

**ACCORD RELATIF AU COMPTE-EPARGNE-TEMPS ET A LA
JOURNEE DE SOLIDARITE AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE
POISY & VITROLLES DE LA SOCIETE SEGULA GLOBAL SERVICES**

ENTRE :

La Société **SEGULA GLOBAL SERVICES**, SAS au capital de 170.000€, dont le siège social est au 17-23 rue d'Arras, NANTERRE (92, France),

Représentée par Madame Marine COLLEDANI en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet.

Ci-après dénommée « la Société »

D'UNE PART

ET

L'organisation syndicale **FO**, représentative dans l'entreprise

Représenté par Monsieur Philippe COLOMBIER, délégué syndical

D'AUTRE PART

Ci-après désignés collectivement « les parties ».

Il a été convenu ce qui suit :

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – JOURNEE DE SOLIDARITE.....	3
Article 1.1 – Champ d'application	3
Article 1.2 – Modalités retenues	4
Article 1.3 – Salariés nouvellement embauchés :	4
Article 1.4 – Incidence en matière de rémunération :	5
Article 1.5 – Absence	5
Article 1.6 – Justifications	5
ARTICLE 2. CET	5
ARTICLE 2.1. Objet	5
Article 2.2 : Bénéficiaires du Compte Epargne Temps	6
Article 2.3 : Alimentation du Compte Epargne Temps	6
2.3.1. Alimentation en temps et en argent.....	6
2.3.2. Modalités d'alimentation	6
Article 2.4 : Paiement et valorisation des jours	Erreur ! Signet non défini.
Article 2.5 : Utilisation du Compte Epargne Temps (CET)	7
2.5.1. Un congé ou une absence ponctuelle	7
2.5.2. Complément de rémunération.....	7
2.5.3. Modalité d'utilisation du CET.....	8
Article 2.6 : Délai de prévenance.....	8
Article 2.7 : Situation du collaborateur pendant et après son congé	9
2.7.1. Pendant la durée du congé.....	9
2.7.2. Retour anticipé du salarié	9
2.7.3. A l'issue du congé.....	10
Article 2.8 : Limite aux droits accumulés sur un CET.....	10
Article 2.9 : Régime fiscal et social du CET	10
Article 2.10 : Liquidation du CET	10
ANNEXE : Formulaire d'Ouverture et d'Affectation du.....	12

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les modalités et dispositions d'ouverture, alimentation, liquidation du compte-épargne-temps, et de réalisation de la journée de solidarité, avec des déclinaisons et applications adaptées aux différentes populations et catégories de personnel, en vue de concilier au mieux les intérêts des salariés et de la société SEGULA GLOBAL SERVICES – Etablissements Vitrolles et Poisy, tout en respectant les dispositions légales et conventionnelles.

Cet accord se substitue à la date d'effet à l'ensemble des anciens accords ayant le même objet; en vigueur au sein de l'entreprise au jour de la signature de l'accord.

De même, cet accord remet en cause tous les usages qui seraient contraires à ses dispositions.

Les parties rappellent que le présent accord intervient après plusieurs réunions de négociation, lesquelles ont eu pour finalité de rechercher à satisfaire à la fois les attentes des salariés et les impératifs d'exploitation.

ARTICLE 1 – JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité consiste à un jour supplémentaire de travail non rémunéré évalué à 7 heures pour les salariés à temps plein et proportionnel au temps contractuel pour les salariés à temps partiel.

Article 1.1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel, cadre et non cadre.

Les parties conviennent de gérer cette journée de solidarité sur l'année civile soit du 1er janvier au 31 décembre. A ce titre, la journée prendra la forme d'un jour supplémentaire de travail évalué à 7 heures pour un temps plein.

Sans préjudice de l'application éventuelle des dispositions de l'article 2.3 du présent accord, la journée de solidarité ne sera effective :

- pour les salariés embauchés en cours d'année, qu'au prorata du temps de présence sur la période de référence ;
- pour les salariés titulaires du contrat à durée déterminée, que si au cours de la période de référence, la durée totale cumulée des contrats de travail est supérieure à 6 mois et au prorata du temps de présence.

Article 1.2 – Modalités retenues

Dans les limites définies par l'article 2 ci-dessous, l'un des jours fériés (à l'exception du 1er mai) défini par la Convention Collective est mobilisé au titre de la journée de solidarité. Ce jour est fixé au lundi de Pentecôte avec le choix entre 2 modalités :

- ne sera pas chômé et donc travaillé,

ou

- sera chômé et compensé par un jour de repos.

Si l'activité client le permet, le lundi de Pentecôte sera travaillé ; la journée de solidarité prendra la forme d'une journée supplémentaire non rémunérée. Le travail effectué dans la limite de sept heures ne donne pas lieu à majorations pour heures supplémentaires.

Si l'activité client ne permet pas que le lundi de Pentecôte soit travaillé, celui-ci sera chômé et la journée de solidarité sera financée comme suit :

- automatiquement par les sept premières heures réalisées dans l'année civile au-delà de l'horaire hebdomadaire habituel de travail et transférées vers le compte-épargne-temps ; ces sept premières heures ne donneront pas lieu à majorations pour heures supplémentaires.

- pour les salariés dont l'activité ne permet pas la réalisation d'heures au-delà de l'horaire hebdomadaire habituel de travail : ils seront invités à travailler sept heures au-delà de l'horaire hebdomadaire habituel de travail selon un planning prédéfini par la Direction et communiqué chaque année en réunion de CSE de Janvier ; ces sept heures de travail ne donneront pas lieu à majorations pour heures supplémentaires.

- si aucune des deux autres solutions précédentes s'avèrent possibles, par le décompte d'un congé payé ou par le décompte d'un jour réduction de temps de travail pour les salariés en convention de forfait jours.

Les salariés à temps partiel se verront décompter un nombre d'heures, un congé payé, un jour de réduction de temps de travail, au prorata de leur durée de travail contractuelle.

Article 1.3 – Salariés nouvellement embauchés :

Lors de l'embauche, il sera demandé au salarié s'il a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité. Si tel est le cas, il lui sera demandé d'établir une attestation en ce sens.

Les salariés nouvellement embauchés, qui au titre de l'année en cours, ont déjà accompli chez leur précédent employeur la journée de solidarité, ne sont pas concernés pour ladite année par les dispositions du présent accord. Ainsi, ils n'auront pas à accomplir une nouvelle journée de solidarité.

Article 1.4 – Incidence en matière de rémunération :

Le travail de la journée de solidarité dans les conditions prévues ci-dessus ne donne pas lieu au versement d'une rémunération supplémentaire.

Article 1.5 – Absence

Pour les salariés travaillant le lundi de Pentecôte, l'absence pour quelque motif que ce soit, entraînera le décompte d'une journée de congé payé ou d'un jour de réduction de temps de travail pour le personnel en forfait jours.

Article 1.6 – Justifications

L'accomplissement de la journée de solidarité fera l'objet d'une mention spécifique portée au bulletin de paye.

ARTICLE 2. COMPTE-EPARGNE-TEMPS

ARTICLE 2.1. Objet

Conformément aux dispositions des articles L.3152-1 et suivants du Code du travail la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux salariés de l'entreprise.

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

L'épargne temps constituée par le salarié est un acquis irrévocable et seul le salarié est en mesure de déterminer l'utilisation de cette épargne.

Le CET n'a pas pour vocation à encourager le salarié à stocker ses jours de repos sur un compte, l'entreprise rappelant que la prise des congés payés et des jours de réduction de temps de travail est indispensable pour l'équilibre de vie des collaborateurs.

Article 2.2 : Bénéficiaires du Compte Epargne Temps

Tout salarié de SEGULA GLOBAL SERVICES Vitrolles/Poisy, titulaire d'un contrat de travail, peut bénéficier d'un compte épargne temps, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion au CET se fait automatiquement pour tous les salariés. Son alimentation et utilisation sont décrits ci-après :

Article 2.3 : Alimentation du Compte Epargne Temps

2.3.1. ALIMENTATION EN TEMPS ET EN ARGENT

Le CET pourra être alimenté en temps dans une limite de 20 jours ou 140 heures maximum, y compris pour les collaborateurs déjà détenteur d'un CET plafonné à 105 heures.

Le CET est alimenté automatiquement des sept premières heures réalisées dans l'année civile au-delà de l'horaire hebdomadaire habituel de travail et transférées vers le compte-épargne-temps ; ces sept premières heures ne donneront pas lieu à majorations pour heures supplémentaires

En complément, le CET peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments en temps et en argent suivants :

- Les congés payés restant à la fin de la période légale dans la limite de 5 jours ouvrés maximum par an. Sauf dérogation, les jours de congés payés non pris au 31 Mai de chaque année au-delà de 5 jours (35 heures) seront perdus ;
- Les jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté) ;
- Les jours de repos des cadres sous convention de forfait jours, dans le respect de 235 jours travaillés maximum et selon planning annuel ;
- Les heures supplémentaires conformément à la législation, la valeur des heures portées au CET incluent les majorations légales ;
- Le repos compensateur.

2.3.2. MODALITES D'ALIMENTATION

Au-delà des sept premières heures correspondant à la journée de solidarité, l'alimentation du CET relève de l'initiative du salarié. Tout salarié désirant alimenter son CET doit en faire la demande par écrit via le formulaire qualité (annexe) au service des ressources humaines, en précisant le mode d'alimentation du CET.

CP

Ac

Article 2.4 : Utilisation du Compte Epargne Temps (CET)

Les jours placés dans le CET pourront servir pour :

2.4.1. UN CONGE OU UNE ABSENCE PONCTUELLE

Le CET peut être utilisé pour prendre en charge :

- Tout ou partie d'heures non travaillées en cas de passage à temps partiel (temps choisi, mi-temps thérapeutique, cessation progressive d'activité, etc.) ;
- Des congés à temps partiel (congé parental d'éducation, congé de présence parentale lié à la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge, congé création ou reprise d'activité etc.) ;
- Toutes sortes de suspension du contrat de travail, indemnisées ou non (maladie, accident, inaptitude, etc.) ;
- Les temps de formations effectués en dehors du temps de travail ;
- Toutes autres absences autorisées (absences pour convenances personnelles, etc.).

L'utilisation du CET pourra se faire par journée entière ou ½ journée de repos.

Le salarié percevra une indemnisation calculée sur la base du salaire réel au moment du départ en congé ou en cas de passage à temps partiel.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires, déduction faite des charges sociales dues par le salarié. Cette indemnité suit le même régime fiscal et social que les salaires.

➤ L'utilisation des droits correspondants à la cinquième semaine placée sur le CET

Le salarié devra obligatoirement utiliser les droits correspondants à sa cinquième semaine de congés payés pour financer un congé.

La liquidation en argent de la cinquième semaine du congé payé reste toutefois possible lorsque le compte est liquidé du fait de la rupture du contrat de travail.

2.4.2. COMPLEMENT DE REMUNERATION

Les salariés auront la possibilité de monétariser leurs droits dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS
- Naissance ou adoption d'un enfant
- Divorce ou dissolution du PACS
- Mise en invalidité du salarié, de son conjoint (par mariage ou PACS) ou d'un enfant

- Décès du conjoint (par mariage ou PACS), d'un enfant et des parents (en complément des congés pour événements familiaux)
- Acquisition de la résidence principale et amélioration de l'habitat
- Mutation sur un autre site de SEGULA Technologies
- Rachat d'annuités manquantes pour la retraite
- Passage du permis de conduire
- Achat d'un véhicule neuf ou d'occasion
- Surendettement (conformément à l'article L.330-1 du Code de la Consommation).

Pour les autres cas, l'accord de l'employeur sera requis.

La monétarisation se fera le mois suivant la transmission au service des Ressources Humaines du justificatif de la demande (devis, facture), par écrit, et après validation de ce dernier.

2.4.3. MODALITE D'UTILISATION DU CET

Les demandes d'utilisation des versements effectués sur le CET de maximum 5 jours ouvrés doivent être faites sur le portail de demande d'absence.

Les demandes d'utilisation des versements effectués sur le CET de plus de 5 jours sont faites par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge au supérieur hiérarchique.

Le refus du manager pourra porter sur la période de congé ou sur le nombre de congés demandés. Ce refus devra être écrit et motivé.

Si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service ou du projet, la hiérarchie a la possibilité de reporter la date de départ dans une limite ne pouvant excéder 3 mois sauf circonstances exceptionnelles ci-après décrite dans le retour anticipé.

Article 2.5 : Délai de prévenance

Le délai de prévenance est de 2 semaines pour les demandes d'absence de cinq jours ouvrés consécutifs maximum, et hors situation justifiée et imprévisible empêchant une prise de poste dans les conditions habituelles (conditions climatiques extrêmes, mouvements sociaux externes, enfants malade par exemple).

Pour les autres demandes, la demande de congé doit être formulée dans les délais suivants avant la date effective de départ en congé. Ce délai pourra exceptionnellement être réduit avec l'accord de la hiérarchie.

Utilisation du CET	Délai de prévenance
Congé parental d'éducation	1 mois ou 2 mois selon le cas défini par la loi
Congé pour création d'entreprise	2 mois
Congé de solidarité internationale	1 mois
Congé pour convenance personnelle	1 mois
Congé sabbatique	3 mois
Temps de formation effectué en dehors du temps de travail	1 mois
Passage à temps partiel pour une durée déterminée	2 mois

Article 2.6 : Situation du collaborateur pendant et après son congé

2.6.1. PENDANT LA DUREE DU CONGE

Pendant la période de congé indemnisé via le CET, le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu.

Le salarié reste inscrit dans les effectifs de l'entreprise et demeure éligible et électeur aux élections professionnelles.

Le temps d'absence rémunéré est considéré comme une période de travail effective pour le calcul des congés payés. Le congé n'affecte pas les droits des salariés liés à l'ancienneté dans le respect des dispositions légales propres à chaque type de congé.

La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement du congé.

Durant le congé, le salarié est rémunéré mensuellement sur la base du salaire fixe mensuel brut qu'il percevait au moment de son départ en congé, dans la limite des jours épargnés sur le compte. La rémunération est versée aux échéances normales de paie. Les sommes ainsi versées sont soumises aux charges sociales.

2.6.2. RETOUR ANTICIPE DU SALARIE

En cas de modification importante dans la situation familiale du salarié (chômage, décès ou invalidité du conjoint, divorce, séparation), celui-ci pourra réintégrer l'entreprise avant la date initialement prévue et ce, avec l'accord exprès de son supérieur hiérarchique.

Pour ce faire, le salarié doit adresser une demande motivée à son RH par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. Cette demande devra être adressée au minimum 8 jours calendaires avant la date de retour projetée, à défaut de réponse de la part de la direction des ressources humaines, le retour est accepté.

Les jours non consommés seront re-crédités.

2.6.3. A L'ISSUE DU CONGE

Le salarié est réintégré à l'issue du congé pris au titre du CET dans son emploi précédent ou un emploi similaire et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, hormis le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié partira en retraite.

Article 2.7 : Limite aux droits accumulés sur un CET

Le cumul du nombre global de jours épargnés est plafonné à 140 heures soit 20 journées de 7 heures.

Article 2.8 : Régime fiscal et social du CET

Les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux droits accumulés sur un CET sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participation sur les salaires.

En matière d'impôt sur le revenu, l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au CET.

Article 2.9 : Liquidation du CET

Le CET est automatiquement clôturé en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de transfert ou de mutation vers une société du groupe SEGULA Technologies ne disposant pas de dispositif de compte épargne temps.

En cas de transfert ou de mutation vers une société du groupe disposant d'un dispositif de compte épargne temps, le compteur CET pourra être, sur demande du salarié, transféré vers le compte épargne temps de la société d'arrivée, si la Société d'arrivée bénéficie d'un CET.

Dans le cas où la Société d'arrivée ne bénéficierait pas d'un CET, une indemnité monétaire compensatrice d'un montant égal aux droits acquis est versée au salarié, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Cette indemnité qui a un caractère de salaire est calculée par rapport au salaire du salarié au moment de son départ.

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires, primes, augmentations faisant l'objet d'arriérés.

ARTICLE 3 – DATE D'APPLICATION ET DUREE

Cet accord s'applique pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 sans tacite reconduction sauf pour certaines mesures dont la date ou période sont expressément prévus dans le présent accord.

ARTICLE 4 – REVISION ET DENONCIATION

Les Parties conviennent que le présent accord pourra être révisé, pendant sa durée d'application, conformément aux dispositions applicables du Code du travail.

Les Parties conviennent que le présent accord pourra être dénoncé, pendant sa durée d'application, conformément aux dispositions applicables du Code du travail.

Pour prendre effet, la dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt.

ARTICLE 5 – DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

L'accord sera déposé par l'Entreprise auprès de la DREETS selon les modalités légales, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes, du lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise d'un exemplaire à chacune des parties.

L'existence de l'accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

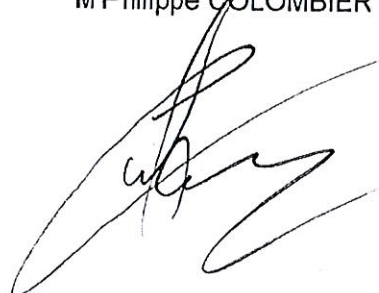
Enfin, le présent accord sera déposé sur la base de donnée nationale conformément aux dispositions applicables du Code du travail, dans une version anonyme et dans laquelle les éléments chiffrés suivants seront non-communicés (masse salariale, pourcentage de la masse salariale, montants des augmentations).

Fait à Vitrolles, le 1^{er} décembre 2022

Pour l'entreprise
Mme Christelle ADOR, RRH



Pour le syndicat FO,
M Philippe COLOMBIER



-DEMANDE D'OUVERTURE D'UN CET

-DEMANDE D'AFFECTATION DE JOURS AU CET

BRANCHE : AERO SUD

POLE D'ACTIVITE : AERO SUD-EST

SITE/SERVICE :

Adresse de l'Entité SEGULA :	
Téléphone :	Fax :
Nom – Prénom du demandeur :	
Date d'entrée dans l'entreprise :	

Déclare vouloir ouvrir un CET à compter du : .../.../...

Déclare vouloir affecter des heures / jours de repos suivants sur mon CET au titre :

	Solde de congés payés acquis au titre de l'exercice jour(s)
	Jours de RTT acquis au titre de l'exercice jour(s)
	Repos compensateurs de remplacement résultant de la substitution au paiement des heures majorées jour(s)
	Heures effectuées au-delà de la durée collective du travail à la date du .../.../... heure(s)

Validation :

	Nom	Prénom	Accord	Visa	Date
Demandeur					
Responsable hiérarchique direct			Oui Non		
GRH/RRH			Oui Non		
Comptabilité service Paye (pour le siège)			Oui Non		
Motif du Refus (<i>facultatif</i>)					
Complément d'information					

CP

CA

