

Accord sur le Compte Epargne Temps de la société CSF

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société C.S.F. sas, route de Paris, Mondeville, représentée par Thierry RAULIN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines CHAMPION France, dûment mandaté par le Président de la société,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans C.S.F., en la personne de leur Délégué Syndical Central ou de son représentant dûment mandaté.

Pour la CFDT, Mme JACOBIC,
Pour la CFTC, M. BREVIERE,
Pour la CFE - CGC, M. GODINA,
Pour la CGT, Mme DELOFFRE,
Pour FO, Mme FRANCOIS,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L 227-1 du Code du Travail, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps est offerte aux collaborateurs de l'entreprise.

Ce dispositif est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'épargner du temps en vue de financer des congés initialement non rémunérés dont ils pourront bénéficier à certaines périodes de leur vie professionnelle.

Cet accord vient en complément des accords sur l'harmonisation des modalités d'aménagement, de réduction et d'organisation du temps de travail dans C.S.F. et de l'accord sur le statut collectif de la société C.S.F.

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 sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils justifient d'une ancienneté dans le groupe d'un 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 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 un nombre entier de jours de congés payés, acquis durant son activité, dans la limite de 6 jours ouvrables par an (les congés payés devant être soldés au 31 mai de chaque année).

Pour l'alimentation du C.E.T., les salariés qui souhaiteraient bénéficier de cette disposition devront en informer leur Direction des Ressources Humaines avant le 15 novembre de chaque année, au moyen d'un formulaire qui sera adressé à chaque salarié.

En tout état de cause, le nombre total de jours de congés est plafonné à 6 jours ouvrables de congés payés maximum par an.

Lors de l'entrée en vigueur de l'accord, pourront être affectés intégralement et ne seront pas pris en compte dans l'appréciation du plafond mentionné au paragraphe précédent :

1. Les jours de PIEC non soldés au 15 novembre 2004, conformément à l'accord sur le statut collectif de C.S.F. Ils seront intégralement placés dans le C.E.T. au 31 décembre 2004. Les jours de PIEC versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours de PIEC versés au C.E.T. x 6/5e.
2. Les reliquats de congés payés (CP3) correspondant aux années antérieures, acquis avant le 31 mai 2003, constatés au 1^{er} juin 2004 et non pris au 31 mai 2005.

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

- un compteur dédié exclusivement au reliquat de congés payés (CP3) transféré au 31 mai 2005,
- un compteur alimenté par les jours de congés payés placés à l'initiative du salarié (maximum 6 jours par an avec un plafond de 60 jours ouvrables) et par les reliquats éventuels de PIEC convertis en jours ouvrables et transférés au 31

décembre 2004 (ces jours ne seront pas pris en compte dans le calcul de l'atteinte du plafond de 60 jours ouvrables).

Le C.E.T. est impérativement alimenté par un nombre entier de jours de congés.

En outre et ceci sous réserve des dispositions portées à l'article 5 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 est plafonné à 15 jours ouvrables par an. Le plafond de 60 jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié mentionné à l'article 5 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 5 du présent accord).

Article 3 Mode de gestion du temps porté au C.E.T.

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

La gestion se fait exclusivement en jours de repos.

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

Article 4 Utilisation du Compte Epargne Temps

Article 4.1. Prise de congés

Le compte épargne temps est utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés initialement non rémunérés dont les modalités d'exercice sont fixées, en principe, par la législation du travail :

- Congé parental d'éducation,
- Congé pour création d'entreprise,
- Congé sabbatique,
- Congé pour convenances personnelles,
- Congé de formation (dans les conditions prévues par la loi),
- Financement de tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel, dans les cas suivants :
 - . Congé parental d'éducation
 - . Maladie, accident ou handicap graves d'un enfant à charge (congé de présence parentale au sens de l'article L. 122-28-9 du Code du travail)
 - . Passage d'un temps plein à un temps partiel choisi

Les congés pour convenance personnelle, rémunérés partiellement ou en totalité par le biais du C.E.T. doivent avoir une durée minimale égale à deux semaines. Cette durée peut être réduite après accord du responsable hiérarchique.

La demande de congé doit être formulée 2 mois avant la date de départ effective 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 2 mois pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

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.

Sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans, le congé doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans, à compter du jour où le salarié a acquis un nombre de jours de congés de 60 jours ouvrables.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 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 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Article 4.2. Congé de fin de carrière :

Le salarié qui est susceptible de remplir les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière 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.

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.

AF
JTB6 . SS
JCB

TR

Article 5 Gestion des droits à compte épargne temps et maîtrise du passif social

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social de la société CSF, les parties conviennent de limiter à 60 jours le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

Ce plafond ne s'applique pas :

⇒ Aux collaborateurs de plus de 50 ans concernés par la préparation d'un congé de fin de carrière.

⇒ pour l'année 2004 :

- aux jours éventuels de PIEC non soldés au 15 novembre 2004, conformément à l'accord sur le statut collectif de C.S.F. Ils seront intégralement placés dans le C.E.T. au 31 décembre 2004. Les jours de PIEC versés seront transformés en jours ouvrables, selon la formule suivante : nombre de jours de PIEC versés au C.E.T. x 6/5^e. Il sera fait application de l'arrondi à l'unité la plus proche (si le nombre converti est égal à 0,5, l'unité au dessus sera alors prise en compte)

⇒ pour l'année 2005 :

- aux reliquats éventuels de congés payés correspondant aux années antérieures à la période d'acquisition 2003-2004 et non pris au 31 mai 2005

Dans l'hypothèse où l'affectation de ces reliquats représente sur 2004 (pour les PIEC) et 2005 (pour les reliquats de congés payés) plus de 6 jours ouvrables, le salarié ne pourra pas affecter de jours supplémentaires pour l'année correspondante.

Article 6 Situation du salarié pendant et après son congé

Pendant cette période de congés indemnisés, le contrat du salarié est suspendu, et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion, etc....).

Il 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).

La durée du congé indemnisé entre dans le calcul de l'ancienneté.

La maladie ou l'accident n'interrompt pas le versement de l'indemnité et ne prolonge pas la durée du congé. Le salarié étant en situation d'inactivité ne peut, en cas de maladie, se trouver en arrêt de travail (pour maladie) au regard de sa situation juridique vis-à-vis de la société CSF.

GF
JVG SS

Le salarié est réintégré à l'issue du congé pris au titre du C.E.T. dans son emploi précédent ou un emploi similaire et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ, hors le cas du congé de fin de carrière au terme duquel le salarié partira en retraite.

Pour ce qui concerne les congés pour convenances personnelles, le salarié est réintégré à l'issue de son congé dans son emploi précédent et aux mêmes conditions de rémunération qu'avant son départ.

Par ailleurs, 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.

Article 7 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 des jours épargnés.

Toutefois, contrairement aux dispositions ci-dessus, le nombre de jours au titre des reliquats de congés payés (CP3) sera reconsidéré chaque année en fonction des revalorisations de salaires constatées (sur la base du salaire au jour de l'alimentation).

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

Le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière percevra pendant la durée de ce congé une indemnité mensuelle qui, par nature étrangère à la rémunération du travail, n'ouvre droit ni aux primes annuelle, de vacances, sur résultats (personnel d'encadrement), ni à congés payés.

Cette indemnité mensuelle est égale au salaire mensuel brut de base que percevait l'intéressé au jour de son départ en congé de fin de carrière. Cette indemnité sera revalorisée chaque année de l'augmentation prévue pour l'augmentation générale des salaires lors des négociations annuelles obligatoires. Cette indemnité mensuelle est versée par tranche de 26 jours ouvrables épargnés. Elle est ramenée au prorata quand le solde du compte est inférieur à 26 jours ouvrables.

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

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.

Il 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.

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

Article 9 Transfert des droits

En cas de mobilité du salarié à l'intérieur du Groupe hors de CSF, 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, 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.

Article 10 Dispositions communes

Article 11.1. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, applicable à l'ensemble du périmètre CSF, entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt pour une durée déterminée de trois ans.

Les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant l'échéance du présent accord afin d'étudier les modalités de sa reconduction éventuelle.

Article 11.2. Substitution des dispositions

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit, pour les thèmes traités, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement.

Le présent accord constitue un accord de substitution et d'harmonisation au sens de l'article L.132-8 alinéa 7 du Code du Travail.

GF

JUG

SS

7

TR

JUB

Article 11.3. Révision / Dénonciation

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

L'accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Cette dénonciation prendra effet et aura les conséquences prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Article 11.4. Adhésion

Une Organisation syndicale non signataire pourra adhérer à l'accord, elle devra faire connaître sa décision par écrit aux signataires de l'accord. Cette adhésion sera soumise aux mêmes formalités de dépôt que l'accord.

Article 16.5 Dépôt de l'accord

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

Le présent accord sera déposé dans les quinze jours au plus tard suivant sa conclusion 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 et auprès de la DDTEFP du Calvados (5 exemplaires) et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes compétent pour le lieu de conclusion de l'accord et au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Caen.

Fait à *Caen*

le *30 janvier 2004*

Pour la société CSF
Monsieur Thierry RAULIN



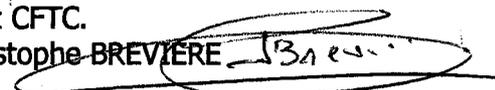
Pour le Syndicat CFDT
Madame Sophie JACOBIC



Pour le Syndicat CFE- CGC
Monsieur J-Bernard GODINA



Pour le Syndicat CFTC.
Monsieur J-Christophe BREVIERE



Pour le Syndicat CGT
Madame Patricia DELOFFRE

Pour le Syndicat FO
Madame Gina FRANCOIS

