

## ACCORD MODIFIANT LE COMPTE EPARGNE TEMPS DU GROUPE TESTS ET FILIALES

### Préambule

Le présent accord a pour finalité de permettre à tout salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Cependant les jours déposés dans ce compte devront être validés par les chefs de service.

En cas de désaccord, le salarié pourra faire appel à la commission de suivi qui statuera dans un délai de 15 jours (voir article 14 du présent accord).

### Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du Groupe TESTS et filiales.

### Article 2 - Cadre Juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Loi N°94-640 du 25 juillet 1994, de la Loi N° 98-461 du 13 juin 1998, de la Loi N°2000-37 du 19 janvier 2000 ainsi que de la Loi N° 2005-296 du 31 mars 2005

Il fait référence aux jours de RTT définis à l'article L 212-9 du Code du travail, et aux jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, définis à l'article L 212-15-3 du Code du travail. Dans un souci de simplification, ces deux sortes de jours seront désignés sous le terme :  
Jours de RTT.

Il fait également référence aux jours de congés payés définis à l'article L. 223-1 et suivants du Code du Travail.

### **Article 3 - Ouverture et tenue du compte**

Tout salarié ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle mentionnant quels sont les droits, énumérés à l'article 4, que le salarié peut affecter au compte épargne-temps.

Le salarié pourra alimenter son compte épargne-temps deux fois par an, en décembre et en mai. A cette occasion, le salarié précisera les jours qu'il souhaite y affecter.

Il est tenu un compte individuel, qui est communiqué, en début d'année, au salarié.

### **Article 4 - Alimentation du compte**

4.1 - Jours accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail.

Seuls les jours de RTT cumulables peuvent être épargnés à l'initiative du salarié (soit 10 ou 11 jours selon le statut), mais ils ne pourront pas être rémunérés.

Néanmoins, si à la demande de l'employeur, le salarié ne pouvait prendre ses jours de RTT mensuels, ceux-ci pourront être épargnés dans la limite de 5 jours par année civile. Par ailleurs, ils seront majorés de 25% et pourront être rémunérés.

4.2 - Congés Payés

Pour l'ensemble des salariés, seuls les 2 jours de congés payés au titre des conventions et les jours d'ancienneté peuvent être épargnés, et éventuellement rémunérés.

Néanmoins, les salariés ne bénéficiant pas de jours de RTT sont autorisés à déposer tout ou partie de leur 5<sup>e</sup> semaine de congés payés sur le compte épargne-temps (soit au maximum 5 jours ouvrés).

Dans ce cas, ces jours ne pourront être utilisés sous forme de complément de rémunération.

4.3 - Jours de compensation issus des heures supplémentaires

Suivant les dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail, le salarié peut alimenter ce compte en épargnant les jours de compensation dans la limite de cinq jours ouvrés par an sans pouvoir excéder au total quinze jours ouvrés. Ces jours ne donneront pas droit à rémunération.

Un tableau récapitulatif des jours, classés par catégorie, pouvant être déposés dans le CET est mis en annexe N°1.

## Article 5 - Utilisation du compte

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour :

### 5.1 – L'indemnisation de tout ou partie d'un congé

#### A. Congés pour formation

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour indemniser une période de formation, notamment dans le cadre des actions destinées à développer les compétences des salariés ou dans le cadre d'un DIF.

#### B. Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois, soit l'équivalent de 44 jours ouvrés.

#### C. Modalités d'utilisation dans le cadre des points A et B (sauf DIF)

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée.

L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il émette un refus motivé
- soit qu'il la diffère de 6 mois au plus.

#### D. Congés légaux

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L 122-28-1 et suivants du Code du Travail.
- Congé sabbatique prévu par les articles L 122-32-17 et suivants du Code du Travail.
- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L 122-32-12 , 13 et 28 du Code du Travail.
- Congé de solidarité internationale prévu à l'article L 225-9 du Code du Travail.
- Un passage en temps partiel.
- Une cessation progressive ou totale d'activité. Les droits affectés au CET peuvent permettre aux salariés de plus de cinquante ans d'anticiper leur départ à la retraite ou de cesser progressivement leur activité jusqu'à la date de départ.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits. Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise de congé de fin de carrière.

Le salarié qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière.

## 5.2 – La rémunération

Les droits susceptibles d'être rémunérés peuvent être débloqués, partiellement ou en totalité, deux fois par an, en mars et en septembre de chaque année civile.

Le salarié doit adresser une demande écrite au plus tard le 15 mars ou le 15 septembre auprès de la Direction

La rémunération se fera au taux du salaire mensuel brut total en vigueur au moment du déblocage.

### Rappel:

Seuls donnent droit à rémunération:

- les 2 jours de congés payés au titre des conventions
- les jours de congés d'ancienneté
- les 5 jours maxima de RTT mensuels non pris du fait de l'employeur et donnant lieu à une majoration de 25%.

## **Article 6 - Situation du salarié pendant le congé**

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 5 du présent accord est indemnisé au taux du salaire mensuel brut total en vigueur au moment du départ en congé.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié à l'échéance habituelle.

Le salarié peut opter, s'il le souhaite, pour le versement en une seule fois au moment du départ.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

### **Article 7 - Statut du salarié en congé**

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

### **Article 8 - fin du congé**

A l'issue d'un congé visé au point 5.1 B et 5.1 D du présent accord, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de retour étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi (changement de situation personnelle, cas de force majeure). Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

### **Article 9 - Cessation du compte épargne-temps**

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraîne, sauf transmission dans les conditions indiquées à l'article 11, la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat de travail donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Dans le cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités d'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat de travail, et dans le cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits inscrits au CET, une indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre de jours inscrits au CET par le salaire brut total en vigueur à la date de rupture.

Lorsque la rupture du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde, dans les conditions indiquées ci-dessus.

En cas de décès ou d'invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie, le CET sera versé dans le cadre du solde de tout compte.

## **Article 10 - Garantie des droits et plafond**

### 10.1 - Garantie des droits

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'AGS (association pour la garantie des salaires) en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ou de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure consécutive à un sinistre.

### 10.2 - Plafond

Lorsque les droits acquis sur le CET, convertis en unités monétaires, atteignent un certain montant, fixé par décret, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ces droits est versée au salarié.

Le montant défini par voie réglementaire « différera selon les caractéristiques de l'entreprise » en fonction du nombre de salariés et de l'assise financière. En tout état de cause, le montant maximum ne pourra excéder le plafond des garanties assurées par AGS, fixé chaque année par décret. (voir annexe N°2).

## **Article 11 - Transmission du compte**

La transmission du CET, annexé au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L 122-12 du Code du Travail.

## **Article 12 - Durée et date d'effet de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès signature, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### **Article 13 - Adhésion**

Conformément à l'article L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, non signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également être faite, dans le délai de huit jours, aux parties signataires.

### **Article 14 - Interprétation de l'accord**

Une commission de suivi est constituée, elle est définie à l'article 10.1 de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Les membres de la commission de suivi conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction et cosigné par les délégués syndicaux présents. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

### **Article 15 - Dénonciation de l'accord**

L'accord et les avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

## Article 16 - Publicité de l'accord

Conformément à l'article 135-7 du Code du Travail, un exemplaire de l'accord sera remis aux membres du Comité d'Entreprise, aux Délégués du Personnel et distribué par la Direction à tous les salariés présents et futurs.

## Article 17 - Dépôt légal

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 mars 2006  
En 11 exemplaires,  
Dont un remis à chacun des signataires

Pour le GROUPE TESTS et filiales  
Jean WEISS  
Président-Directeur Général

Pour le SNE-CFDT  
Benoît BERTHE  
Délégué syndical



Pour la C.G.T.  
Josyane RAT  
Déléguée syndicale

Pour le SNJ  
Eliane GUEYLARD  
Déléguée syndicale



ANNEXES

ANNEXE N°1

PERSONNEL TRAVAILLANT SUR UNE BASE DE :	35 HEURES ou TEMPS PARTIEL		38 HEURES		FORFAIT JOURS	
	jours rémunérables	jours non rémunérables	jours rémunérables	jours non rémunérables	jours rémunérables	jours non rémunérables
RTT MENSUELS	-	-	1 à 5		1 à 5	
RTT CUMULABLES	-	-				
CONGES CONVENTIONNELS	1 à 2	-	1 à 2	1 à 10		1 à 11
CONGES D'ANCIENNETE	1 à 5		1 à 5		1 à 2	
5ème SEMAINE DE CONGES PAYES		1 à 5			1 à 5	
JOURS DE COMPENSATION ISSUS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES		1 à 5		-		-
TOTAL DE JOURS OUVRÉS DEPOSABLES PAR AN	7	10	12	15	12	1 à 5 16

ANNEXE N° 2

Pour l'exercice 2006, le plafond des garanties assurées par AGS est de 62 136 euros