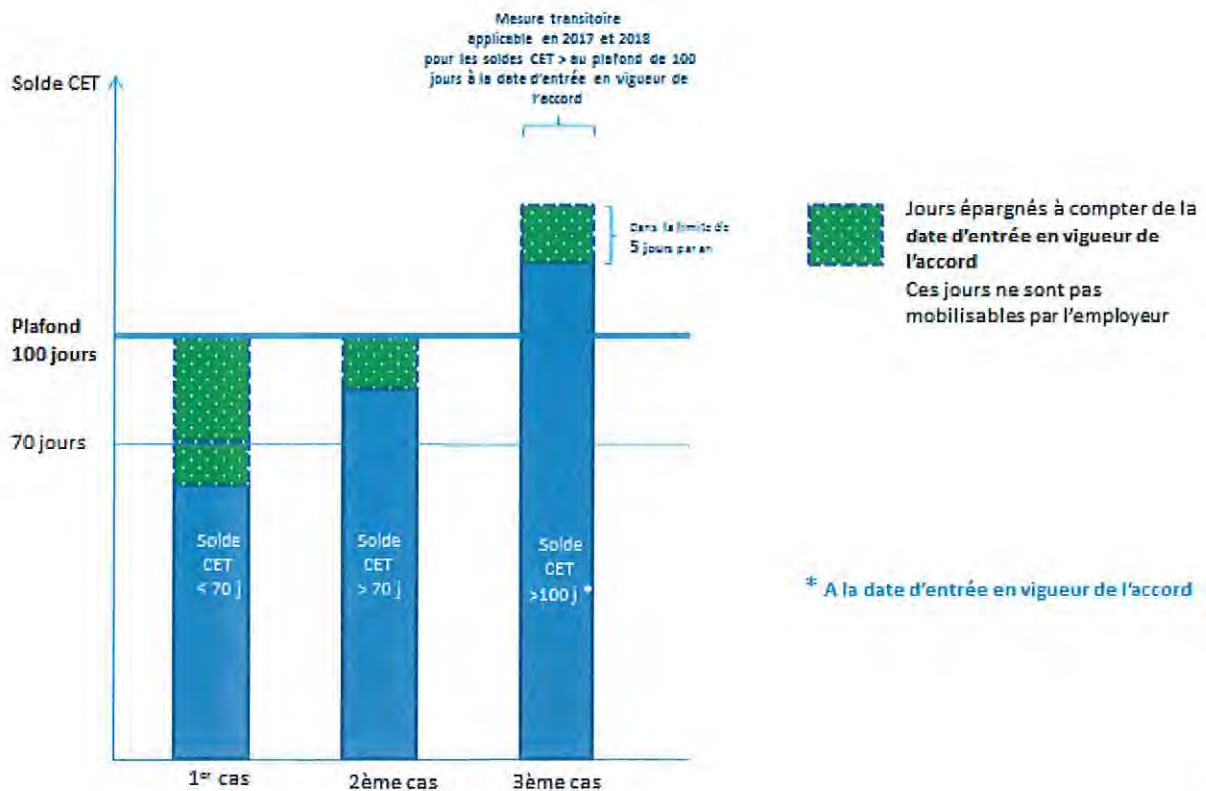
 <p>Pour la CFDT Monsieur Laurent DESGEORGE</p>	<p>Pour la CGT Monsieur Christian GARNIER-VOSS</p>
 <p>Pour la CFE-CGC Monsieur Claude MANDART</p>	<p>Pour FO Monsieur Philippe PILLOT</p>

ANNEXE – SCHEMAS EXPLICATIFS DES PLAFONDS DU CET

Salariés de moins de 58 ans



Salariés de 58 ans et plus



P. L. D.