



**ACCORD D'ENTREPRISE  
COMPTE EPARGNE TEMPS**

**ENTRE**

- **La société eni france sarl**

dont le siège est 12 avenue Tony Garnier CS 40720 – 69367 LYON cedex 7  
représentée par Monsieur Alessandro DINA, agissant en qualité de Gérant.

**d'une part**

**ET**

- **Les membres titulaires de la Délégation Unique du Personnel** ayant statué à la majorité des membres présents lors de la réunion du 9 septembre 2013, conformément au procès-verbal de réunion annexé,

Et ayant mandaté Laurence REMY-MAGGIORI aux fins de signature du présent accord

**d'autre part**

**APRES AVOIR ETE RAPPELE CE QUI SUIT :**

La Direction a souhaité négocier et signer avec les représentants élus du personnel un accord d'entreprise portant sur la mise en place d'un compte épargne temps au sein de la société dans le cadre des articles L 3151-1 du Code du travail.

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés de capitaliser des temps de repos ou de l'argent, en vue de financer, en tout ou partie, des congés sans solde ou de compléter leur rémunération.

Les organisations syndicales représentatives de la branche ont été informées de l'engagement de ces négociations par courrier recommandé avec AR en date du 8 juillet 2013.

Le CHSCT a été consulté le 03 septembre 2013.

Les parties se sont rencontrées le 22 juillet 2013 et ont convenu des dispositions suivantes :

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'entreprise, qu'il soit en contrat à durée déterminée ou indéterminée, justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

L'ouverture d'un compte relève de l'initiative exclusive du salarié. Le compte épargne-temps est alimenté, utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent accord.

## ARTICLE 2 – OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative individuelle des salariés.

Toute ouverture, alimentation et utilisation du compte devra faire l'objet d'une demande écrite, par le biais d'un formulaire spécifique mis à disposition par le Service des Ressources Humaines dans les conditions fixées aux articles 3.3, 5.3.1 et 5.3.2, 6.2.1 et 6.2.2 du présent accord.

Un compte individuel, récapitulant les droits transférés au compte, est communiqué chaque année à chaque salarié concerné.

La durée maximale d'utilisation des jours épargnés sur le CET est de **10 ans** à compter de la date d'affectation des jours sur le compte.

## ARTICLE 3 – ALIMENTATION INDIVIDUELLE DU COMPTE

Sous réserve d'avoir obtenu l'accord préalable de la Direction de ne pas les prendre, chaque salarié aura la possibilité d'alimenter son compte épargne temps par des jours de repos dont la liste est fixée ci-après :

### **3.1 - Congés payés annuels**

Les jours de congés payés annuels pouvant être affectés au compte sont ceux excédant les quatre premières semaines de congés légaux, c'est-à-dire ceux dépassant 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés.

Seront également affectables les jours de CP de fractionnement (2) et les congés ancienneté, dont les règles d'attribution sont reprises ci-dessous :

- à partir de 10 ans d'ancienneté au 31 mai de l'année = 1 CP ancienneté,
- à partir de 15 ans d'ancienneté au 31 mai de l'année = 2 CP ancienneté,
- à partir de 20 ans d'ancienneté au 31 mai de l'année = 3 CP ancienneté,
- à partir de 25 ans d'ancienneté au 31 mai de l'année = 4 CP ancienneté,
- 

Le salarié peut porter en compte au maximum **11 jours ouvrés** de congés par an.

### **3.2 - Autres sources d'alimentation**

Le salarié pourra également décider de porter à son compte épargne temps les éléments suivants :

- Les heures de repos acquises au titre des heures badgées dites « reportées », dans la limite de 21h00 pour un salarié à temps complet, par report de 7h00, 14h00 ou 21h00 au plus,  
Ces limites de 7h00/21h00 seront révisées pour les salariés en situation de temps partiel ou d'horaires journaliers différents de l'horaire collectif.
- Les jours de repos résultant des forfaits annuels en jours et non pris, dans la limite de 3 jours.

La totalité des jours de congé capitalisés au titre du présent article ne devra pas excéder **3 jours** par an.

### **3.3 - Procédure d'alimentation à respecter**

Toute alimentation en congés et/ou en jours de repos pourra se faire à l'expiration de la période de référence, soit au 31 mai de chaque année. Le salarié devra transmettre sa demande de transfert au service RH au plus tard le 15 avril de l'année considérée.

Cette demande devra être faite par écrit, via un formulaire spécifique mis à disposition, et en mentionnant précisément parmi les droits visés à l'article 3, celui qu'il entend affecter à son compte épargne-temps.

Le transfert sera subordonné à l'accord exprès du service Ressources Humaines.  
Sans réponse dans un délai de 2 semaines suivant la réception, toute demande du salarié sera réputée acquise.

En tout état de cause, les congés non pris avant le 31 mai de la période de référence et non affectés préalablement au CET, seront définitivement perdus.

Dès juin 2014, l'alimentation du CET pourra se faire avec le reliquat des congés payés de 2013, acquis au titre de la précédente période.

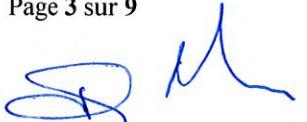
## **ARTICLE 4 – VALORISATION DES ELEMENTS VERSES AU COMPTE**

La gestion du CET est effectuée en journée complète. Aucun fractionnement n'est autorisé.

Les temps affectés dans le compte seront valorisés sur la base du salaire journalier brut perçu par le salarié à la date à laquelle il utilisera effectivement ses droits, selon la formule ci-après :

Nbre de jours	X	Montant de la rémunération brute*	X	Coef tps travail au moment de la prise
de ouvrés épargnés		21,67		

\* salaire de base temps plein (*pour les non-cadres, intégration de la prime d'ancienneté*)



Si le salarié renonce à l'utilisation de son congé en temps, l'indemnité est calculée de la même manière.

## **ARTICLE 5 – UTILISATION DU COMPTE EN TEMPS**

Selon les dispositions de l'article L.3153-2, les jours épargnés **au titre de la 5ème semaine de congés payés annuels**, doivent être pris sous forme de congés.

Les congés payés ancienneté, les congés de fractionnement et les heures et jours de repos épargnés, peuvent être pris sous forme de congés ou permettre un complément de rémunération.

### **5.1 – Utilisation du compte pour l'indemnisation d'un congé**

Chaque salarié aura la possibilité d'utiliser son compte épargne temps pour indemniser, tout ou partie, des congés définis ci-après :

#### **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 et ayant au moins une durée de 5 jours.

– *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. Il est notamment convenu que les congés non prévisibles à l'avance, caractérisés ci-dessus par un astérisque\*, ne sont pas soumis à la règle de prise minimum de 5 jours.

### **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.

## **5.2 – Utilisation du compte pour la compensation de réduction de salaire**

A l'exception de ceux correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, les droits capitalisés dans le compte épargne-temps pourront être utilisés pour compenser une réduction de rémunération consécutive à :

- un passage à temps partiel choisi (à compter de la date d'effet de l'avenant au contrat de travail),
- un aménagement de la fin de carrière, en permettant un départ total ou progressif des salariés âgés de plus de 55 ans.

Cette compensation sera égale à la valeur monétaire des droits utilisés, calculée selon les modalités de valorisation prévues par l'article 4 du présent accord.

Ce montant sera déterminé à la date effective du paiement des droits utilisés, et sera soumis aux cotisations sociales, conformément à la législation en vigueur à la date de versement.

### **5.3 – Procédure 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 débloquer) 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 débloquer.

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. 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 6 – UTILISATION DU COMPTE SOUS FORME MONETAIRE**

### **6.1 – Rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit entraînera, sauf transmission dans les conditions indiquées à l'article 9 du présent accord, la clôture du CET.

Le salarié percevra alors une indemnité compensatrice d'épargne temps, correspondant à la valeur de l'ensemble des droits capitalisés au compte, appréciée selon les modalités de valorisation prévues par l'article 4 du présent accord.

Cette indemnité sera soumise aux cotisations sociales, conformément à la législation en vigueur à la date de liquidation des droits.

## **6.2 – Monétisation du CET**

### **6.2.1 – Monétisation du CET hors évènement exceptionnel**

A l'exception de ceux correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés et en accord avec l'employeur, les temps de repos visés à l'article 3 du présent accord et capitalisés dans le compte épargne-temps, pourront faire l'objet d'un rachat en argent, dans la limite des droits affectés sur le compte depuis 2 ans ou plus.

Ce rachat sera égal à la valeur monétaire des temps de repos, calculée selon les modalités de valorisation prévues par l'article 4 du présent accord.

Ce montant sera déterminé à la date effective du paiement des droits rachetés, et sera soumis aux cotisations sociales, conformément à la législation en vigueur à la date de versement.

Lorsque le salarié souhaitera racheter les droits qu'il a capitalisés, il devra en faire la demande au service RH en utilisant le formulaire prévu à cet effet, et en mentionnant précisément le volume des droits à racheter.

L'employeur devra lui faire part de sa réponse dans un délai maximum de 3 semaines suivant la réception de la demande.

Le paiement sera effectué sur la paie du mois suivant l'accord du service RH.

### **6.2.2 – Monétisation du CET en cas d'évènement exceptionnel**

Le salarié pourra faire la demande de monétisation de son CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation (Art. R 3324-22 du Code du travail), à savoir :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- naissance ou adoption du 3<sup>ème</sup> enfant et suivants,
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacs, assortis d'un jugement prévoyant la garde unique ou partagée d'au moins un enfant,
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- création ou reprise d'entreprise,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- situation de surendettement.

Cette demande, accompagnée des justificatifs nécessaires, devra être notifiée à l'employeur via le formulaire mis à disposition, et dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait génératrice.

A l'exception des droits correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés qui devront être pris sous forme de jours de congés, cette renonciation donnera lieu au versement d'une indemnité compensatrice d'épargne temps dans les conditions prévues à l'article 7.1.

Le paiement de cette indemnité interviendra sur la paie du mois suivant la notification.

## **ARTICLE 7 – LIQUIDATION AUTOMATIQUE POUR DEPASSEMENT DU PLAFOND**

Lorsque la valeur monétaire des droits capitalisés par le salarié dépassera le plafond de garantie de l'AGS en vigueur (soit, à la date signature du présent accord, 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, 74 064€ en 2013), le salarié percevra une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ses droits supérieurs à ce plafond, à l'exception de la partie des droits correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

## **ARTICLE 8 – ASSURANCE**

Les droits capitalisés dans le compte d'épargne-temps sont garantis par l'AGS.

## **ARTICLE 9 – TRANSFERT DU COMPTE**

En cas de rupture du contrat de travail suivi d'une embauche chez un nouvel employeur ou de transfert du contrat de travail à un autre employeur, les droits capitalisés par le salarié sur son CET pourront être transférés chez son nouvel employeur par accord signé des trois parties, et sous réserve que ce nouvel employeur soit régi par un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'un compte épargne-temps et la reprise éventuelle des droits des salariés nouvellement embauchés.

A défaut, le salarié pourra demander le versement d'une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de ses droits dans les conditions prévues à l'article 7.1, ou, en accord avec l'employeur, la consignation auprès de la caisse des dépôts et consignations de l'ensemble de ses droits, en application de l'article L 3154-3 du Code du travail.

## **ARTICLE 10 - DISPOSITIONS GENERALES**

### **10.1. Date d'effet - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'une demande d'approbation par la commission paritaire nationale de branche, qui disposera d'un délai de 4 mois pour se prononcer.

Sous réserve de sa validation par la commission paritaire nationale de branche, il prendra effet le premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **10.2. Dénonciation - Révision**

Conformément aux articles L 2232-29 et L 2261-9 du Code du Travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L 2232-29 du Code de Travail.

La procédure de révision pourra être engagée sur demande écrite d'un des signataires.

## **ARTICLE 11 - PUBLICITE DE L'ACCORD**

### **11.1. Diffusion interne**

Le présent accord sera mentionné sur le panneau d'affichage.

Une copie sera remise aux Institutions représentatives du personnel.

### **11.2. Publicité**

A l'initiative de la Direction, le présent accord sera soumis à l'approbation de la commission paritaire nationale de branche, conformément à l'article L 2232-22 du Code du Travail.

Une fois validé, il sera déposé, en nombre suffisant auprès :

- de la DIRECCTE Rhône-Alpes – Unité territoriale du Rhône (2 exemplaires dont un exemplaire papier en lettre recommandée avec accusé de réception et un exemplaire électronique à l'adresse suivante : [dd-69.accord-entreprise@direccte.gouv.fr](mailto:dd-69.accord-entreprise@direccte.gouv.fr));
- du greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon (1 exemplaire).

Fait à Lyon, le 10 septembre 2013

**Mr Alessandro DINA**  
Gérant



**Laurence REMY-MAGGIORI,**  
Membre titulaire de la D.U.P. mandaté

