

Accord d'entreprise 2022 / 03 relatif au compte épargne temps

Conclu entre

La société KEOLIS DIJON MOBILITES, société par actions simplifiée au capital de 1 200 000 euros dont le siège social est situé 49 rue des ateliers 21073 DIJON, immatriculée au RCS de Dijon sous le numéro 815 371 661, représentée par Monsieur Laurent CALVALIDO, Directeur Général,

Ci-après dénommée « Keolis Dijon Mobilités » ou « l'entreprise »,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

- CGT, représentée par ses délégués syndicaux, Mounir SMAILI et Mounir EL MENSOUR ;
- FO, représentée par ses délégués syndicaux, Joaquim BISPO et Philippe DUTHU ;
- UNSA, représentée par ses délégués syndicaux, Thierry BOURDIER et Olivier SOREZ ;

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Préambule

Un compte épargne temps (CET) a été institué par le protocole d'accord 98/05, auquel s'est ensuite substitué le protocole d'accord 99/03.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2020, la Direction et les organisations syndicales représentatives sont convenues de faire évoluer les modalités d'application du compte épargne temps.

Tel est l'objet du présent accord d'entreprise.

Dans un souci de clarté, il est convenu que le présent accord révisé et se substitue intégralement aux dispositions du protocole d'accord 99/03, engagements unilatéraux et usages portant sur le même objet.

Article I – Principes généraux

Le CET permet au salarié :

- D'accumuler des droits à congé rémunéré, notamment pour financer la prise d'un congé non rémunéré (ex : congé création d'entreprise), ou anticiper un départ à la retraite ;
- De profiter d'un gain de pouvoir d'achat dans le cadre de la monétisation des droits inscrits sur le CET.

Le CET permet également aux représentants du personnel d'épargner le temps issu de leur participation à des réunions sociales.

Les parties signataires rappellent que le repos est nécessaire à la santé et la sécurité des salariés. Il constitue un droit et permet de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les droits inscrits au CET sont garantis par l'assurance des créances des salariés dans les conditions prévues à l'article L. 3253-8 du Code du Travail.

Article II – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel lié à Keolis Dijon Mobilités par un contrat de travail à durée indéterminée.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Article III – Ouverture du compte épargne temps

L'ouverture d'un CET résulte d'une démarche volontaire de la part du salarié qui décide d'alimenter un CET.

Il est précisé que les jours de repos actuellement compris dans des compteurs, quelle que soit leur nature, ne seront pas transférés dans un CET, sauf demande expresse du salarié. Les salariés disposant de jours de repos dans un compteur à la date d'entrée en vigueur du présent accord seront informés de la possibilité de les transférer dans le CET, sur la base de la durée journalière contractuelle, jusqu'au 15 décembre 2022.

Article IV – Modalités d'alimentation du compte épargne temps

Le CET peut être alimenté par :

- **Les heures du fait de la participation à des réunions sociales** (CSE, RDP, CSSCT, commission information aide au logement, commission formation professionnelle, commission égalité professionnelle, commission mutuelle et prévoyance, réunions à la demande de la Direction) **en dehors du temps de travail programmé par le roulement ou le planning de travail.**

Au moment de l'alimentation du CET, le temps de réunion est majoré au taux légal des heures supplémentaires, c'est-à-dire 25 % à la date de signature du présent accord (ex : pour une réunion sociale de 3h00, le CET est alimenté de 3h00 + 25 %, soit 3,75 heures ou 3h45mn).

- **Les temps de doublage effectués par les conducteurs-receveurs.**

Pour chaque doublage du matin, le temps de doublage réalisé est bonifié de 15mn, avec un minimum de 1h30mn bonification comprise (ex : un conducteur assure un doublage de 57mn, ce temps est bonifié de 15mn, il est comptabilisé pour un temps de doublage de 1h30mn au lieu de 1h12mn ; un conducteur assure un doublage de 1h25mn, ce temps est bonifié de 15mn, il est comptabilisé pour un temps de doublage de 1h40mn).

Au moment de l'alimentation du CET, le temps de doublage bonification comprise est majoré au taux légal des heures supplémentaires, c'est-à-dire 25 % à la date de signature du présent accord (ex : pour un temps de doublage de 1h40mn bonification comprise, le CET est alimenté de 1h40mn + 25 %, soit 2,08 heures ou 2h05mn).

- **Le temps de travail effectif effectué sur un jour de repos à la demande du supérieur hiérarchique pour les salariés qui ne sont pas conducteurs-receveurs.**

Au moment de l'alimentation du CET, le temps de travail effectif réalisé sur le jour de repos est majoré au taux légal des heures supplémentaires, c'est-à-dire 25 % à la date de signature du présent accord (ex : le salarié vient travailler 4h30, le CET est alimenté de 4h30 + 25 %, soit 5,62 heures ou 5h37mn).

- **Le solde de la Prime Forfaitaire de Roulement (PFR) lorsque le conducteur-receveur a opté pour la forme mixte de récupération et de paiement.**

Dans le cas où le conducteur-receveur n'a pas eu la possibilité de prendre les jours de récupération issus de la PFR au cours de l'année N, il peut décider, avant le 15/12/N, de les placer sur le CET, sur la base de la durée journalière contractuelle. Le reliquat d'heures acquises sur l'année civile pourra également être placée sur le CET avant le 15/12/N. A défaut de placement sur le CET, le solde est rémunéré en janvier de l'année suivante.

- **Des Congés Annuels (CA).**

Tout salarié ayant pris au moins 20 jours de CA (ou au prorata en cas de temps partiel) au cours de l'année N peut placer sur le CET jusqu'à 2 jours de CA, avant le 15/12/N, sur la base de la durée journalière contractuelle. Pour l'année 2022, le plafond est porté à 5 CA. Les CA placés dans le CET ne peuvent pas être monétisés, ils peuvent uniquement être utilisés pour accumuler des droits en vue d'une utilisation dans le cadre des articles VI-A, VI-B ou VI-C.

L'entreprise doit veiller à ce que les personnes concernées par ces situations demeurent dans les limites de temps de travail effectif prévues par la législation en vigueur et que les temps de repos minimum soient respectés.

Article V – Gestion du compte épargne temps

Une fois le compte ouvert, celui-ci est tenu par l'entreprise, qui en assure la gestion administrative.

Chaque compte fait l'objet d'un fonctionnement autonome et individuel par salarié.

Le CET est tenu en heures.

Il est plafonné à 600 heures. Le CET ne peut plus être alimenté lorsque le plafond a été atteint.

En cas d'utilisation du CET, les heures utilisées pour s'absenter sont rémunérées sur la base de la formule « nombre d'heures débloquées x taux horaire brut ancienneté incluse du mois d'utilisation du CET », étant précisé qu'une journée est égale à la durée journalière contractuelle.

La somme versée a le caractère de salaire et donne lieu, lors de son versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux en vigueur.

Le salarié bénéficiaire d'un CET est informé de l'état de son compte via son bulletin de paie et son attachement.

Article VI – Modalités d'utilisation du compte épargne temps

L'utilisation du CET à l'occasion de la prise d'un congé est soumise à l'accord de l'employeur.

Le salarié ne peut pas s'absenter plus que ce que ne permet son compte épargne temps.

Les droits inscrits dans le CET ne peuvent être utilisés que sur décision du salarié.

VI – A – Prise d'un congé non rémunéré

Le CET peut être utilisé pour permettre un maintien de rémunération lors de la prise d'un congé non rémunéré prévu par la législation (ex : congé création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation à temps plein).

La demande d'utilisation du CET doit être adressée par écrit au responsable du service en même temps que la demande de congé non rémunéré.

Pour chaque jour d'absence, le salarié bénéficie du maintien de rémunération tel que prévu à l'article V.

VI – B – Prise d'un congé pour convenance personnelle

Le CET peut être utilisé pour permettre un maintien de rémunération lors d'un congé pour convenance personnelle non rémunéré de 1 jour à 1 semaine. Le CET peut, par exemple, être utilisé en lieu et place d'un congé sans solde, à l'occasion d'un événement familial ne donnant pas lieu à une autorisation d'absence rémunérée (ex : congé légal pour enfant malade).

La demande de congé doit être adressée par écrit au responsable du service ou au service planning pour les conducteurs-receveurs en respectant un délai de prévenance d'au moins 48 heures avant le début du congé envisagé. La réponse est donnée dans les meilleurs délais.

Pour chaque jour d'absence, le salarié bénéficie du maintien de rémunération tel que prévu à l'article V.

VI – C – Anticipation d'un départ à la retraite

Le CET peut permettre au salarié d'arrêter plus tôt son activité professionnelle par le biais d'un congé de fin de carrière à temps plein. Le CET est alors utilisé immédiatement avant le départ à la retraite.

La demande de congé de fin de carrière doit être adressée par écrit au responsable du service en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 mois avant le début du congé envisagé. La réponse de l'entreprise est donnée dans les 15 jours suivant la réception de la demande. A défaut de réponse, la demande est considérée comme acceptée.

Pour chaque jour d'absence, le salarié bénéficie du maintien de rémunération tel que prévu à l'article V.

VI – D – Perception d'un complément de rémunération (monétisation)

Le salarié peut utiliser tout ou partie de ses droits affectés sur son CET, à l'exception des CA, pour compléter sa rémunération deux fois par an, sauf demande exceptionnelle et justifiée.

La demande doit être adressée par écrit au service paie au plus tard :

- Le 31 mai N pour un virement sur le compte bancaire en juin N ;
- Le 30 octobre N pour un virement sur le compte bancaire en novembre N.

Un formulaire de demande est tenu à la disposition des salariés sur l'Intranet et auprès du service paie.

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice calculée selon les modalités prévues à l'article V.

Par ailleurs, en cas de trop-perçu en paie au bénéfice d'un salarié titulaire d'un CET (ex : absence qui ne donne plus lieu à indemnisation, prise de congés en nombre supérieur au droit acquis), l'entreprise étudiera avec lui la possibilité de débloquer son CET pour éviter une retenue sur paie. L'utilisation du CET se fera en accord avec le salarié.

Article VII – Situation du salarié pendant un congé épargne temps

Pour chaque jour d'absence, il est déduit du CET la durée journalière contractuelle.

A l'occasion de la prise d'un congé indemnisé par le compte épargne temps :

- La période indemnisée n'est pas considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail ;
- Le salarié continue d'acquérir son ancienneté ;
- La période de congé est sans incidence sur les droits à congés annuels (congés payés), sur la prime de fin d'année, la prime de vacances, la participation et l'intéressement ;

- En cas de maladie, sont appliquées les règles identiques à celles applicables aux congés annuels (congés payés) ;
- Le salarié continue d'être couvert par la mutuelle et la prévoyance ;
- Le salarié est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- Le salarié continue d'être électeur et éligible aux élections professionnelles ;
- Les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, notamment l'obligation de non-concurrence.

Article VIII – Transfert du compte épargne temps

En cas de mobilité au sein du Groupe Keolis, la valeur du compte peut être transférée par accord des parties au nouvel employeur si celui-ci dispose également d'un compte épargne temps.

Ce transfert est réalisé dans le respect des conditions et modalités prévues par l'accord CET du nouvel employeur et notamment les règles relatives à l'existence d'un plafond d'épargne.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

A défaut de CET au sein de la nouvelle entité employeur, ou lorsque les droits du salarié excèdent le plafond autorisé dans la nouvelle entité, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de ses droits selon les modalités d'indemnisation prévues à l'article V.

Par ailleurs, il est rappelé que la transmission du CET est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visé à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article IX – Fermeture du compte épargne temps

En cas de rupture du contrat de travail, le CET est clôturé et le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits inscrits sur son CET selon les modalités d'indemnisation prévues à l'article V.

Article X – Modalités de suivi

Lors de la réunion CSE du mois de juin, l'entreprise informe les membres du CSE du nombre de bénéficiaires d'un CET et la volumétrie du CET au niveau de la société.

Article XI – Dispositions générales relatives à l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 14 novembre 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation syndicale non-signataire peut y adhérer conformément aux dispositions légales.

Le présent accord peut être révisé et dénoncé dans les formes et conditions prévues par le code du travail.

En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires, les parties apprécieront conjointement les conséquences de ces évolutions et, le cas échéant, l'opportunité de réviser le présent accord.

Il est déposé, par la Direction, auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Dijon.

Fait à Dijon, le 3 novembre 2022, en 7 exemplaires originaux, dont un remis à chaque partie.

Pour la société KEOLIS DIJON MOBILITES
Laurent CALVALIDO – Directeur Général



Pour l'organisation syndicale CGT

Mounir SMAILI – Délégué Syndical

Mounir EL MENSOUR – Délégué Syndical



Thierry BOURDIER – Délégué Syndical

Pour l'organisation syndicale UNSA

Olivier SOREZ – Délégué Syndical



Joaquim BISPO – Délégué Syndical

Pour l'organisation syndicale FO

Philippe DUTHU – Délégué Syndical



Demande d'utilisation du CET

Nom :

Prénom :

Matricule :

Adresse postale :

A l'occasion de la prise d'un congé (*préciser le type de congé*),

du ... / ... / ... au ... / ... / ..., je souhaite pouvoir utiliser de mon CET.


Au ... / ... / ..., le total des heures inscrites à mon CET est de heures.

Par la présente, je souhaite pouvoir utiliser à cette occasion heures de mon CET.

Date de la demande : ... / ... / ...

Signature :

A transmettre au responsable du service ou au service planning

LC EM MS OS 

Demande de paiement du CET

Nom :

Prénom :

Matricule :

Adresse postale :

Au / /, le total des heures inscrites à mon CET est deheures.

Par la présente, je souhaite le paiement deheures de mon CET.

Date de la demande : / /

Signature :

A transmettre au service RH avant le 31 mai pour un virement sur le compte bancaire en juin et avant le 30 octobre pour un virement sur le compte bancaire en novembre.

Les CA placés sur le CET ne peuvent pas faire l'objet d'un paiement