



ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE

La société **MOMENTUM SERVICES LIMITED**, située à PARIS, 116 rue de Maubeuge, représentée par Monsieur Fabrice Rebecchi, agissant en qualité de Terminal Manager de la base de Paris,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- C.F.D.T : représentée par Vincent Thual, agissant en qualité de Délégué Syndical
- C.F.E/C.G.C : représentée par Philippe Beauvallet, agissant en qualité de Délégué Syndical
- C.F.T.C : représentée par Jean-Charles Caradonna, agissant en qualité de Délégué Syndical
- CGT : représentée par Vincent Boudier, agissant en qualité de Délégué Syndical
- F.O : représentée par Zohir Benmerah, agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leurs organisations

d'autre part,

conviennent de ce qui suit :

PREAMBULE

La direction s'est engagée lors des négociations annuelles obligatoires de 2010 à créer un « Compte Epargne Temps » permettant la conversion de la prime annuelle, prévue à l'article 8.4 de la Convention Collective Nationale de la restauration ferroviaire, en tout ou partie, en jours de congés.

1. Principes généraux et champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Le CET fonctionne sur la base du volontariat et ne peut donc être ouvert que sur l'initiative du salarié.

Le CET peut rester ouvert pendant toute la durée de vie du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension. En revanche, il ne peut pas être débiteur.

30 VT JCC
1 203
JP

2. Alimentation du compte

2.1 Elément pouvant être épargné.

Le CET peut être alimenté par la prime annuelle, versée par acompte en juin et en décembre de chaque année, **dans son intégralité ou pour moitié.**

2.2 Modalités pratiques

Le CET est ouvert sur demande écrite du salarié, à transmettre au service ressources humaines, avant la fin du mois précédant le versement de l'acompte de la prime annuelle, soit :

- Avant le 31 mai,
- Et avant le 30 novembre.

Le compteur figurera alors sur le bulletin de salaire du mois suivant la conversion de la prime annuelle (soit en juillet et en janvier), sous la désignation suivante : « JCET ».

3. Calcul de la conversion

La prime annuelle est payée sur la base de 30 jours calendaires pour un salarié à temps plein présent toute l'année.

Pour les salariés à temps partiel et/ou qui n'ont pas été présents toute l'année, il est effectué un calcul au prorata du temps de travail et /ou de présence au cours de l'année.

Le treizième mois est convertible pour moitié ou en intégralité soit 15 ou 30 jours calendaires pour un salarié présent toute l'année.

4. Cas d'utilisation des jours CET

Les droits épargnés à l'initiative du salarié peuvent lui permettre d'indemniser en tout ou partie un congé, ou une période d'inactivité, dans les limites suivantes, il peut s'agir :

- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé de solidarité internationale ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail (hors DIF) ;
- d'un passage à temps partiel ;
- d'une cessation progressive ou totale d'activité ;
- de tout autre congé non rémunéré.

Le versement de l'indemnisation s'effectuera à hauteur du nombre de jours de congés acquis, le nombre de jours de congé restant à courir étant sans solde.

5. Modalité d'utilisation des jours CET

Les dates souhaitées de pose de « JCET » doivent être transmises au service Crewing and Dispatch à la suite de la validation des congés payés annuels, soit :

- A partir du 1^{er} mars pour la période de pose de CP allant du 1^{er} mai au 31 octobre,
- Et à partir du 1^{er} octobre pour la période de pose de CP allant du 1^{er} novembre au 31 mai.

Ju
2013
VT
JA

Le minimum de « JCET » à poser est égal au nombre de jours acquis sur la période précédente, disponibles sur le compteur CET. Le salarié aura la possibilité d'accoler ces « JCET » aux jours de congés payés légaux.

Le service C&D devra faire part de son acceptation ou de son refus des dates demandées, le cas échéant, le salarié devra présenter de nouvelles dates afin de parvenir à un accord entre les deux parties.

6. Indemnisation des jours CET

La retenue et l'indemnisation des jours de congés CET s'effectue sur le mois suivant la prise du JCET, le salarié continuant ainsi à percevoir un revenu régulier pendant son absence.

Les versements sont effectués selon la règle du maintien de salaire sur la base du salaire de base plus prime d'ancienneté au moment de la prise de congé.

Au moment du versement, ces montants sont soumis dans les mêmes conditions qu'un salaire aux prélèvements sociaux obligatoires. Les sommes versées sont intégrées dans la rémunération brute annuelle du salarié et sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

7. Garantie des droits en CET

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis dans les conditions des articles L3253-6 et L3253-8 du code du travail (assurance des créances des salariés, fonds AGS).

Conformément aux dispositions de l'article D3154-1 du code du travail, lorsque les droits inscrits au CET dépassent le plafond déterminé au dit article, les droits supérieurs à ce plafond sont automatiquement liquidés.

Le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

8. Situation du salarié pendant le congé CET indemnisé

Hormis dans les hypothèses de rupture du contrat de travail, le salarié en congé CET conserve les prérogatives normales du salarié.

Pendant la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tous avantages sociaux non liés à la présence ou au travail effectif du salarié. La durée du congé CET effectué est notamment prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

9. Aléas

Lorsque l'indemnité CET est versée de façon périodique, elle a un caractère forfaitaire et définitif. En conséquence, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention de jours fériés ou chômés.

En cas de maladie (ou accident) du salarié pendant le congé CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congés CET et l'employeur continue à lui verser l'indemnité CET.

Dans le cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET, les jours d'arrêt de travail au-delà de cette période sont indemnisés, le cas échéant, au titre du maintien de salaire de l'employeur ou des garanties de protection sociale complémentaire d'incapacité ou d'invalidité de l'entreprise.

JCC
UR BP
VT
3
A

Cette dernière disposition n'est pas applicable dans l'hypothèse d'un congé pour cessation anticipée de fin de carrière.

En cas de décès du salarié, le solde de congés à indemniser et/ ou de crédits CET est dû aux héritiers.

10. Situation du salarié au terme de son congé CET

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans l'hypothèse où l'emploi qu'il occupait avant son congé CET est transféré dans le cadre d'un transfert d'entité économique pour lequel s'appliquent les dispositions des articles L1224-1 et L1224-2 et L1234-7 et suivants du code du travail, le salarié retrouve son emploi au sein de la société d'accueil.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés en congé CET de cessation anticipée d'activité de fin de carrière. Au terme du congé CET de cessation anticipée d'activité, il sera procédé, selon le cas, au départ ou à la mise à la retraite du salarié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Ceux-ci, en cas de départ ou de mise à la retraite au terme du congé CET de cessation anticipée d'activité pour fin de carrière, bénéficient d'un délai de préavis de 6 mois, rémunéré par l'employeur et non travaillé.

11. Cessation du compte et rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail les jours épargnés sont soit utilisés avant la rupture effective du contrat de travail soit payés lors du solde de tout compte.

12. Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu en fonction de la législation connue à sa signature. Dès lors que la loi, les mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, celui-ci serait caduc de plein droit. Les parties seraient réunies, sans délai, afin de tirer les conséquences de cette caducité.

13. Dénonciation de l'accord

Il est expressément convenu que le présent accord pourra être dénoncé à l'unanimité des signataires.

Un avenant de révision pourra également être conclu selon les règles de majorité en vigueur rappelées pour mémoire ci-après:

- la signature de l'avenant par des organisations syndicales, dont une au moins doit être signataire de l'accord initial, ou adhérente à celui-ci, totalisant au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (la répartition des suffrages se faisant à parts égales en cas de liste commune, à défaut de répartition spécifique déterminée lors du dépôt de la liste),
- l'absence d'opposition exprimée par des organisations syndicales totalisant plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections.

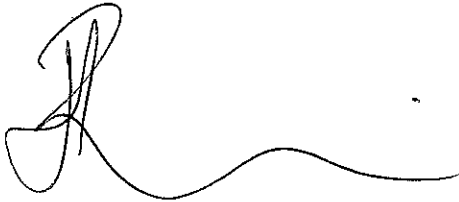
JCC
UR VT
SP

14. Publicité

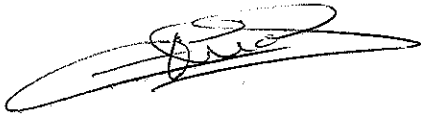
Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D2231-2 du Code du travail, à la direction départementale du travail de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 02/12/2010

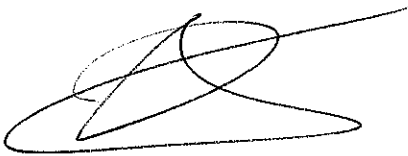
Pour la direction générale,



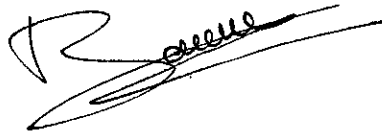
Pour le syndicat CFDT,



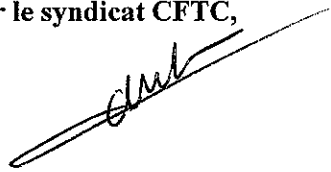
Pour le syndicat CFE/CGC,



Pour le syndicat FO,



Pour le syndicat CFTC,



Pour le syndicat CGT,

