

**ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS
DES SALARIES NON CADRES**

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT, représentée par Monsieur Alain GUILLAUME, Délégué Syndical Central

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

la CGT, représentée par Madame Régine LEBEAU, Déléguée Syndicale Centrale

la CGT-FO, représentée par Monsieur Patrick CONDOU, Délégué Syndical Central

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société MESSIER-BUGATTI-DOWTY, représentée par
Vincent QUEROLLE, Directeur des Relations Sociales,

D'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

L'organisation du temps de travail dans les entreprises n'a cessé d'évoluer depuis plusieurs décennies afin de laisser une plus grande autonomie au salarié dans la gestion de ses temps d'activité.

Les sociétés Messier-Bugatti, Messier-Dowty et Messier-Service s'étaient inscrites dans ce dispositif d'épargne temps dès les années 2000, en créant des Comptes Epargne Temps pour ses salariés ingénieurs et cadres et assimilés cadres.

En 2010, la société Messier Dowty avait étendu le dispositif CET à ses salariés non cadres.

A la suite de la fusion de ces 3 sociétés le 1^{er} mai 2011, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un nouvel accord relatif au Compte Epargne Temps applicable aux salariés non cadres de la nouvelle entité afin de leur offrir la possibilité de capitaliser des temps de repos pour les utiliser sous forme de repos ou sous forme de rémunération différée.

Dès lors, le nouveau dispositif relatif au Compte Epargne Temps a été aménagé comme suit :

Article – 1 - Cadre légal

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, de la loi du 31 mars 2005, de l'accord du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié et de la loi n°2008 -789 du 20 août.

Article – 2 - Objet

Le Compte Epargne Temps a pour objet de permettre aux salariés non cadres de Messier-Bugatti-Dowty, de se constituer une Epargne Temps visant à accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée en contrepartie de congés ou de repos non pris.

Article – 3 - Champ d'application

Sur la base du volontariat, le compte épargne temps s'adresse aux salariés :

- Employés, techniciens et agents de maîtrise (jusqu'au coefficient 305)
- Ouvriers (quel que soit le coefficient)

sous contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté (Groupe).

Son ouverture, alimentation et utilisation sont à l'initiative du salarié.

Article – 4 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

Pendant toute l'année 2012, les dispositions propres aux ex entités Messier-Dowty, Messier-Services et Messier-Bugatti continueront à s'appliquer.

Article – 5 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

CP

Article – 6 – Alimentation du CET

Le législateur a instauré deux sources d'alimentation du CET, à savoir un apport en numéraire ou en congés.

Les parties conviennent de ne retenir qu'une seule source d'alimentation du CET : l'alimentation en congés. Toutefois, elles se réservent la possibilité de traiter ultérieurement d'une éventuelle alimentation en numéraire.

Ainsi, le compte épargne temps peut être alimenté par :

- Les congés d'ancienneté
- Les congés médaille du travail
- Tout ou partie des JRTT utilisables par les salariés
- Les jours dits « ABC »

Sous réserve des dispositions ci-dessus le nombre de jours susceptible d'être épargnés chaque année sur le CET n'est pas limité.

Le CET peut être alimenté par le salarié 2 fois par an (en mai et en novembre).

Lorsque les droits inscrits au CET atteignent en valeur, le montant maximum des droits garantis par l'Assurance Garantie des Salaires, fixé à 6 fois le plafond mensuel¹ retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, le compte est liquidé ; le salarié perçoit alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits.

Article – 7 - Valorisation du Compte Epargne Temps

Le CET est exprimé en nombre de jours.

Pour le personnel ayant un rythme horaire hebdomadaire fixe et en vue de réaliser la transformation des jours épargnés sur le CET, la formule précisée en annexe est retenue selon le type horaire du salarié.

Les jours placés dans le CET sont valorisés en fonction de l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Article – 8 – Utilisation du CET

a) Sous forme de congé

Le compte épargne temps peut être utilisé par le salarié pour indemniser tout ou partie d'un congé. Il peut s'agir notamment :

- Un congé pour motif personnel
- Un congé parental
- Un congé sabbatique
- Financer totalement ou partiellement un passage à temps partiel, pour une durée minimale d'un an
- Financer un congé de fin de carrière : Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et remplissant les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 20% du nombre de jours cumulé dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours, dans les conditions prévues à l'article 8.5 de l'accord relatif à l'emploi des seniors du Groupe Safran.

¹ Soit 72744 € au 1^{er} janvier 2012

L'indemnisation est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé² en tenant compte des revalorisations salariales intervenant durant la période indemnisée. Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours capitalisés, l'indemnisation sera lissée sur toute la durée d'absence. Cette indemnisation est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées lors du règlement de l'indemnisation.

b) Sous forme de rémunération différée

Le CET peut également être utilisé par le salarié pour alimenter le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO SAFRAN), dans la limite de 10 jours par an. Les sommes ainsi affectées à un PERCO bénéficient d'une exonération de charges sociales, salariales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales en application de l'article L.242-4-3 du Code de la Sécurité Sociale, et d'impôt sur le revenu en application des articles 81 et 83 du Code général des impôts. Les autres cotisations sociales, salariales et patronales, restent dues.

Article – 9 – Mutation d'un salarié Messier-Bugatti-Dowty vers une société du Groupe

En cas de mutation d'un salarié de la société Messier-Bugatti-Dowty vers une autre société du groupe, la totalité des droits acquis par ce salarié dans le CET de Messier-Bugatti-Dowty, pourra à sa demande être transférée au sein du CET de la société considérée.

Pour que ce transfert puisse se réaliser, la société considérée (futur nouvel employeur du salarié) doit elle-même avoir mis en place un compte épargne temps.

Le salarié qui souhaite transférer le montant de ses droits doit en informer par écrit le Service des Ressources Humaines de son établissement avant la date fixée pour sa mutation.

Lorsque le transfert des droits n'a pas lieu (non demandé par le salarié ou transfert impossible au regard du règlement du CET de la société d'affectation), le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours acquis dans le cadre du CET de sa société d'origine à la date de mutation. Cette indemnité compensatrice est déterminée sur la base du salaire perçu par l'intéressé à la date de la mutation.

Article – 10 – Mutation d'un salarié en provenance d'une société du Groupe vers la société Messier-Bugatti-Dowty

En cas de mutation d'un salarié d'une société du groupe vers la société Messier-Bugatti-Dowty, la totalité des droits acquis par ce salarié au jour de la mutation pourra faire l'objet d'un transfert dans le compte épargne temps de la société Messier-Bugatti-Dowty. Ce Transfert s'effectuera à l'initiative du Service des Ressources Humaines de l'établissement d'origine, après que le salarié en fait la demande. Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du CET de la société Messier-Bugatti-Dowty qui s'appliquera pour la gestion du compte de l'intéressé.

Article – 11- Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi au terme du délai d'opposition. Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes.

² Appointements forfaitaires mensuels

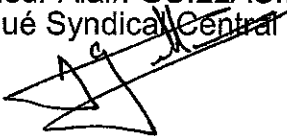
22 jours

Fait à Vélizy, *23 Nov 2012*
le
en six exemplaires

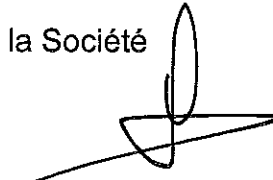
Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société

Monsieur Alain GUILLAUME
Délégué Syndical Central CFDT



Vincent QUEROLLE
Directeur des Relations Sociales



Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Dominique FAURE



Madame Régine LEBEAU
Déléguée Syndicale Centrale CGT

Monsieur Patrick CONDOU
Délégué Syndical Central CGT-FO



ANNEXE

FORMULE DE CALCUL*

Les jours affectés au Compte Epargne temps font l'objet du calcul suivant :

$$\frac{\text{Taux d'activité}}{\text{Nombre de jours travaillés dans la semaine}} \times 5 \text{ jours} = \text{Nombre de jours placés au CET}$$

Exemples :

Salariés en horaire normal 36H et forfaités 38H	:	$\frac{100}{5}$	X 5 = 1 jour
---	---	-----------------	--------------

Salariés en horaire ABC - 36H	:	$\frac{100}{4}$	X 5 = 1,25 jours
-------------------------------	---	-----------------	------------------

Salariés en horaire 2x8 - 36H	:	$\frac{100}{5}$	X 5 = 1 jour
-------------------------------	---	-----------------	--------------

Salariés en horaire DEFG - 36H	:	$\frac{100}{4,5}$	X 5 = 1,1 jour
--------------------------------	---	-------------------	----------------

Salariés en horaire de nuit - 36H	:	$\frac{100}{5}$	X 5 = 1 jour
-----------------------------------	---	-----------------	--------------

* Pour les salariés en équipe 5x8 à Villeurbanne, le décompte de leur activité s'effectuant en nombre de poste, la formule de calcul exposée ci-dessus ne leur est pas applicable. Ainsi, pour ces derniers, chaque jour de congé épargné est équivalent à un jour placé au CET.