

accord sur le Compte Epargne Temps de la société CSF France

ENTRE :

La société C.S.F. France, dont le siège social est situé Zone Industrielle, Route de Paris – 14120 MONDEVILLE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro CAEN 501 238 414 représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Marc VEYRON,

d'une part,

et :

La Fédération des Services C.F.D.T., située Tour essor, 14 rue Scandicci 93 508 PANTIN Cedex, représentée par Mme JACOBK, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération Nationale Agroalimentaire C.F.E-C.G.C. ~~AFOR~~-SNEC, située 59 rue du Rocher 75 008 PARIS, représentée par M. CONROZIER, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération des syndicats C.F.T.C., Commerce, Services et Force de Ventes, située 251 rue du Faubourg Saint Martin 75 010 PARIS, représentée par M. BREVIERE, en sa qualité de délégué syndical central,

La Fédération C.G.T. Commerce, Distribution et Services, située Case 425 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par Mme CHALAL, en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

La Fédération F.G.T.A.- F.O., située 7 passage Tenaille 75 680 PARIS Cedex 14, représentée par Mme FRANCOIS, en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

d'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

CF

pe SS

JCB

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L 3151-2 du Code du Travail, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux collaborateurs de l'entreprise.

Dans ce cadre, un accord d'entreprise sur le Compte Epargne Temps de la société CSF a été conclu le 30 janvier 2004. Ce dispositif a été reconduit par l'accord du 31 octobre 2006 pour une période déterminée de trois ans.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent d'épargner du temps ou des éléments de salaire en vue notamment de financer des congés initialement non rémunérés (congés sabbatiques, congés parentaux ...) dont ils peuvent bénéficier à certaines périodes de leur vie professionnelle.

Dans le cadre du passage de CSF à CSF France, des accords de substitution ont été soumis, pour signature, aux organisations syndicales. Les organisations syndicales CFDT et CGT ayant exercé leur droit d'opposition sur l'accord Compte Epargne Temps, de nouvelles négociations ont été engagées sur ce dernier thème.

Le présent accord a fait l'objet d'une information – consultation du CCE en date du 24 juin 2008.

Article 1 Bénéficiaires du C.E.T.

Tous les salariés de l'entreprise sont susceptibles de bénéficier du Compte Epargne Temps, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans le groupe d' 1 an à la date de la demande d'ouverture du compte.

L'adhésion au C.E.T. s'effectuera sur la base du volontariat.

Les salariés seront informés, par voie d'affichage, de l'existence et des modalités de fonctionnement du CET..

Une information sur le fonctionnement du CET sera distribuée aux salariés, au moins une fois par an, avec le bulletin de paie du mois de d'octobre.

Les salariés intéressés devront formuler leur demande d'adhésion à l'aide du formulaire mis à leur disposition par l'entreprise.

Article 2 Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. pourra être alimenté, au choix du salarié, par des jours et/ou des éléments de salaire.

Pour l'alimentation du C.E.T., deux formulaires seront adressés chaque année à l'ensemble des salariés :

- un premier formulaire sera remis en janvier et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par des jours de congé, avant le 15 février,
- un second formulaire sera remis en octobre et devra être retourné par les salariés qui souhaitent alimenter leur C.E.T. par toute ou partie de leur prime annuelle, ou par des JRTT / JRS, avant le 15 novembre, sans toutefois dépasser le plafond défini à l'article 2.1. du présent accord.

Article 2.1 Alimentation du compte en temps de repos

Tout salarié peut décider de porter sur son compte les jours de congés et les jours de repos suivants :

- Jours de congés payés : nombre entier de jours de congés payés acquis au titre de la période précédente excédant 24 jours ouvrables.
- Jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT et JRS). Les JRTT et JRS versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de JRTT / JRS versés au C.E.T. X 6/5.
- Jours de congés d'ancienneté (jours ouvrés). Les jours de congés d'ancienneté seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours d'ancienneté versés au C.E.T. X 6/5.
- Jours pour congés de fractionnement (jours ouvrables).

GF
SS
JC3

25

La totalité des jours de congés et de repos capitalisés ne doit pas excéder 10 jours ouvrables par an, dont au maximum 6 jours ouvrables de congés payés (au titre de la cinquième semaine).

Article 2.2 Alimentation du compte en éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son CET par toute ou partie de sa prime annuelle (prime de 13^{ème} mois) et/ou par toute ou partie de sa prime d'objectifs.

Article 2.3 Gestion des droits à Compte Epargne Temps et maîtrise du passif social

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social de la société CSF France, les parties conviennent de limiter à 80 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Le reliquat de congés payés (CPR) ainsi que les jours de PIEC placés sur le CET ne rentrent pas dans l'appréciation de ce plafond de 80 jours.

Par ailleurs, les droits acquis dans le CET, convertis en unités monétaires, ne peuvent dépasser le montant maximum des droits garantis par l'AGS (en 2008 ce montant est de 62.552 €). La partie des droits dépassant ce plafond sera automatiquement liquidée.

Article 2.4 Dispositions spécifiques aux salariés de plus de 50 ans

Sous réserve des dispositions portées à l'article 2.3 en matière de gestion du passif social, pour les collaborateurs de plus de 50 ans et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés et de repos capitalisés est plafonné à 17 jours ouvrables par an. Le plafond de 80 jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié mentionné à l'article 2.3 du présent accord ne s'applique pas aux collaborateurs âgés de plus de 50 ans et concernés par la préparation d'un congé de fin de carrière (cf. article 4.4 du présent accord).

Article 3 Mode de gestion du temps et des sommes portées au C.E.T.

Lorsque le salarié décide d'alimenter son compte épargne temps, le compte est crédité du nombre de jours ouvrables et / ou des éléments de salaire de son choix, dans la limite des dispositions du présent accord.

Chaque mois, le titulaire du compte sera informé, sur son bulletin de paie, des droits exprimés en jours de repos et en salaire figurant sur son compte épargne temps.

GF
SS
JCS

Dans les hypothèses où les jours de repos doivent être convertis en valeur monétaire, ils le seront au regard du salaire de base à la date de conversion, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel de base} \times \text{nombre de jours à convertir}}{26}$$

Dans les hypothèses où les éléments de salaire placés sur le CET sont convertis en jours de congés, ils le seront selon le salaire de base à la date d'utilisation, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Éléments de salaire épargnés} \times 26}{\text{Salaire de base au moment de la liquidation}}$$

Pour la gestion des droits liés à l'utilisation du Compte Epargne Temps, il sera créé quatre compteurs distincts qui apparaîtront en paie :

- un compteur dédié exclusivement au reliquat de congés payés (CPR) transféré au 31 mai 2005,
- un compteur dédié exclusivement aux jours de PIEC,
- un compteur en jours, alimenté par les jours de congés et de repos placés à l'initiative du salarié (maximum 10 jours par an avec un plafond de 80 jours ouvrables et maximum 17 jours par an pour les salariés de plus de 50 ans en vue de la préparation d'un congé de fin de carrière).
- un compteur monétaire alimenté par les éléments de salaire placés à l'initiative du salarié.

Article 4 Utilisation du Compte Epargne Temps pour rémunérer un congé

Les jours épargnés au compte épargne temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par le présent accord pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- un congé pour convenance personnelle,
- un congé de longue durée (congé individuel de formation, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé sabbatique),
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale),
- un congé de fin de carrière.

Lors de l'utilisation du CET, les jours prélevés dans le compte seront par ordre pris sur les congés payés, sur les congés d'ancienneté, sur les congés de fractionnement versés dans le compte, puis sur les JRTT ou JRS, et enfin sur les éléments de salaire.

af
p= 55
Jc3

Article 4.1 Le congé pour convenance personnelle

Le salarié peut demander à prendre un congé pour convenance personnelle financé partiellement ou en totalité par des droits inscrits au compte épargne temps. Il doit avoir préalablement utilisé ses droits à congés payés dus au titre de la dernière période de référence échue et les JRTT de l'année déjà acquis.

La demande de congé doit être formulée 1 mois avant la date de départ effective pour les employés et les agents de maîtrise, 2 mois avant la date de départ effective pour les cadres par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge au responsable hiérarchique du salarié (directeur de magasin ou chef de service). Ce délai de 1 ou 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Cette période peut être accolée à des congés payés.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé hormis lorsqu'il s'agit d'un congé pour convenance personnelle qui sera accepté dès lors que le délai de prévenance a été respecté par le salarié.

Article 4.2 Les congés de longue durée

Les catégories de congés de longue durée pouvant être financés par un compte épargne temps sont les suivantes :

- un congé individuel de formation,
- un congé pour création d'entreprise,
- un congé de solidarité internationale,
- un congé sabbatique.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

En cas d'utilisation du compte épargne temps pour le financement d'un congé de solidarité internationale ou d'un congé individuel de formation non pris en charge ou pris en charge partiellement par le FONGECIF, l'épargne utilisée par le salarié est abondée de 10% par l'entreprise.

GF

SS

JCS

Article 4.3 Les congés liés à la famille

Le CET peut être utilisé pour financer :

- un congé parental d'éducation,
- un congé de soutien familial,
- un congé de solidarité familiale,
- un congé de présence parentale.

Les règles d'acceptation liées aux nécessités du service sont celles applicables au type de congé demandé.

Article 4.4 Le congé de fin de carrière

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Le salarié qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel équivalent au solde de son compte épargne temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

Préalablement à la prise de congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos. Lorsque les droits épargnés sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Le collaborateur qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte et à le solder.

La prise du congé de fin de carrière s'inscrit ainsi dans une démarche de préparation à la retraite du bénéficiaire qui s'interdit, par conséquent, toute autre activité salariée, à l'exception des salariés à temps partiels qui pourront continuer à exercer une activité complémentaire.

Congé de fin de carrière à temps partiel

Dans l'hypothèse où le congé de fin de carrière est réalisé à temps partiel avec utilisation du CET, les salariés percevront une indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire reconstitué avant le congé de fin de carrière.

afss
pc
les

En cas d'utilisation du compte épargne temps pour le financement d'un congé de fin de carrière à temps partiel, l'épargne utilisée par le salarié est abondée de 30% par l'entreprise.

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de dégager une disponibilité nouvelle dans son emploi du temps. Ainsi, les parties conviennent que, sauf volonté contraire du salarié, la mise en œuvre d'un congé de fin de carrière à temps partiel doit conduire, pour le salarié, à une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Départ de l'entreprise

- Départ de l'entreprise à l'issue du Congé de fin de carrière

Indemnités de départ à la retraite :

Au moment de son départ à la retraite, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ, seront prises en compte dans son salaire de référence servant au calcul de son indemnité de départ à la retraite.

Indemnités de licenciement :

En cas de licenciement, le salarié percevra, si elle est due, l'indemnité conventionnelle calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

- Départ de l'entreprise pendant le congé de fin de carrière

Cas du congé de fin de carrière à temps complet

Le salarié étant en suspension de contrat, le cas ne peut pas se produire.

Cas du congé de fin de carrière à temps partiel

Indemnités de départ à la retraite :

Au moment de leur départ à la retraite, les salariés en congés de fin de carrière à temps partiel percevront l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire reconstitué avant le congé de fin de carrière.

De plus, l'indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

GF
SS

les

7d

Indemnités de licenciement :

En cas de licenciement pendant la période de congé de fin de carrière à temps partiel, l'indemnité conventionnelle, si elle est due, sera calculée sur la base du salaire reconstitué avant le congé de fin de carrière.

De plus, l'éventuelle indemnité conventionnelle sera calculée sur la base du salaire intégrant les sommes versées sur le compte de congé de fin de carrière au cours des 12 derniers mois précédant son départ.

Article 4.5 L'utilisation pour l'indemnisation d'un passage à temps partiel

Le compte épargne temps peut permettre au salarié de financer tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.

Les modalités de passage à temps partiel sont celles définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il n'est pas nécessaire que la période de temps partiel soit intégralement financée par le compte épargne temps. Le travail à temps partiel peut donc se poursuivre, dans des conditions normales, au-delà de la période indemnisée par le compte.

Article 4.6 – Délai et procédure d'utilisation du CET pour la prise d'un congé

Sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans, le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 10 ans à compter du jour où le salarié a atteint le plafond de 80 jours ouvrables tel que prévu à l'article 2.3 du présent accord.

A l'issue de ce délai, il sera demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser tout ou partie des droits acquis.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 10 ans, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 3 années supplémentaires, ce qui le porte à 13 ans.

Article 4.7 Situation du salarié pendant et après le congé

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion, etc...). Cependant pour les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 1 mois, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement, et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi.

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.

La période de congé rémunérée par le CET est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté sauf pour les éléments de salaire convertis en jours pour la prise du CET.

Réintégration

Le salarié est réintégré à l'issue du congé pris au titre du C.E.T. dans son emploi précédent 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 4.8 Rémunération du congé

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés.

Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Congé de fin de carrière :

- congé de fin de carrière à temps complet

Le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière percevra pendant la durée de ce congé une indemnité mensuelle qui n'ouvre droit ni aux primes de vacances, ni aux primes sur résultats pour l'exercice où il n'a pas exercé sa fonction, puisqu'elle est par nature étrangère à la rémunération du travail.

- Congé de fin de carrière à temps partiel

Tous les éléments composant la rémunération du salarié sont proratisés en fonction de la nouvelle base horaire contractuelle de travail.

Pendant son congé de fin de carrière, à temps complet ou à temps partiel, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « maladie – chirurgie » et « incapacité – invalidité – décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

al

SS

Jc3

Article 4.9 Retour anticipé du salarié

Le salarié pourra mettre fin prématurément à son congé dans les cas suivants : mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, décès d'un parent ou d'un enfant.

Il devra en informer son responsable hiérarchique par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en mains propres contre décharge.

En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé.

En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le CET sont conservés sur le compte.

Article 5 L'utilisation du CET dans le cadre de l'épargne salariale

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET (que l'alimentation soit en jours ou sous forme monétaire) pour alimenter le PEG ou le PERCO, conformément à l'accord de plan d'Épargne Groupe conclu le 28 juin 2007 et à l'accord de plan d'épargne pour la retraite (PERCO), conclu le 28 juin 2007.

Article 6 : L'utilisation du CET sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, sous forme monétaire de tout ou partie des droits acquis au Compte Épargne Temps dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, ou des enfants,
- Invalidité totale ou partielle du salarié, reconnue par la sécurité sociale,
- Invalidité du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, reconnue par la sécurité sociale,
- surendettement du salarié : dans cette hypothèse, le fait générateur sera caractérisé par la lettre de recevabilité de la demande du salarié émise par la commission de surendettement,

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de 10 jours par an, sauf en cas de surendettement où il pourra être porté à 15 jours.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé à la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif et dans les 3 mois suivant l'événement correspondant.

Le salarié peut également, sur présentation d'un justificatif, demander le déblocage des droits acquis sur son Compte Épargne Temps pour le financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la

législation en vigueur (article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issue de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

Article 7 : Régime fiscal et social des indemnités compensatrices

Article 7.1 : Régime social

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 participations sur les salaires.

Aussi, elles seront assujetties lors de la liquidation du CET, notamment aux cotisations sociales suivantes :

- CSG et CRDS,
- cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés,
- taxe d'apprentissage,
- participation-formation continue,
- participation-construction,
- taxe sur les salaires,
- cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

Article 7.2 : Régime fiscal

En matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnisation du congé est partiellement aligné sur son régime social : 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 compte épargne temps.

GF

SS

Article 8 Cessation du C.E.T.

Le C.E.T. n'est plus alimenté en cas de cessation de l'accord, quel qu'en soit le motif. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité compensatrice qui aura le caractère de salaire. A sa demande, le salarié pourra prendre un congé pour l'intégralité de ses droits acquis dans un délai de 15 mois.

De même, le C.E.T. peut être clôturé à la demande écrite du salarié. Il sera alors demandé au salarié de prendre un congé pour utiliser les droits acquis. Le salarié pourra demander le règlement de tout ou partie du montant du CET résultant du placement d'éléments de salaire.

En cas de clôture du compte, le salarié pourra également demander le règlement, sous forme monétaire, d'une partie des jours placés sur le CET, dans la limite de 30 jours, le solde devant être utilisé pour la prise d'un congé. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas ouvrir de nouveau compte épargne temps avant un délai de 3 ans à compter de la date de clôture du précédent compte.

Le CET est également clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de mutation ou transfert vers une société du Groupe ne disposant pas de compte épargne temps. Dans le cas d'un transfert vers une société n'appartenant pas au groupe le CET sera automatiquement clôturé.

Une indemnité compensatrice est alors versée au salarié d'un montant égal aux droits acquis dans le cadre du C.E.T.

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 arriérés ou les droits à repos compensateurs.

Article 9 Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors de CSF France, le compte épargne temps sera transféré vers la société d'accueil dans la mesure où celle-ci aura mis en place un dispositif identique de compte épargne temps.

Pour les salariés bénéficiant, avant leur transfert au sein de la société CSF France, d'un compte épargne temps dans une autre société du Groupe CARREFOUR, les jours inscrits à leur crédit dans leur ancien C.E.T. seront automatiquement transférés dans le C.E.T. de la Société CSF France. Dans ce cas, si les jours placés dans le C.E.T. de la société précédente sont des jours ouvrés, ils seront convertis en jours ouvrables au moment du transfert dans le C.E.T. de la Société CSF France.

Article 10 Suivi du dispositif et information des représentants du personnel

Le CCE est informé une fois par an du fonctionnement du CET. Pour ce faire, l'employeur remettra un rapport de synthèse indiquant par catégorie socio-professionnelle :

- le nombre de salariés titulaires d'un CET,
- le nombre de jours moyens épargnés dans le CET ainsi que les minima et maxima,
- le montant total épargné au titre de la prime annuelle,
- l'utilisation de l'épargne.
- le nombre de clôtures de CET.

Article 11 : Dispositions communes

Article 11.1 : Durée et prise d'effet

Le présent accord applicable à l'ensemble du périmètre CSF France est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2008.

Il se substitue de plein droit à l'accord sur le Compte Epargne Temps de la société CSF du 31 octobre 2006.

Article 11.2 : Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

GF
SS
Jes

Article 11.3 : Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 11.4 : Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 11.5 : Dépôt et publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé par les soins et aux frais de l'entreprise auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) compétente pour le lieu de conclusion de l'accord (1 exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord.

GF

PC

SS

103

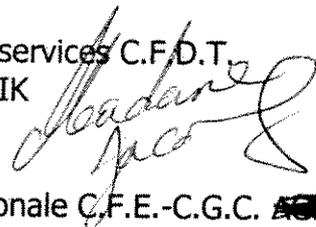
Fait à, Levallois

Pour la société CSF France
Monsieur Marc VEYRON



le 24 Juin 2008

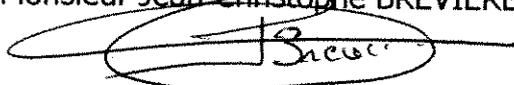
Pour la Fédération des services C.F.D.T.
Madame Sophie JACOBIC



Pour la Fédération Nationale C.F.E.-C.G.C. ~~AGRO~~
SNEC
Monsieur Philip CONROZIER



Pour la Fédération des syndicats C.F.T.C.
Monsieur Jean-Christophe BREVIERE



Pour la Fédération C.G.T.
Madame Fatiha CHALAL

Pour la Fédération F.G.T.A.-F.O.
Madame Gina FRANCOIS

