

ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

30 OCTOBRE 2015

W

L


JC



ACCORD DU 30 OCTOBRE 2015 SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignées :

POSTE IMMO, Société Anonyme dont le siège est établi au 35-39, boulevard Romain Rolland - 75618 PARIS CEDEX 14, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 428 579 130 RCS Paris, représentée par Christian CLERET, Directeur Général,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- **CFDT F3C**, représentée par Claude VILALTA, Délégué Syndical,
- **CFE - CGC**, représentée par Martine POISSON, Déléguée Syndicale,
- **Force Ouvrière Communication**, représentée par Jacqueline CASAMAYOU, Déléguée Syndicale,

D'autre part,

Ci-après dénommées « Les Parties »,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Le présent accord sera préalablement soumis à la consultation du comité d'entreprise.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel de Poste Immo quel que soit son statut. Sont concernés les salariés en CDI, en CDD, et les fonctionnaires détachés, sauf dispositions contraires de l'accord. Tous sont appelés, ci-après, « **Collaborateurs** ».

CW

LC

JC



SOMMAIRE

PREAMBULE	4
PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	5
Article 1. Champ d'application	5
Article 2. Clauses à valoir	5
PARTIE 2 : OUVERTURE DU CET	5
Article 1. Conditions d'ouverture	5
Article 2. Modalités d'ouverture.....	5
PARTIE 3 : ALIMENTATION DU CET	5
Article 1. Affectation de jours de congés payés.....	6
Article 2. Affectation de jours de repos JRTT.....	6
Article 3. Conversion de la prime de 13 ^{ème} mois en jours de congés	6
Article 4. Conversion des sommes issues de l'intéressement en jours de congés.....	6
Article 5. Conversion de la prime d'ancienneté en jours de congés.....	6
PARTIE 4 : DEMANDES DE CONVERSION ET D'ALIMENTATION DU CET	7
PARTIE 5 : MODALITES DE CONVERSION	7
Article 1. Conversion des sommes affectées au CET en jours de congés capitalisés	7
Article 2. Conversion des jours de congés capitalisés en unités monétaires pour l'utilisation des droits	8
PARTIE 6 : ABONDEMENT DU CET	8
Article 1. Congés ouvrant droit à un abondement	8
Article 2. Cas dans lesquels aucun abondement n'est acquis	9
PARTIE 7 : UTILISATION DU CET	9
Article 1. Prise d'un congé.....	9
Article 2. Déblocage anticipé.....	11
Article 3. Rachat de trimestres d'assurance vieillesse	11
PARTIE 8 : RETOUR DU CONGE PRIS AU TITRE DU CET	11
PARTIE 9 : CLOTURE ANTICIPEE DU CET	11
Article 1. Cas de clôture anticipée	11
Article 2. Liquidation des droits en cas de clôture anticipée	12
PARTIE 10 : TRANSFERT DU CET	12
PARTIE 11 : DUREE – PUBLICITE – DEPOT	12

CW

C

JC



PREAMBULE

Dans le cadre de l'accord relatif à la qualité de vie au travail signé le 11 décembre 2014, Poste Immo s'est engagée à procéder à des négociations sur le Compte Epargne Temps (CET), afin d'intégrer les dispositions relatives à la qualité de vie au travail dans un nouvel accord sur le CET. Celui-ci vient remplacer l'accord précédent sur le CET signé le 23 décembre 2008. Il intègre également des mesures tirées des négociations sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord relatif au « contrat de génération » signé le 29 octobre 2013.

Le CET a pour objet de permettre aux collaborateurs qui le désirent d'épargner certains droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré en contrepartie de périodes de congé ou de repos non prises. Il permet notamment de favoriser la réalisation de formations ou projets professionnels individuels, la prise de congés de fin de carrière, d'aider à faire face à des situations personnelles difficiles et de répondre plus largement aux souhaits et projets personnels des collaborateurs.

Le CET peut être également utilisé dans le cas d'une indemnisation totale ou partielle, ou afin de financer un rachat de trimestres de cotisations d'assurance vieillesse, ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

Cette épargne temps est basée sur le principe exclusif du volontariat des collaborateurs.



PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les catégories de personnel de Poste Immo ayant acquis une année d'ancienneté à la date d'ouverture du CET.

Cette condition s'applique aux collaborateurs provenant de La Poste et de ses filiales du Groupe La Poste, pour lesquels l'ancienneté est reprise au sein de Poste Immo.

Article 2. Clauses à valoir

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur toutes celles ayant le même objet qui résultent ou pourraient résulter de l'application de la réglementation en vigueur, de la convention collective nationale de l'immobilier, ou de tout autre accord réputé valable pour Poste Immo.

PARTIE 2 : OUVERTURE DU CET

Article 1. Conditions d'ouverture

Tous les collaborateurs de Poste Immo, quelle que soit leur catégorie professionnelle, présents dans l'entreprise depuis un an au moment de la demande d'ouverture du CET, et ayant acquis au moins cinq semaines de congés payés au cours de la période de référence des congés payés, peuvent bénéficier d'un CET.

Article 2. Modalités d'ouverture

L'ouverture du CET est basée sur le principe exclusif du volontariat du collaborateur concerné. Un CET ne peut être créé qu'à l'initiative de celui-ci. La demande du collaborateur pour l'ouverture d'un CET doit être transmise par écrit, selon le formulaire en annexe, au Directeur des Ressources Humaines.

Le CET ne peut dépasser dix ans. Les collaborateurs de Poste Immo concernés seront avertis du nombre de jours figurant sur leur CET au 31 décembre de chaque année.

PARTIE 3 : ALIMENTATION DU CET

Le CET peut faire l'objet de différents apports :

- soit en nature (congés, JRTT, repos compensateurs, jours de fractionnement) ;
- soit en numéraire (13^{ème} mois, prime d'ancienneté, intéressement, primes diverses).



La demande d'alimentation du CET se fait selon les modalités prévues dans la Partie 4 du présent accord. L'affectation effective du crédit porté au CET est réalisée en fin de période de référence, soit au 31 mai de l'année.

Le CET ne peut être alimenté que par des jours ouvrables entiers.

Pour l'alimentation du CET, la conversion des sommes en jours est réalisée conformément aux dispositions de l'article 1 de la Partie 5.

L'alimentation du CET est facultative. Elle résulte de la libre décision du collaborateur. Ce dernier devra demander, selon le formulaire en vigueur, l'inscription du nombre de jours de congés qu'il souhaite affecter au CET et la base de cette conversion (congés, primes...).

Article 1. Affectation de jours de congés payés

Afin de garantir un temps de repos annuel minimum à chaque collaborateur, le CET ne peut être alimenté que par les jours de congés payés (CP) au-delà de la quatrième semaine de congés payés.

Il peut ainsi s'agir de la cinquième semaine de congés payés soit 5 jours par an, mais également des 2 éventuels jours de fractionnement.

Article 2. Affectation de jours de repos JRTT

Le CET peut être alimenté par des Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT), dans la limite de 10 JRTT par an.

Les JRTT ainsi portés en CET sont convertis en jours ouvrables.

Article 3. Conversion de la prime de 13^{ème} mois en jours de congés

Tout collaborateur peut décider d'affecter à son CET tout ou partie du 13^{ème} mois.

La retenue du salaire correspondant à la somme affectée au CET – convertie en jours de congés – est effectuée, quelle que soit la date de demande, lors du mois de décembre de la période de référence.

Article 4. Conversion des sommes issues de l'intéressement en jours de congés

Tout collaborateur peut décider d'affecter tout ou partie de ses droits au titre de l'intéressement collectif à son CET.

La demande d'affectation est exprimée en nombre de jours ouvrables de congés et effectuée dans un délai de 15 jours à compter de l'information annuelle des salariés sur le montant de leurs droits perçus au titre de l'intéressement.

Article 5. Conversion de la prime d'ancienneté en jours de congés



Tout collaborateur peut décider d'affecter une partie de sa prime d'ancienneté à son CET dans la limite maximum de 50 % de cette prime.

La demande d'affectation est exprimée en nombre de jours ouvrables de congés.

PARTIE 4 : DEMANDES DE CONVERSION ET D'ALIMENTATION DU CET

Afin de permettre l'affectation effective du crédit porté au CET en fin de période de référence, soit au 31 mai de l'année, les demandes de conversion et d'alimentation du CET doivent être faites par écrit, selon le formulaire en annexe, au Directeur des Ressources Humaines :

- Pour les congés payés et les jours de fractionnement, au plus tard le 15 mai de chaque année,
- Pour les JRTT, au plus tard le 15 décembre de chaque année,
- Pour la prime du 13^{ème} mois ou la prime d'ancienneté, au plus tard le 1^{er} du mois concerné,
- dans un délai de 15 jours à compter de l'information annuelle des salariés sur le montant de leurs droits perçus au titre de l'intéressement.

Dans tous les cas, les demandes de conversion et d'alimentation sont exprimées en nombre de jours ouvrables de congés à porter au crédit du CET.

PARTIE 5 : MODALITES DE CONVERSION

Article 1. Conversion des sommes affectées au CET en jours de congés capitalisés

Les éléments de rémunération (13^e mois, prime d'ancienneté, intéressement) affectés au CET sont convertis en jours ouvrables de congé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours portés au CET} = \frac{\text{Sommes affectées}}{1/22^{\text{e}} \text{ du salaire mensuel brut de base}}$$

Pour cette conversion, le salaire mensuel brut de base correspond à la moyenne des 12 derniers mois du salaire (dans lequel est intégré le 13^{ème} mois) que perçoit l'intéressé, à la date de la demande de congés au titre du CET.



Article 2. Conversion des jours de congés capitalisés en unités monétaires pour l'utilisation des droits

Pour l'utilisation des droits acquis sur le CET, les jours de congés capitalisés sont convertis en unités monétaires selon la formule suivante :

$$\text{Indemnité} = [\text{nombre de jours capitalisés}] \times [1/22^{\text{e}} \text{ du salaire mensuel brut de base}]$$

Pour cette conversion, le salaire mensuel brut de base correspond à la moyenne des 12 derniers mois de salaires (dans lequel est intégré le 13^{ème} mois) que perçoit l'intéressé, à la date de la prise effective du congé au titre du CET.

Pendant la durée du congé pris au titre du CET, le collaborateur perçoit, dans la limite de ses droits acquis sur son CET, une rémunération (issue de la conversion du nombre de jours capitalisés en unités monétaires) qui ne peut excéder la rémunération mensuelle brute de base qu'il percevait au moment de son départ en congé.

PARTIE 6 : ABONDEMENT DU CET

Article 1. Congés ouvrant droit à un abondement

1.1 Le nombre de jours de congés ou de repos versés au CET est abondé de 10 %, pour la partie utilisée en temps dans le cadre de l'indemnisation d'un congé, dans les cas suivants :

- congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- congé supplémentaire pris à la suite du congé de paternité ;
- congé individuel de formation non financé ou partiellement financé ;
- congé de fin de carrière (congé sans solde précédant de manière jointive au plus tard un départ à la retraite à taux plein) .
- accompagnement de parents (frère ou sœur, grands-parents) en fin de vie,
- accompagnement d'un proche hospitalisé (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents).

1.2 Le nombre de jours de congés ou de repos versés au CET est abondé de 20 %, pour la partie utilisée en temps dans le cadre de l'indemnisation d'un congé, dans les cas suivants :

- congé sans solde pris pour la garde d'un enfant handicapé en attente d'une structure d'accueil ou durant les périodes de fermeture de cette structure (le handicap de l'enfant, reconnu par la commission des droits et de l'autonomie (CDA), est établi dès lors que ce handicap ouvre droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou de l'allocation adulte handicapé prévue aux articles L. 541-1 et L. 821-1 du Code de la sécurité sociale) ;
- accompagnement de parents (ascendant direct, descendant direct) en fin de vie,
- accompagnement d'un proche hospitalisé pour une durée supérieure à 3 mois (ascendant direct, descendant direct).

1.3 Le bénéfice de l'abondement est subordonné à la prise effective du congé. L'abondement n'est calculé et acquis qu'à la date de prise de congé.



Pour ce faire, le salarié devra produire tous éléments de nature à justifier que le congé qu'il souhaite prendre entre dans l'un des cas visés ci-dessus.

Article 2. Cas dans lesquels aucun abondement n'est acquis

L'utilisation des droits figurant sur le CET à une autre fin que celles visées à l'article 1 de la présente partie ne donne lieu à aucun abondement.

Par ailleurs, dans la mesure où l'abondement n'est acquis qu'à la date de prise effective de l'un des congés visés à l'article 1 de la présente partie, le collaborateur ne bénéficiera d'aucun abondement dans les cas :

- de renonciation et déblocage anticipé (Partie 7) ;
- de clôture anticipée du CET (Partie 9).

PARTIE 7 : UTILISATION DU CET

Article 1. Prise d'un congé

Le CET est un dispositif d'épargne permettant de financer la rémunération des collaborateurs pendant des congés qui ne sont, en principe, pas rémunérés.

L'utilisation du CET doit respecter les prescriptions suivantes :

1.1. Le congé épargné peut être utilisé en tout ou partie pour bénéficier d'une rémunération durant :

- un congé sabbatique,
- un congé pour création ou reprise d'entreprise,
- un congé individuel de formation non financé ou partiellement financé,
- un congé de fin de carrière (destiné à cesser toute activité, de manière progressive ou totale, pour les collaborateurs de plus de 50 ans) lequel doit être accolé à la retraite,
- un congé parental d'éducation à plein temps ou à temps partiel,
- un congé supplémentaire pris à la suite du congé de maternité ou de paternité ;
- un congé sans solde pris pour la garde d'un enfant ou un conjoint /concubin handicapé en attente d'une structure d'accueil ou durant les périodes de fermeture de cette structure ;
- un congé sans solde ;
- l'accompagnement de parents (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents) en fin de vie,
- l'accompagnement d'un proche hospitalisé ou d'un proche en perte d'autonomie temporaire suite à une hospitalisation (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents).

Concernant le congé de fin de carrière, il est spécifié qu'il doit être accolé à la retraite. Par ailleurs, pour le cas particulier des fonctionnaires détachés au sein de Poste Immo qui retournent à La Poste le dernier jour de leur carrière, il est précisé que le congé de fin de carrière sera considéré comme jointif à la retraite et que ce dernier jour sera ainsi neutralisé.

1.2. Le congé épargné doit être au minimum de 20 jours ouvrables pour être pris.

Le congé épargné suit dans sa durée et ses modalités (demande, ancienneté, retour...) les prescriptions légales particulières liées à la nature du congé. Il ne pourra être pris de congé au titre



du CET, en dessous de ce minima, qu'avec l'accord du Directeur des Ressources Humaines, après avis du supérieur hiérarchique.

- 1.3.** Le CET sera, de droit, clôturé à l'expiration d'une période de 10 ans à compter de son ouverture, En cas de demande expresse d'un collaborateur dont le contrat de travail est suspendu, la clôture du CET peut être reportée sans pour autant que le report ne dépasse un an.

En conséquence, les droits qui n'auront pas été utilisés à cette date seront liquidés et versés au collaborateur sous la forme d'une indemnité dont le montant sera déterminé conformément aux dispositions de l'article 2 de la Partie 5.

- 1.4.** Le congé ne peut être pris avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'ouverture du CET, sauf dans les 6 cas suivants :

- congé parental d'éducation à plein temps ou à temps partiel,
- congé supplémentaire pris à la suite du congé de maternité ou de paternité,
- congé de fin de carrière,
- congé sans solde pris pour la garde d'un enfant handicapé en attente d'une structure d'accueil ou durant les périodes de fermeture de cette structure,
- accompagnement de parents (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents) en fin de vie,
- accompagnement d'un proche hospitalisé (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents).

- 1.5.** A l'exception du congé parental d'éducation à temps partiel, du congé sans solde pris pour la garde d'un enfant handicapé, du congé pour accompagnement de parents (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents) en fin de vie ou du congé pour accompagnement d'un proche hospitalisé (ascendant direct, descendant direct, frère ou sœur, grands-parents), le congé pris au titre de l'utilisation du CET doit être pris à temps complet et ininterrompu.

- 1.6.** La prise de congés épargnés peut être accolée aux congés payés et / ou aux jours de repos JRTT de la période considérée, sous réserve des dispositions liées à la demande d'utilisation du CET et de l'accord du supérieur hiérarchique.

- 1.7.** La demande d'utilisation du CET, lorsqu'elle a pour objet d'indemniser tout ou partie d'un congé légal (sabbatique, création d'entreprise, parental d'éducation à temps plein, congé individuel de formation) suit la procédure légale et / ou conventionnelle applicable à ces congés, notamment en ce qui concerne les délais de prévenance ou de report. Elle doit faire l'objet d'un écrit adressé à la Direction des Ressources Humaines pour accord.

- 1.8.** Quel que soit le type de congé sollicité par le collaborateur, la Direction des Ressources Humaines se réserve la possibilité de refuser les demandes qui lui sont présentées si le nombre de collaborateurs absents au titre du CET serait de nature à remettre en cause le bon fonctionnement du site ou du service concerné.

Un recours peut alors être formulé par écrit par le collaborateur auprès du Directeur des Ressources Humaines de Poste Immo. Celui-ci, après analyse de la situation, donne au collaborateur une réponse écrite, positive ou négative, dans un délai d'un mois à compter de la réception du recours. Pour les cas visés à l'article 1.2 de la Partie 6, le délai d'un mois est réduit à 15 jours.



Article 2. Déblocage anticipé

En outre, les collaborateurs peuvent demander à solder leur CET en cours de période de référence et ainsi convertir leurs jours en unités monétaires dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ;
- perte d'emploi du conjoint ou concubin ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ou concubin au sens de l'article L. 341-4 n° 2 et n° 3 du Code de la sécurité sociale ;
- décès du conjoint ou concubin et d'un enfant ;
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement,
- difficultés financières constatées à la suite d'une évaluation budgétaire et sociale réalisée par l'Assistant(e) Social(e) de Poste Immo et validée par le Directeur des Ressources Humaines.

Dans ces cas de déblocage anticipé, tous les justificatifs utiles devront être fournis préalablement au Directeur des Ressources Humaines.

Article 3. Rachat de trimestres d'assurance vieillesse

Afin de permettre aux collaborateurs de plus de 55 ans un départ anticipé en retraite, le CET peut être utilisé pour financer le rachat de trimestres correspondant à des périodes d'études ou en cas d'années incomplètes, dans la limite totale de 12 trimestres.

Dans ce cas, le CET peut être utilisé pour procéder au versement de cotisations dans le cadre de l'article L.351-14-1 du Code de la sécurité sociale.

PARTIE 8 : RETOUR DU CONGE PRIS AU TITRE DU CET

Lors de sa réintégration, à l'issue de la période de congé sollicité au titre du CET - que le congé ait été totalement ou partiellement indemnisé – le collaborateur perçoit une rémunération équivalente à celle qu'il percevait au moment du départ en congé, le cas échéant majorée pour tenir compte des éventuelles augmentations générales intervenues pendant le congé.

Cette réintégration s'effectue :

- sur le poste d'origine, pour tout congé d'une durée inférieure ou égale à six mois ;
- sur le poste d'origine ou, s'il n'est plus disponible, sur un poste similaire au sein de son entité d'affectation, pour tout congé supérieur à six mois.

PARTIE 9 : CLOTURE ANTICIPEE DU CET

Article 1. Cas de clôture anticipée

Les droits à congés constitués sont débloqués en cas de :

- rupture du contrat de travail,



- débloqué anticipé dans l'un des cas prévus dans la Partie 7 du présent accord.

Article 2. Liquidation des droits en cas de clôture anticipée

L'intéressé perçoit dans ce cas une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis, et calculée sur la base de la moyenne des 12 derniers mois de salaire mensuel brut de base perçu à la date de l'évènement à l'origine de la clôture, conformément à l'article 2 de la Partie 5.

Elle est versée en une seule fois :

- avec le solde de tout compte en cas de rupture du contrat de travail ;
- avec le solde tout compte transmis au notaire en cas de décès du collaborateur ;
- à échéance de paie en cas de survenance d'un évènement imprévu sur présentation des justificatifs le cas échéant.

PARTIE 10 : TRANSFERT DU CET

En cas de mouvement (mutation, détachement...) dans une autre entité du Groupe La Poste, les droits acquis sur le CET dont disposait le salarié au sein de Poste Immo peuvent être transférés au sein de la nouvelle entité, à condition qu'elle dispose d'un accord collectif mettant en place un CET.

S'il le souhaite, le collaborateur pourra obtenir la liquidation de ses droits figurant sur son CET.

Les droits acquis par un fonctionnaire pendant la durée de son détachement au sein de Poste Immo pourront être transférés s'il le souhaite, lors de sa réintégration au sein de La Poste, vers l'éventuel CET qu'il aura ouvert au sein de La Poste.

En revanche, si l'établissement ou l'entreprise d'accueil n'est pas régi par un accord collectif relatif au CET, le compte sera clôturé et liquidé conformément aux dispositions de la Partie 9 du présent accord.

PARTIE 11 : DUREE - PUBLICITE - DEPOT

Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'échéance de son terme, en l'absence de dénonciation intervenue dans le délai de 3 mois avant l'expiration de l'accord, il est tacitement reconduit pour une durée identique.

Il est révisable annuellement à la demande de la Direction ou d'une des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré ultérieurement, selon les modalités et effets prévus par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Un exemplaire de l'accord sera remis à chaque partie.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, l'accord sera déposé par la Direction auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et fera l'objet d'une transmission auprès des services du ministre chargé du travail, selon les modalités prévues par le Code du travail.



Fait à Paris, le 30 octobre 2015 en 7 exemplaires originaux.

Pour l'entreprise,
Christian CLERET, Directeur Général

Pour la CFE - CGC,
Martine POISSON, Déléguée Syndicale

Pour la CFDT,
Claude VILALTA, Délégué Syndical

Pour FO
Jacqueline CASAMAYOU, Déléguée Syndicale

