

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignés :

La Société Saint-Gobain ISOVER dont le siège social est situé Immeuble "Les Miroirs" 18, avenue d'Alsace 92 400 COURBEVOIE, représentée par François BARTHELEMY
D'une part,

et,

Les Organisations Syndicales représentatives de la société ISOVER,
D'autre part,

Il a été conclu le présent accord relatif au compte épargne temps.

Préambule

La mise en place d'un compte épargne temps (ci-après dit CET) au sein de la société ISOVER répond à la volonté des partenaires sociaux d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés de l'entreprise. Ce dispositif n'a pas vocation à monétiser le temps de repos. La prise régulière des congés aux échéances normales doit prévaloir et l'encadrement fera preuve de vigilance à cet égard.

Le présent accord a par ailleurs pour objet l'assouplissement des règles de stockage des congés, telles que prévues par l'article 3 de l'avenant du 27 mai 2009 à l'accord RTT du 22 décembre 1999.

Afin de mettre en place ce dispositif, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1. Bénéficiaires et ouverture du compte

Le dispositif de compte-épargne temps est ouvert à l'ensemble des salariés liés à la société par un contrat de travail, à compter de la date de signature du présent accord.

L'adhésion au CET et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

GB

L'ouverture du compte se fera lors de la première affectation d'éléments au CET par le salarié.

Article 2. Alimentation du Compte Epargne Temps

Le salarié pourra alimenter son compte épargne temps en éléments de temps de repos.

2.1. Alimentation en temps de repos

Le salarié peut décider d'affecter sur son compte :

- Tout ou partie du congé annuel excédant 20 jours ouvrés (soit la cinquième semaine de congés payés) ;
- Les heures de repos acquises au titre de repos compensateur pour la réalisation d'heures supplémentaires ;
- Les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction collective de la durée du travail (jours RTT) ;
- Le jour de compensation ;

Les repos obligatoires et les quatre premières semaines de congés payés ne pourront en aucun cas être affectés au CET.

2.2. Valorisation des éléments affectés au compte

Le CET est exprimé en temps et son unité de compte est le jour.

2.3. Plafonds du CET

2.3.1. Plafond annuel

Le salarié ne pourra affecter au compte titre d'un même exercice qu'un maximum de :

- 10 jours par an

2.3.2. Plafond total

Les droits épargnés dans le compte épargne temps ne pourront excéder en cumul :

- 50 jours pour les salariés âgés de moins de 45 ans
- 100 jours pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Dès que ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé une partie de ses droits épargnés.

Article 3. Utilisation du Compte Epargne Temps

3.1. Utilisation du compte en temps

Chaque salarié peut à tout moment demander l'utilisation des droits épargnés sur le CET dès lors que les droits à congés payés de l'année en cours auront été épuisés.

GB CC

L'utilisation des jours épargnés sur le CET permet le financement d'absences de courte durée en cours de carrière. La durée minimale d'utilisation est fixée à un jour.

Les salariés de 55 ans et plus peuvent utiliser les jours épargnés sur le CET de manière fractionnée, en vue d'aménager leur temps de travail dans le cadre d'une cessation progressive d'activité. Cet aménagement sera défini à l'occasion d'un entretien avec la hiérarchie et le service ressources humaines.

Chaque salarié souhaitant utiliser les droits épargnés sur le CET doit adresser une demande écrite à sa hiérarchie au moins un mois avant le début de l'absence envisagée.

Une réponse est donnée par la hiérarchie dans les huit jours suivant la réception de la demande.

3.2. Rémunération pendant l'utilisation des jours épargnés

Pendant les absences couvertes par l'utilisation des jours épargnés dans le CET, la rémunération versée au salarié est celle applicable au moment de cette utilisation. Elle est calculée sur la base du salaire brut du salarié.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que le salaire.

Elle suit le même régime social et fiscal que le salaire lors de sa perception par le salarié.

3.3. Situation du salarié pendant son absence

La période de congé issue de l'utilisation du CET est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté, ainsi que celui des primes soumises à abattement (ex : PVT/PCM, bonus, intéressement, ...)

La maladie ou l'accident n'a pas d'incidence sur la durée initialement prévue du congé et n'interrompt pas le versement de l'indemnité.

Article 4. Clôture du Compte Epargne Temps

Le CET peut être utilisé sans limitation de durée jusqu'à sa liquidation totale ou jusqu'à la rupture du contrat de travail du salarié titulaire du compte.

4.1. Rupture du contrat

Lors de la rupture du contrat de travail, les droits à congés accumulés sont débloqués. Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis ayant le caractère de salaire.

Elle sera soumise aux cotisations sociales et au régime fiscal dans les conditions de droit commun.

GPB CC

4.2. Monétisation en cas de surendettement

A titre exceptionnel, les salariés concernés par une procédure de traitement des situations de surendettement au sens des articles L.331-1 et suivants du code de la consommation, peuvent demander le règlement sous forme monétaire de la totalité de ses droits acquis. En tout état de cause, la monétisation du CET ne peut intervenir pour les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés.

4.3. Transfert du contrat de travail

En cas de transfert du contrat de travail d'un salarié vers ou à partir d'une autre entreprise du groupe également pourvue d'un CET, il pourra être convenu aux termes d'une convention tripartite de transférer tout ou partie des droits inscrits au compte dans le compte de l'entreprise d'accueil.

Si l'entreprise d'accueil ne dispose pas d'un dispositif de CET ou dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe, le CET est automatiquement clôturé et une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis est alors versée au salarié.

Article 5. Dispositions administratives

5.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Suivi de l'accord

Le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'Etablissement seront informés une fois par an du fonctionnement du CET par la communication du nombre de comptes ouverts, et du nombre total de jours épargnés.

5.3. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Il pourra également être dénoncé, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

5.4. Dépôt et publicité

En application des dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, le présent accord, ses annexes et ses avenants seront déposés en 2 exemplaires, dont un exemplaire original et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine et un exemplaire original auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

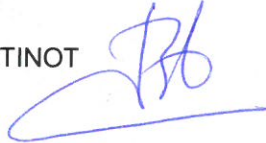
GB CC

Fait à Suresnes, le 12 mai 2016

Pour la Direction : François BARTHELEMY



Pour la CFE-CGC : Georges BOUTINOT



Pour la CFDT : Christophe CODRON



Pour la CGT : Philippe THIBAUDET

Pour la CGT- FO : Vincent MALLEY

