

ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE d'UN
COMPTE EPARGNE TEMPS



RB
WF
PM
DT
B

Entre :

Les Sociétés composant l'Unité Economique et Sociale ARC FRANCE, représentées par **Monsieur Emmanuel SAUSSARD**, Directeur des Ressources Humaines Europe, agissant en qualité de représentant dûment mandaté des sociétés parties à l'UES ARC FRANCE et, listées ci-dessous :

- ARC Holdings, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 575 680 350, dont le siège est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES.
- ARC France, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 504 313 032, dont le siège social est situé au 104 avenue du Général de Gaulle, 62510 ARQUES.
- ARC Tooling, SAS immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 576 980 049, dont le siège social est situé Hameau de Petit Neufpré, rue de l'Industrie, 62120 AIRE-SUR-LA-LYS.
- ARC Packaging, SARL immatriculée au RCS de Boulogne sur Mer sous le numéro 577 280 274, dont le siège social est situé avenue Bernard Chochoy, 62510 ARQUES.

Ci-après dénommée l'UES ARC FRANCE,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT (ayant obtenu 15,9% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Vincent FENAERT**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale CFE-CGC (ayant obtenu 11% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Madame Elisabeth JACQUES**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale CGT (ayant obtenu 27,1% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Philippe MAES**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale FO (ayant obtenu 15,9% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Joël DEREMETZ**, délégué syndical, dûment mandaté,

L'organisation syndicale UNSA (ayant obtenu 30,1% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise) représenté par **Monsieur Régis BOULANGER**, délégué syndical, dûment mandaté,

D'autre part,

RS PHM
ef VF
DJ

Il a été convenu ce qui suit :

L'UES ARC FRANCE et son personnel étaient liés par un accord relatif à la mise en place d'un Compte épargne temps (CET) daté du 19 juillet 2012. Suite à sa dénonciation, cet accord devait cesser de produire ses effets à compter du 22 janvier 2017. En préalable des négociations annuelles 2017, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont souhaité mettre en place un accord CET transitoire valable pour une période brève, dans l'attente de la négociation d'un accord plus complet. L'objectif est de permettre aux salariés de continuer à accumuler sur le CET déjà existant des périodes de congé ou de repos non prises (article L 3151-1 et suivants du code du travail). Les salariés pourront ainsi capitaliser des temps de repos sur la base du volontariat.

Il est entendu que le CET ne sera en aucun cas utilisé pour empêcher les salariés de bénéficier de leurs congés légaux et que l'Entreprise fera ses meilleurs efforts pour que les salariés soient en mesure de les prendre.

Toute modification des dispositions du présent accord par une loi ou un décret s'appliquera de plein droit à cet accord selon les modalités de délai que les signataires fixeront, sauf si les textes en cause en disposent autrement.

ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'UES Arc France.

ARTICLE 2: SALARIES BENEFICIAIRES

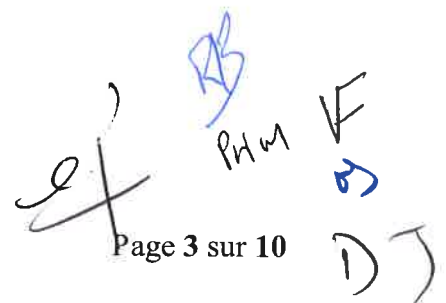
Tous les salariés de l'Unité Economique et Sociale Arc France justifiant d'une année d'ancienneté révolue ont la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un CET sous la forme d'un compte individuel.

ARTICLE 3: GESTION ADMINISTRATIVE ET RELEVES DE COMPTE

La gestion administrative du CET est assurée par la direction des ressources humaines

Ce compte est ouvert sur demande écrite du salarié à l'aide d'un formulaire spécifique à retourner à la Direction des Ressources Humaines. Le salarié peut se le procurer le formulaire à l'accueil du bâtiment administratif ou sur l'intranet.

La situation des droits individuels épargnés apparaît sur le bulletin de paie mensuel dans la rubrique "Droits à repos".

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, initials 'RB' and 'PHM' in the center, and initials 'VF' and 'D' on the right.

ARTICLE 4: ALIMENTATION

Sans limite ou plafond, chaque salarié peut affecter à son compte, tout ou partie des éléments mentionnés ci-après :

- La 5ème semaine de congés payés annuels sous réserve du respect des dispositions ci-dessous ;
- Les congés payés conventionnels ou supplémentaires ;
- Pour le personnel annualisé, les heures acquises au titre de l'annualisation du temps de travail (y compris les majorations) acquises au 31 décembre de l'année ;
- Pour le personnel non annualisé, les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (y compris les majorations)
- Les repos compensateurs quel qu'en soit la nature ;
- Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (JRTT, JRA).

Conformément à l'article L3142-12, le report de la 5ème semaine de congés payés est possible en vue du départ du salarié en congé création d'entreprise ou en congé sabbatique. Les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés sont cumulables sur une durée maximale de 6 ans.

Délai pour alimenter le compte

Le salarié qui souhaite alimenter son CET devra le notifier par écrit avant l'échéance fixée pour la prise des repos et congés payés soit dernier délai :

- à tout moment pour les repos compensateurs de toute nature ;
- le 15 janvier de l'année suivant l'acquisition pour les heures effectuées au titre de l'annualisation du temps de travail ;
- le 31 décembre de l'année d'acquisition pour la 5ème semaine de congés payés ;
- le 31 décembre de l'année d'acquisition pour les congés payés conventionnels ou supplémentaires ;
- le 31 décembre de l'année d'acquisition pour les JRTT et JRA.

A titre dérogatoire, les salariés auront jusqu'au 31 juillet 2017 pour déposer la 5^{ème} semaine de congés payés acquise lors de l'année 2016 sur leur CET.

En outre, les salariés auront également jusqu'au 15 avril 2017 pour déposer la 5ème semaine de congés payés acquise entre juin 2015 et Décembre 2015n année de transition, sur le CET

ARTICLE 5: ABONDEMENT

Aménagement de fin de carrière

Handwritten notes and initials: RB, VF, PH 07, DT

Pour les salariés de 55 ans et plus qui utilisent effectivement le CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière (cessation progressive ou totale d'activité), l'entreprise s'engage à abonder les droits acquis dans le CET au moment de la prise du congé, à hauteur de 20% ».

ARTICLE 6: GARANTIE DES DROITS

Les droits épargnés sur le CET par le salarié sont garantis par l'AGS dans la limite d'un plafond fixé à 78 456 € à la date de signature du présent accord.

Les droits dépassant ce montant seront liquidés. Le salarié percevra une indemnité issue de leur conversion monétaire.

Pour information, le montant maximum de la garantie est égal à 6 fois le plafond mensuel pour le calcul des cotisations de l'assurance chômage.

ARTICLE 7: UTILISATION DANS LE CADRE D'UN CONGE NON REMUNERE, PREVU OU NON PAR LES DISPOSITIONS LEGALES

Le CET a pour vocation à financer la rémunération des congés suivants :

- congé parental d'éducation ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé pour soutien familial ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé d'adoption internationale ;
- congé de solidarité internationale.
- Tout congé pour convenance personnelle

Durant ces congés qui constituent une suspension d'activité, le salarié continue à être tenu pas ses obligations de discrétion, de loyauté et de réserve vis-à-vis de son employeur.

Le bénéficiaire devra effectuer sa demande en respectant les délais de prévenance prévus par la réglementation sur ces différents congés.

Lorsqu'aucun délai de prévenance n'est prévu par la réglementation, le salarié devra, en tout état de cause, respecter le délai de prévenance prévu à l'article 11.

ARTICLE 8: UTILISATION DANS LE CADRE D'UN CONGE FIN DE CARRIERE

Sur demande écrite et sous réserve d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise et de la présentation d'un relevé de carrière actualisé produit par la caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, le salarié peut obtenir une cessation anticipée d'activité précédant immédiatement son départ à la retraite.

[Handwritten signatures and initials]
Page 5 sur 10
[Handwritten initials: P, M, D, J]

Avant son départ en congé de fin de carrière, le salarié devra avoir soldé ses congés, RTT ou autres jours de repos.

Lors du départ en congé fin de carrière, le salarié s'engage par écrit à faire liquider sa pension vieillesse à l'issue du congé.

Les parties signeront un avenant au contrat avant le départ, formalisant ainsi leurs engagements réciproques.

La date de départ en congé fin de carrière est fixée d'un commun accord entre la direction et le salarié.

Le compte épargne temps pourra être également utilisé, en cas d'acceptation d'une demande de passage à temps partiel ou en forfait jours réduit, pour indemniser la partie des heures ou jours non travaillés et ainsi faire bénéficier le salarié d'un complément de rémunération dans la limite de celle correspondant à un temps plein.

Cette disposition ne pourra avoir d'effet que pendant les deux années qui précèdent la liquidation des droits à une retraite à taux plein . Soit deux ans le départ en retraite.

Le salarié devra obligatoirement liquider sa retraite dès l'ouverture du droit à taux plein du régime général sans que cela soit assimilé à une retraite à l'initiative de l'employeur.

Ce temps partiel ne pourra être inférieur à un mi-temps.

La mise en place du temps partiel sera fixée d'un commun accord entre le manager, le Responsable Ressources Humaines et le salarié.

L'utilisation du Compte épargne temps utilisé dans le cadre d'un temps partiel devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le temps partiel pourra se cumuler avec les dispositions relatives à l'accord aménagement fin de carrière et le compte pénibilité. Toutefois le temps partiel cumulé ne pourra être inférieur à un mi-temps.

ARTICLE 9: UTILISATION DANS LE CADRE D'UNE PERIODE DE SOUS-ACTIVITE.

Sur proposition de l'Entreprise et sur volontariat du salarié, l'épargne inscrite au CET pourra également être utilisée :

- Soit en période de sous-activité qui pourrait être de nature à entrainer le recours au chômage partiel/ technique, afin de compenser les heures, non travaillées.

Les périodes de sous activité visées par le présent article sont identifiées comme telles par l'Entreprise et supposent que la charge collective des salariés de l'entreprise ou de

l'établissement soit significativement inférieure à la charge habituelle. Elles donnent obligatoirement lieu à une information et consultation auprès du Comité d'Entreprise.

Soit dans le cadre du recours au chômage partiel/technique, pour compléter à hauteur de 100% de la rémunération nette, l'indemnisation légale et / ou conventionnelle.

ARTICLE 10: CONDITIONS DE PRISE D'UN CONGE

Le congé peut être pris à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours de congé égal à une durée minimale de 15 jours soit 10 jours ouvrés, pour une utilisation des droits épargnés.

ARTICLE 11: CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE

Le salarié désirant utiliser son compte épargne temps, doit formuler sa demande par écrit auprès de son supérieur hiérarchique au moins 1 mois avant la date du premier jour de son congé.

L'employeur doit faire connaître sa réponse au salarié par écrit dans les 15 jours suivant la réception de la demande. Le défaut de réponse dans le délai imparti vaut acceptation tacite.

Le congé pourra éventuellement faire l'objet d'un report en raison des contraintes d'organisation de l'entreprise dans la limite de 2 mois à compter de la date de départ prévue initialement par le salarié.

De même lorsque qu'un accord a été donné au salarié pour le départ en congé et que celui-ci demande à ne pas partir à la date fixée, l'employeur peut s'y opposer sauf cas de force majeure (événement imprévu, insurmontable et indépendant de la volonté d'une personne susceptible de la dégager de sa responsabilité).

ARTICLE 12: CONDITIONS DEROGATOIRES D'OCTROI ET DE PRISE DU CONGE

Ces dispositions peuvent être adaptées dans les cas suivants :

- maladie, accident, handicap, hospitalisation ou décès d'un enfant à charge
- maladie, accident, handicap, hospitalisation ou décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS
- maladie, accident, handicap, hospitalisation ou décès d'un parent ou d'un beau parent

Ces conditions dérogatoires sont accordées, sans délai de prévenance, à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours de congé égal à une durée minimale de 5 jours.

Pour les salariés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale, aucune durée minimale de droits épargnés n'est fixée pour utiliser le compte épargne temps.

ARTICLE 13: SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE

A) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

B) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, de l'ancienneté, de la prime annuelle et de l'intéressement.

C) Fin du congé

A l'issue de son congé, le salarié retrouve en priorité son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, sauf départ à la retraite ou de façon plus générale départ volontaire du salarié.

ARTICLE 14: LIQUIDATION/TRANSFERT / RENONCIATION AU CET

Départ en retraite

Les droits épargnés doivent obligatoirement être soldés avant le départ en retraite sauf cas de force majeure notamment d'invalidité, handicap, longue maladie...

Liquidation/ Transfert

Le Compte épargne temps du salarié est liquidé dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié pour un autre motif que le départ en retraite.
- en cas de décès du Salarié.

En cas de cession de filiale ou de transfert d'activité dans le cadre d'une externalisation en application de l'article L1224-1 du code du travail, les droits acquis au titre du CET seront, soit transférés, soit liquidés selon la nature et les conditions de l'opération juridique.

En cas de liquidation des droits, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits CET qu'il a

acquis. Cette indemnité est calculée sur les droits acquis au jour de la rupture après déduction des charges salariales afférentes.

Régime fiscal et social de l'indemnité compensatrice

L'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS et à l'impôt sur le revenu au titre de l'année où elle est versée.

La liquidation des droits CET du Salarié entraîne la clôture du compte épargne temps.

Transfert dans une filiale du groupe

En cas de mutation du salarié dans une filiale du Groupe, les droits acquis au titre du CET seront transférés au sein de ladite filiale si celle-ci est couverte par les dispositions d'un accord sur le CET. A défaut, les droits seront liquidés.

Renonciation

En l'absence de rupture de contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 2 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il devra alors prendre un congé unique ou des congés échelonnés afin de solder ses droits, sous réserve de l'application de l'art L.3142-120 du Code du Travail concernant le cumul de report de la 5ème semaine en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise.

La renonciation au compte épargne temps interdit toute réouverture d'un tel compte avant un délai de 5 ans.

ARTICLE 15: DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il prend effet le 01^{er} février 2017 et prend fin le 31 janvier 2018. A cette date, il cessera automatiquement de produire ses effets.

ARTICLE 16: REVISION

Cet accord pourra être révisé en tout ou partie dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

ARTICLE 17: PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord a été notifié aux organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales.

Après expiration du délai d'opposition de 8 jours ouvrés, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la DIRECCTE compétente, une version signée de la présente convention sur support papier et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Omer.

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Il sera consultable par l'ensemble des salariés sur le site intranet dédié de l'entreprise.

Arques, le 15 Février 2017

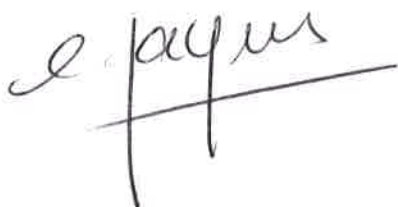
Pour la CGT
Philippe MAES



Pour la CFDT
Vincent FENAERT



Pour la CFE-CGC
Elisabeth JACQUES



Pour la Direction de l'UES
Emmanuel SAUSSARD
Directeur des Ressources Humaines Europe

Pour Force Ouvrière
Joel DEREMETZ



Pour UNSA
Régis BOULANGER

