AVENANT A L'ACCORD D'UES RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS DU 6 juin 2006

Entre :

- **La société SIDEL BLOWING & SERVICES**, au capital de 25.125.600 euros dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France 76930 Octeville/mer, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de le Havre, sous le numéro B 424 623 759, représentée par Monsieur Sébastien HAMON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines.

- **La société SIDEL CORPORATE**, au capital de 37.000 euros dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France 76930 Octeville/mer, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de le Havre, sous le numéro B 480 107 515, représentée par Monsieur Sébastien HAMON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

- **La société SIDEL SALES**, au capital de 37.000 euros dont le siège social est situé Avenue de la Patrouille de France 76930 Octeville/mer, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de le Havre, sous le numéro B 480 107 598, représentée par Monsieur Sébastien HAMON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

Ces trois sociétés composant l'Unité Economique et Sociale SIDEL BCS

D'une part

Et :

Les organisations syndicales représentatives au sein de cette UES :

L'organisation syndicale représentative CFDT, représentée par Monsieur Eric CHOUQUET en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative CFE CGC, représentée par Monsieur Xavier OUDAR en sa qualité de Délégué Syndical

L'organisation syndicale représentative CGT, représentée par Madame Christine CIOL en sa qualité de Déléguée Syndicale

D'autre part

E.C

XO

CHC

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'adapter les dispositions de l'article 3 de l'accord conclu le 6 juin 2006 relatif au compte épargne temps, afin d'y intégrer les nouvelles dispositions issues de la loi du 31 mars 2005 et de l'accord de branche Métallurgie du 3 mars 2006 étendu, permettant notamment de monétariser les droits acquis dans le cadre du CET.

Le présent avenant a donc pour objet de diversifier les modalités d'utilisation du compte épargne temps par les salariés.

Par conséquent, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

1. Alimentation du compte épargne temps

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« 2. Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être alimenté, à la seule initiative du salarié, par les éléments suivants :

- des jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 jours pour les cadres et 4 jours pour les non-cadres ; Ces limites résultant de la nécessité de conserver un nombre de jours couvrant le nombre de ponts décidé par la société.

- des jours de congés payés acquis au cours de la période de référence précédente (1er juin – 31 mai) au-delà de 20 jours ouvrés ;

- des heures de repos compensateur accordés en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leurs majorations ;

- des heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 ;

- des jours de repos pour les cadres bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours ;

- des heures effectuées par les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures en application de l'article L. 212-15-3 au-delà de la limite fixée par leur convention individuelle ;

- les jours excédentaires, les jours de repos compensateur et les jours présents dans le CET avant la mise en place de cet avenant, pour les personnes présentes à l'effectif au jour de signature de cet accord ;

Le salarié doit faire connaître à la direction de l'entreprise, au moyen du formulaire prévu à cet effet, les éléments qu'il entend affecter au compte épargne temps.
Une première déclaration intervient entre le 1er et le 15 février de chaque année,

E.C
CLC XO

pour une affectation au plus tard en mars.
Une seconde déclaration intervient entre le 1er juin et le 15 juin de chaque année, pour une affectation au plus tard en juillet.

La nouvelle version du module de congés disponible courant 2007 devrait permettre au salarié d'affecter ses jours directement par le biais de ce module, dans les limites définies par cet accord.

2. Utilisation du compte épargne temps

L'article 3 de l'accord intitulé « Utilisation du compte épargne temps » est rédigé et complété comme suit :

« 3. Utilisation du compte épargne temps

Les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne temps
- soit à la constitution d'un complément de rémunération ;
- soit à la constitution d'une épargne sous forme de jours de repos ;
- soit en combinant les possibilités ainsi offertes

3. 1 Utilisation du compte épargne temps sous forme de congés

Le compte épargne temps peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création d'entreprise (articles L122-32-12 et suivants du code du travail),
- congé sabbatique (articles L122-32-17 et suivants du code du travail),
- congé parental d'éducation (article L122-28-1 et suivants du code du travail),
- congé de solidarité internationale (article L225-9 du code du travail)
- congé pour convenance personnelle

ou dans les cadres légaux des contrats de travail à temps partiel suivants :

- à l'expiration du congé maternité (L. 122-28-1 du code du travail)
- suite à une maladie, un accident ou un handicap graves d'un enfant à charge, (L 122-28-9 du code du travail),
- suite au souhait d'un salarié occupant un emploi à temps complet d'occuper un emploi à temps partiel (L 212-4-9 du code du travail).

Le compte épargne temps peut aussi être utilisé pour rémunérer des temps de formation qui seraient effectués hors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre de l'article 18 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord National du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

L'accord conclu entre l'employeur et le salarié, pour organiser pour partie hors du temps de travail effectif le développement de ses compétences, fait référence, le

E.C
CHC XO

cas échéant, à cette possibilité d'utilisation du compte épargne temps.

Il peut également être utilisé, en accord avec l'employeur, par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

3.1.1 Mise en œuvre des congés définis par la loi

Les modalités de prise des congés sabbatiques, congés pour création d'entreprise, congé parental et congé de solidarité internationale sont celles définies par la loi.

3.1.2. Délais des congés pour convenance personnelle

Les congés pour convenance personnelle devront être demandés un mois avant la date prévue pour le départ en congé sauf accord différent entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans une limite de un mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de un jour et ne pourront intervenir qu'après épuisement des jours RTT acquis pour l'année en cours.

Les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière ne pourront le faire que dans les 24 mois avant la date prévue pour leur départ à la retraite ou en préretraite. La demande devra être faite six mois avant la date prévue pour le départ.

3.1.3. Indemnisation du congé

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié seront versés sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à épuisement.

3.2 Utilisation du compte épargne temps en complément de la rémunération

Outre la constitution d'une épargne sous forme de repos, les salariés pourront utiliser les droits affectés au compte épargne temps dans le cadre d'un complément de rémunération :

3.2.1 Octroi d'un complément de rémunération

Le salarié, dans le formulaire destiné à renseigner la direction sur le ou les choix retenus pour l'utilisation du compte épargne temps peut demander à bénéficier d'un complément de rémunération représentant tout ou partie des droits acquis.

Toutefois, le complément de rémunération versé au salarié au titre des congés payés ne pourra concerner que les jours excédant 25 jours ouvrés.

Sa demande doit indiquer le montant des droits en unité de compte jours dont il

E.C
CLC XO

demande la liquidation.

A cet effet, les salariés devront transmettre à la DRH au cours de la période de placement des éléments qui peuvent alimenter le CET (entre le 1er et le 15 février ou entre le 1er et le 15 juin), au moyen du formulaire prévu à cet effet le choix opéré quant à la monétarisation de tout ou partie des droits affectés au CET.

Le versement du complément de rémunération interviendra au plus tard dans les 2 mois qui suivent la date de la demande, soit avril pour une demande effectuée entre le 1er et le 15 février, et août pour une demande effectuée entre le 1er et le 15 juin.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donnent lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

3. Gestion du Compte

L'article 4 de l'accord est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Article 4 . Gestion du CET

En aucun cas, l'employeur ne pourra disposer du CET d'un salarié, ni en ce qui concerne son ouverture, son alimentation son utilisation ou sa fermeture. Ces démarches restent de la seule initiative du salarié qui manifestera sa volonté par une demande écrite et signée à la DRH.

Sur ce compte sont inscrits au crédit les droits affectés au compte. Tous les éléments affectés à ce compte sont gérés en jours ouvrés.

Les modes de conversion adoptés sont les suivants :
1 heure affectée = 0, 143 jour
1 jour ouvré affecté = 1 jour

Chaque jour ouvré sera établi sur la base moyenne de 7 heures.

Sur ce compte sont inscrits au débit les droits utilisés.

Lors de l'utilisation des droits, qu'il s'agisse du versement d'un complément de rémunération, de la prise d'un congé ou de leur affectation à un plan d'épargne, leur conversion en unités monétaires s'effectue en prenant en compte le salaire mensuel de base en vigueur au jour de l'utilisation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que lorsque les droits acquis, figurant au solde créditeur, atteignent le montant le plus élevé garanti par l'AGS (62136 € en 2006), l'excédent fait l'objet automatiquement d'une liquidation et donne lieu au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis en prenant en compte le salaire mensuel de base en vigueur au jour du versement. »

Les droits inscrits au CET peuvent être conservés sans limitation de durée.
Une commission de suivi sera constituée avec les organisations syndicales

E.C
CHC XO

présentes dans l'entreprise. La première réunion de cette commission aura lieu dans le mois qui suit l'année de mise en œuvre de cet accord. Cette commission de suivi aura pour objet d'étudier l'impact de cet accord sur l'utilisation du CET, en affinant les données de manière à faire apparaître l'origine de variations éventuelles.

4. Durée - Publicité - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Les dispositions de l'accord du 6 juin 2006 non modifiées par l'adoption du présent avenant resteront en vigueur.

La direction de la société notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR (ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical) le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera déposé par la Direction de la société en deux exemplaires dont une version électronique à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du HAVRE.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes du HAVRE.
L'existence du présent avenant sera mentionnée sur les tableaux d'affichage de la Direction.
Un exemplaire du présent avenant est mis à la disposition des salariés, au service du personnel.

Fait à Octeville/Mer
Le 12/02/2007

Pour l'Organisation Syndicale CFDT
Monsieur Eric CHOUQUET

Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC
Monsieur Xavier OUDAR

Pour l'Organisation Syndicale CGT
Madame Christine CIOL

Pour les sociétés SIDEL
BLOWING & SERVICES SAS/
SIDEL CORPORATE SAS/
SIDEL SALES SAS
Monsieur Sébastien HAMON