



AVENANT N°2 à l'ACCORD COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignés :

La Société Eni France SARL

dont le siège social est à 12 Avenue Tony Garnier 69007 LYON
RCS 969 502 004 RCS Lyon représentée par Mr Luca ARCANGELI en sa qualité de Gérant

ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

ET

Les représentants du personnel, membres du Comité Social et Economique, statuant à la majorité des présents selon le procès-verbal de la séance du 3 octobre 2019 porté en annexe à l'accord, et représentée par Matthieu DUDREUIL dûment mandaté,

d'autre part,

Il est conclu le présent avenant à l'accord « **Compte Epargne Temps** » de l'Entreprise conclu le 10 septembre 2013.

Cet avenant a pour objet la modification des règles d'utilisation du Compte Epargne Temps « en temps », telles qu'instaurées initialement au sein de l'Entreprise, afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'utilisation de leurs congés épargnés.

En conséquence, les dispositions des articles 5.1 et 5.3 sont remplacées par les modalités suivantes :

ARTICLE 1 - Mise à jour de l'article 5.1 - « Utilisation du compte pour l'indemnisation d'un congé »

Les dispositions de l'article 5.1 sont mises à jour de la suppression de la condition de prise minimum de 5 jours de congés CET pour convenance personnelle et pour motifs légaux et conventionnels, de sorte qu'il est désormais ainsi rédigé :

« ARTICLE 5.1 - UTILISATION DU COMPTE POUR L'INDEMNISATION D'UN CONGE

5.1.1. - Définition des congés

Le compte épargne temps pourra être utilisé pour l'indemnisation des congés suivants :

- *Congés pour convenance personnelle*

Les droits affectés au CET pourront être utilisés en cours de carrière pour indemniser, en tout ou partie, des congés pour convenance personnelle autorisés par l'employeur. La durée minimum est de 1 journée complète (*1/2 journée non autorisée*).

- Congés légaux et conventionnels

Les droits affectés au CET pourront également être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie les congés suivants :

- Congé parental d'éducation (C.Travail L.1225-47),
- Congé pour enfant malade (C.Travail L.1225-61),
- Congé de présence parentale (C.Travail L.1225-62),
- Congé de solidarité familiale (C.Travail L.3142-16) ou de soutien familial (C.Travail L.3142-22),
- Congé de solidarité internationale (C.Travail L.3142-32),
- Congé pour catastrophe naturelle (C.Travail L.3142-41),
- Congé création ou reprise d'entreprise (C.Travail L.3142-78),
- Congé sabbatique (C.Travail L.3142-91).

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi ou la Convention Collective en vigueur. Ces congés pas ou peu prévisibles à l'avance, sont également soumis à la règle de prise minimum d'une journée complète et dans la limite des droits acquis.

5.1.2. Situation du salarié en congé

Les congés pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 5.1.1 du présent accord seront indemnisés selon les modalités de valorisation prévues à l'article 4.

Les versements seront effectués aux échéances normales de paie et seront soumis aux cotisations sociales, conformément à la législation en vigueur à la date d'utilisation des droits.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé seront réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé sera supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera interrompu après consommation intégrale des droits.

5.1.3. Statut du salarié en congé

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsisteront, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle sera assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

5.1.4. Fin du congé

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

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. »

ARTICLE 2 – Mise à jour de l'article 5.3 – « Procédure d'utilisation du compte »

Les dispositions du sous-article 5.3.1 sont mises à jour de la possibilité de poser dans une certaine limite, des jours CET épargnés au titre de la 5^{ème} semaine, prioritairement sur ceux de la période en-cours, de sorte qu'il est désormais ainsi rédigé :

« ARTICLE 5.3 – PROCEDURE D'UTILISATION DU COMPTE

Les droits affectés au CET devront être utilisés par le salarié dans le délai de 10 ans à compter de leur inscription au compte. A défaut d'utilisation, ces droits seront perdus.

5.3.1. Procédure / indemnisation de congés

Lorsque le salarié souhaitera utiliser les droits qu'il aura capitalisés pour indemniser un des temps ou congés visés à l'article 5.1 ci-dessus, il devra adresser un formulaire de déblocage au service RH (en précisant le type de droit à débloquent) en même temps que sa demande de congé, en respectant les éventuels délais légaux spécifiques à chaque congé.

Il devra utiliser pour ce faire, les imprimés mis à sa disposition en mentionnant précisément le volume des droits à débloquent.

Dans le cas d'un congé pour convenance personnelle, la demande de déblocage du salarié devra être effectuée au plus tard 1 mois avant le début du congé sollicité.

Lorsque ce délai de prévenance ne sera pas respecté, la détermination de la période indemnisée au titre du CET, s'effectuera en fonction des nécessités de service et de l'octroi des congés annuels, et résultera d'un dialogue entre collaborateur et manager.

Les congés pris dans le cadre du CET peuvent être accolés aux congés légaux annuels.

Dans la limite de 10 jours par an, il est autorisé que les jours épargnés sur le CET au titre de la 5^{ème} semaine, puissent être posés prioritairement sur les congés à prendre sur la période en cours.

Un salarié ne peut pas prendre plus de jours épargnés sur le CET que ne le permet son épargne.

Le déblocage sera subordonné à l'autorisation du service RH du départ en congé et à sa prise effective par le salarié.

5.3.2. Procédure / compensation d'une réduction de salaire

Lorsque le salarié souhaitera utiliser les droits qu'il a capitalisés pour compenser une baisse de salaire, il devra en faire la demande au service RH au plus tard 1 mois avant la prise d'effet de cette réduction, en utilisant le formulaire prévu à cet effet, et en mentionnant précisément le volume des droits qu'il souhaite liquider.

Les modalités pratiques du déblocage seront précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié. »

ARTICLE 3 - Publicité

Le présent avenant prend effet à compter de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).



Cet avenant sera communiqué à l'ensemble du personnel de l'Entreprise conformément aux dispositions prévues à l'article de l'Accord relatif à « l'information des salariés ».

Le présent avenant, sera déposé dès sa conclusion, par les soins de l'Entreprise, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Fait à Lyon, le 4 octobre 2019

En 2 exemplaires

Pour la société
Mr Luca ARCANGELI



Pour les membres titulaires du CSE
Matthieu DUDREUIL

