

## **ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)**

Entre Aerospace & Defense Oxygen Systems, dont le siège social est situé au 9, rue de Clémencière - BP 15 38360 SASSENAGE, représentée par Roxane BOUTELOUP, Responsable des Ressources Humaines,

D'une part,

**Et**

Les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : Mme Hélène TROUVE
- Pour la CFE-CGC : M. Mario LAMBEY
- Pour la CGT : M. Jérôme DELMAS

D'autre part.

**Il a été convenu ce qui suit.**

## SOMMAIRE

|                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRÉAMBULE .....</b>                                                                               | <b>4</b>  |
| <b>ARTICLE 1. BÉNÉFICIAIRES ET SOLDE DU COMPTE .....</b>                                             | <b>5</b>  |
| Article 1.1 Bénéficiaires.....                                                                       | 5         |
| Article 1.2 Information .....                                                                        | 5         |
| <b>ARTICLE 2. ALIMENTATION DU CET .....</b>                                                          | <b>5</b>  |
| Article 2.1 Alimentation en temps .....                                                              | 5         |
| Article 2.2 Modalités d'alimentation en temps.....                                                   | 6         |
| Article 2.2.1 À l'initiative du salarié.....                                                         | 6         |
| Article 2.2.2 À l'initiative de l'employeur .....                                                    | 6         |
| Article 2.3 Plafonnement annuel .....                                                                | 6         |
| Article 2.4 Plafonnement global du CET.....                                                          | 6         |
| Article 2.5 Alimentation monétaire.....                                                              | 6         |
| <b>ARTICLE 3. UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS .....</b>                                          | <b>7</b>  |
| Article 3.1 Prise de congés .....                                                                    | 7         |
| Article 3.2 Monétisation.....                                                                        | 7         |
| Article 3.2.1 Monétisation immédiate ou différée.....                                                | 8         |
| Article 3.2.2 Monétisation au titre d'un transfert vers le PER Collectif et le PER Obligatoire ..... | 8         |
| <b>ARTICLE 4. RÉGIME DÉROGATOIRE APPLICABLE EN PÉRIODE DE CRISE .....</b>                            | <b>9</b>  |
| Article 4.1 Définition et modalités d'utilisation en « période de crise » .....                      | 9         |
| <b>ARTICLE 5. MODALITÉS PRATIQUES.....</b>                                                           | <b>9</b>  |
| Article 5.1 Cas particuliers des transferts intra-groupe .....                                       | 9         |
| Article 5.2 Valorisation du compte épargne temps .....                                               | 9         |
| Article 5.3 Garantie des droits inscrits au compte épargne temps.....                                | 10        |
| Article 5.4 Régime social et fiscal .....                                                            | 10        |
| <b>ARTICLE 6. STATUT DU SALARIÉ PENDANT L'UTILISATION DU CET.....</b>                                | <b>10</b> |
| Article 6.1 Indemnisation du salarié.....                                                            | 10        |
| Article 6.2 Statut du salarié durant le congé.....                                                   | 10        |
| Article 6.3 Protection Sociale Complémentaire .....                                                  | 10        |
| <b>ARTICLE 7. CESSATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS.....</b>                                             | <b>11</b> |
| <b>ARTICLE 8. DISPOSITIONS FINALES .....</b>                                                         | <b>11</b> |
| Article 8.1 Champ d'application .....                                                                | 11        |
| Article 8.2 Suivi de l'accord .....                                                                  | 11        |
| Article 8.3 Entrée en vigueur et durée .....                                                         | 11        |
| Article 8.4 Révision et dénonciation .....                                                           | 11        |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Article 8.5 Information du personnel ..... | 11 |
| Article 8.6 Dépôt et publicité .....       | 12 |

## PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Rappelons que le CET permet aux salariés d'accumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunérée, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée.

Le CET mis en place dans les conditions décrites dans le présent accord répond à la volonté de la Direction et des Organisations syndicales d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés de l'entreprise. Les parties ont convenu de l'intérêt de prévoir pour les salariés, dans un cadre défini et réglementé, un dispositif adapté permettant aux salariés :

- De mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- De faire face aux aléas de la vie.

Cependant, la Direction et les Organisations syndicales tiennent à souligner que le CET vise des cas qui relèvent de l'exception et que la règle souhaitée par tous est que les salariés puissent prendre tout au long de l'année les jours de repos auxquels ils ont droit.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions des accords d'entreprises et d'établissements existants dans les sociétés mentionnées ci-dessus et portant sur le même objet.

## ARTICLE 1. BÉNÉFICIAIRES ET SOLDE DU COMPTE

### Article 1.1 Bénéficiaires

Tout salarié de la Société, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, bénéficie de l'ouverture d'un compte épargne temps, sous réserve de justifier de la validation de sa période d'essai au moment de l'alimentation.

Le salarié peut renoncer volontairement à son CET ou en refuser l'ouverture (concerne les nouveaux embauchés et les salariés ne bénéficiant pas d'un CET avant l'entrée en vigueur de l'accord). Suite à cette renonciation, l'ouverture d'un nouveau CET ne sera possible qu'après un délai de carence de 5 ans, le CET ne pourra alors plus être à nouveau clôturé.

### Article 1.2 Information

Le salarié titulaire d'un compte épargne temps peut consulter le solde total de son CET à tout moment, via le logiciel de gestion des temps, l'outil de gestion des temps et des absences mis à sa disposition.

## ARTICLE 2. ALIMENTATION DU CET

### Article 2.1 Alimentation en temps

Le compte peut être alimenté selon les modalités précisées à l'article 2.2 du présent accord par les éléments suivants :

- Les journées attribuées au titre de la réduction du temps de travail (JRTT) utilisables à l'initiative du salarié ;
- L'ensemble des congés d'ancienneté ;
- Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- Les heures supplémentaires du compteur « Repos Compensateur Equivalent » à compter d'une journée sous réserve de l'accord du Responsable Ressources Humaines (en lien avec le manager opérationnel) ;
- La 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés (ou les jours correspondants) ;
- Sous réserve de la conclusion de l'accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, les jours de repos non pris par renonciation du salarié en forfait jours, dans les conditions prévues par l'article de l'accord susvisé ;
- Autres congés conventionnels négociés.

En revanche, les repos légaux prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent être affectés au CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

## **Article 2.2 Modalités d'alimentation en temps**

### **Article 2.2.1 À l'initiative du salarié**

Le salarié informe l'employeur du nombre d'éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter, via l'outil de gestion des temps, à défaut par formulaire (annexe 1). L'alimentation du compte épargne temps s'effectue selon les modalités suivantes :

- Entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai pour les congés d'ancienneté et pour les congés payés issus de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés ;
- Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre pour l'ensemble des autres jours.

### **Article 2.2.2 À l'initiative de l'employeur**

Il est rappelé que, lorsque les jours de congés cités à l'article 2.1 ne sont pas pris dans les délais légaux et conventionnels impartis, le salarié en perd le bénéfice.

Par ailleurs, le CET pourra être alimenté à l'initiative de l'employeur :

- Pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ;
- Pour les jours de congés payés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail liée à une maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, après information du salarié et sauf opposition de sa part.

## **Article 2.3 Plafonnement annuel**

Au titre d'une même année, à l'exception des jours versés suite à une conversion en temps dont les limites sont déjà précisées au sein de l'article 2.1, les jours pouvant être versés dans le compte épargne temps ne font pas l'objet d'un plafonnement.

## **Article 2.4 Plafonnement global du CET**

Le nombre de jours cumulés pouvant être détenu sur le CET n'est pas limité en jours.

Conformément aux dispositions des articles L. 3253.17 et D. 3253-5 du Code du travail et de l'article 5.3 du présent accord, le montant maximum de droits épargnés dans le CET correspond au montant des droits garantis par l'AGS (soit six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 94 200 € en 2025 (92 736 € en 2024))

## **Article 2.5 Alimentation monétaire**

A son initiative, le salarié peut effectuer des versements en argent pour alimenter le CET. Les sommes ainsi versées sont limitées à un plafond égal aux montants cumulés des sommes perçues par le salarié au titre :

- Des sommes attribuées au titre du 13<sup>ème</sup> mois ou équivalent,
- Des bonus Sales (PRVV),
- Des bonus Court Terme.

Le compte épargne temps étant exprimé en jours, l'alimentation monétaire sera valorisée conformément à l'article 5.2 du présent accord.

Le choix d'affecter tout ou partie du 13<sup>ème</sup> mois ou équivalent sur le CET devra être adressé au service des Ressources Humaines avant le dernier jour du mois précédent le versement habituel en paie, via le formulaire prévu en annexe 2 du présent accord.

Le choix d'affecter tout ou partie des bonus Sales et Court Terme sur le CET devra être adressé au service des Ressources Humaines avant le 28 février, via le formulaire prévu en annexe 2 du présent accord.

## **ARTICLE 3. UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

### **Article 3.1 Prise de congés**

Les jours portés sur le CET pourront être utilisés sous forme de congés personnels dans les conditions suivantes.

Lors de la prise du congé, la rémunération sera versée à la date habituelle de paie.

Toute demande de prise de congés au titre du CET est conditionnée à l'accord formel du responsable hiérarchique. La demande est effectuée soit via le logiciel de gestion des temps soit par formulaire (annexe 3) et transmise au responsable hiérarchique.

La prise de congés se fait par journée entière à compter d'une journée.

Lors de l'utilisation des jours du CET, les droits les plus anciens sont utilisés les premiers. Les jours issus de la 5<sup>ème</sup> semaine sont sortis prioritairement.

En cas de prise de plusieurs jours consécutifs, le titulaire du CET devra respecter un délai de prévenance permettant au manager d'assurer la continuité de l'organisation du service dont les délais préconisés sont les suivants :

- De 15 jours de 2 à 10 jours issus du CET ;
- de 2 mois pour la prise de 11 jours à 20 issus du CET ;
- de 4 mois à compter de 21 jours issus du CET.

Dans certains cas exceptionnels et sur validation du service des ressources humaines, ce délai pourra être raccourci.

### **Article 3.2 Monétisation**

La valorisation du CET est effectuée conformément aux dispositions de l'article 5.2. Le traitement fiscal et social de ce versement est le même que pour la rémunération ordinaire du salarié.

Pour rappel, conformément à la législation en vigueur, la monétisation des jours de CP n'est autorisée que pour les droits correspondant à des jours excédant la durée légale de trente jours. Autrement dit, peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération, seuls les jours de congés affectés au-delà des 5 semaines de congés annuels. Les jours épargnés au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés annuels ne peuvent être pris que sous forme de congés, hormis en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET.

La demande de monétisation doit être transmise à l'administration du personnel via le formulaire adéquat (annexe 3) avant le 5 du mois considéré pour pouvoir être traitée sur la paie du mois correspondant.

La monétisation de jours ne peut concerner que des jours issus du compteur « CET monétisable » sur l'outil de gestion des temps.

### ***Article 3.2.1 Monétisation immédiate ou différée***

Le salarié pourra solliciter le déblocage en numéraire de tout ou partie de ses droits acquis au CET, notamment dans le cas des événements exceptionnels ci-dessous, sur justificatif :

- Fin du contrat de travail ;
- Mariage ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou adoption d'un enfant ;
- Divorce, séparation ou dissolution du PACS ;
- Acquisition ou changement de résidence principale ;
- Surendettement ;
- Perte d'emploi du conjoint ou du partenaire du PACS ;
- Décès du conjoint ou du partenaire du PACS ou d'un enfant ;
- Rachat de cotisations retraite ;
- Situation de handicap ou invalidité en cours de carrière du titulaire du CET, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire de PACS ;
- Création ou reprise d'entreprise, ou installation d'une activité non salariée ou autoentrepreneur ;
- Congé de solidarité internationale, congé sabbatique, congé de proche aidant, ou congé parental d'éducation.

ou pour un complément de rémunération immédiat (déblocage de 3 jours a minima), sans justificatif.

### ***Article 3.2.2 Monétisation au titre d'un transfert vers le PER Collectif et le PER Obligatoire***

Chaque bénéficiaire d'un CET peut, sur demande individuelle, transférer les droits qu'il détient à ce titre sur le CET mis en place au sein de l'Entreprise dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Safran (ci-après « PER Collectif ») ou sur le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire Safran (ci-après « PERO »), dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la législation en vigueur. Il est expressément convenu que l'affectation sur le PER Collectif ou sur le PERO des droits détenus au titre du CET ne donne pas lieu à abondement de l'employeur.

Les sommes qui ne sont pas issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectées à un PER Collectif selon les modalités prévues à l'article L. 224-20 du Code monétaire et financier, et à un PERO selon l'article L. 224-25 et ce, en référence à l'article L. 224-2/2° du code monétaire et financier dans la limite d'un plafond de dix jours de salaire, par salarié et par an.

Ces sommes bénéficient d'une exonération de charges sociales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales en application des articles L. 3152-4 du code du travail et L. 242-4-3 du Code de la sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, en application des articles 81 ou 83 du Code général des impôts. Les autres cotisations sociales, salariales et patronales, restent dues.



La demande de transfert par le bénéficiaire est directement gérée avec l'organisme d'épargne salariale. La valeur de la journée est égale au taux de maintien journalier (le même qui est appliqué pour les congés payés, RTT...) au jour de la demande.

Cette opération figure sur le bulletin de paie.

## ARTICLE 4. RÉGIME DÉROGATOIRE APPLICABLE EN PÉRIODE DE CRISE

### Article 4.1 Définition et modalités d'utilisation en « période de crise »

Afin de garantir la meilleure gestion des temps d'activité et de repos des salariés, la Direction se garde la possibilité de limiter l'usage (alimentation et prise de jours) du CET, lorsque l'entreprise est confrontée à une période de crise.

Par période de crise, il faut entendre toute situation où l'entreprise se trouve face à des difficultés d'ordre économique et / ou social.

La Direction informera le Comité Social et Economique (CSE) en fonction du périmètre concerné par la mise en application de cette limitation. Un préavis d'une semaine sera respecté à l'issue de cette information pour la mise en place de modalités dérogatoires.

## ARTICLE 5. MODALITÉS PRATIQUES

### Article 5.1 Cas particuliers des transferts intra-groupe

En cas de mutation dans une autre filiale du Groupe Safran et dans le cas où un CET existerait dans l'autre filiale, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes du nouvel employeur, sous réserve d'un accord entre les intéressés. A défaut de transfert du compte épargne temps, les droits du salarié seront liquidés selon les dispositions de l'article 6 du présent accord.

### Article 5.2 Valorisation du compte épargne temps

Il est entendu que les droits accumulés par le salarié sont exprimés en temps. En revanche, du fait de la possible monétisation des droits, ces droits font à tout instant l'objet d'une provision en euros.

Ainsi, lors de la prise du congé ou de la liquidation sous forme de rémunération immédiate, l'indemnisation du salarié est faite sur la base du salaire de base (hors variable) perçu au moment du départ en congé ou du versement du complément de rémunération. La valeur des éléments affectés au CET suit donc l'évolution de salaire de l'intéressé.

Par ailleurs, la valorisation des jours accumulés dans le CET dépendra également du type de contrat de travail du salarié.

| Type d'emploi                  | Salaire journalier ouvré (SJO)                                              | Valorisation du CET                    |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>Forfait annuel en jours</b> | $(\text{Rémunération annuelle de base} \div 12) \div 21,67$                 | Nombre de jours accumulés $\times$ SJO |
| <b>Horaires collectifs</b>     | $((\text{Rémunération annuelle de base} + \text{anc.}) \div 12) \div 21,67$ | Nombre de jours accumulés $\times$ SJO |

### **Article 5.3 Garantie des droits inscrits au compte épargne temps**

Les droits épargnés figurant sur le CET sont garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS) dans la limite du plafond prévu par le décret du 29 décembre 2005, pris en application de l'article L. 3253-17, soit six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage (article D. 3253-5).

Ce plafond permet aux utilisateurs d'épargner et d'utiliser les ressources du CET de manière large, tout en garantissant leur sécurité en cas de défaillance de l'entreprise.

### **Article 5.4 Régime social et fiscal**

Au regard des dispositions légales et réglementaires actuelles, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les rémunérations affectées au compte épargne temps au moment où le salarié procède à cette affectation. En revanche, les indemnités correspondant aux droits accumulés sur un CET sont soumises, au moment de leur versement, aux cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

En ce qui concerne le régime fiscal, au regard des dispositions légales et réglementaires actuelles, en matière d'impôt sur le revenu, le traitement fiscal de l'indemnité du congé est aligné sur son régime social : l'imposition intervient au titre de l'année de versement des indemnités prélevées sur le compte, et non lors de l'affectation des rémunérations au compte épargne temps.

## **ARTICLE 6. STATUT DU SALARIÉ PENDANT L'UTILISATION DU CET**

### **Article 6.1 Indemnisation du salarié**

Conformément à l'article 4.2 du présent accord, le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de sa prise du congé, dans la limite du nombre de jours ou heures de repos capitalisés.

### **Article 6.2 Statut du salarié durant le congé**

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

### **Article 6.3 Protection Sociale Complémentaire**

Pendant son congé, le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes de prévoyance « Maladie-Chirurgie-Maternité » et « Incapacité-Invalidité-Décès » dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

## ARTICLE 7. CESSATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

En cas de rupture du contrat de travail, ou de décès, le salarié ou les ayants-droit percevront une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis dans le CET à la date de la rupture.

En cas de renonciation à un CET disposant de droits épargnés, le salarié devra notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 2 mois. L'intéressé aura droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis. Cette indemnité sera versée en une seule fois 3 mois maximum après la renonciation par le salarié de son compte épargne temps.

## ARTICLE 8. DISPOSITIONS FINALES

### Article 8.1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société Aerospace & Defense Oxygen Systems.

### Article 8.2 Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident qu'une analyse sera présentée chaque année en CSE.

### Article 8.3 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prend effet à compter du lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Les usages, notes et accords portant sur le même thème que celui traité dans le présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à tout accord, dispositions conventionnelles, usages ou engagement unilatéral applicables au sein d'Aerospace & Defense Oxygen Systems et relatifs au compte épargne temps à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

### Article 8.4 Révision et dénonciation

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé, sous la forme d'un avenant.

En outre, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

### Article 8.5 Information du personnel

Le personnel est informé, par affichage dans les locaux de l'établissement, de l'existence du présent accord et de son contenu.

Une copie du présent accord sera également tenue à la disposition des salariés auprès du service des Ressources Humaines de chaque établissement et sera consultable sur l'intranet de la société.

#### **Article 8.6 Dépôt et publicité**

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé par voie dématérialisée, sur la plateforme [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) en format PDF, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et cela à l'initiative de la Direction d'Aerospace & Defense Oxygen Systems dans un délai de 15 jours.

Fait à Sassenage, le 21 mars 2025

#### **Pour Aerospace & Defense Oxygen Systems**

Roxane BOUTELOUP  
Responsable des Ressources Humaines

#### **Pour les Organisations Syndicales**

##### **CFDT**

Mme Hélène TROUVE  
Délégué Syndical ADOS

##### **CFE-CGC**

M. Mario LAMBEY  
Délégué Syndical ADOS

##### **CGT**

M. Jérôme DELMAS  
Délégué Syndical ADOS



## **ANNEXES :**

**Annexe 1** : Formulaire de versement en jours sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.)

**Annexe 2** : Formulaire de versement monétaire sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.)

**Annexe 3** : Formulaire d'utilisation du Compte Epargne Temps (C.E.T.)