

Avenant n°1 à l'accord relatif au CET

entre

La Direction Générale de Safran System Aerostructures, représentée par Mireille RABOT,
Directrice des Ressources Humaines et des Établissements, dûment mandatée,

D'une part

Et,

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CGT, Bernard COENEN

Pour la CFTC, Delphine BECKER-HAUSSMANN

Pour la CFE-CGC, Serge PRADELLA

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de favoriser, auprès de l'ensemble du personnel, la constitution d'une épargne temps visant à accumuler droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de congés non pris.

Les parties signataires de cet avenant ont souhaité :

- Compléter le dispositif existant (accord CET des ingénieurs, cadres et ETAM forfaités du 21/12/2006)
- Donner davantage de souplesse à l'ensemble du Personnel pour alimenter leur épargne temps et l'utiliser en différé
 - Soit en temps
 - Soit en rémunération
 - Soit en épargne retraite dans le PERCO,

En conséquence,

L'article 2 : Champ d'application est rédigé comme suit :

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel des Etablissements de Florange et Chateaufort de Safran System Aerostructures, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée et justifiant d'un an d'ancienneté au sein du Groupe.

L'article 4 : Utilisation du compte épargne temps est complété comme suit :

4.4 - Utilisation du compte épargne temps en vue d'alimenter le PERCO

- Alimenter le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif SAFRAN, dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la législation en vigueur. Selon les modalités prévues à l'article L 3153-3 du Code du travail, les sommes qui ne sont pas issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectées à un PERCO 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 de l'article 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.

Dans ce cas, l'alimentation du PERCO aura lieu au cours du deuxième semestre de chaque année.

Chapitre 8 : Modalités de dépôt

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes

Fait à Florange en 7 exemplaires, le 02/11/2016

Pour Safran System Aerostructures :

Mireille RABOT
Directrice des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales :

Pour la CGT, Bernard COENEN

Pour la CFTC, Delphine BECKER-HAUSSMANN



Pour la CFE-CGC, Serge PRADELLA



**ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS DES
INGENIEURS, CADRES ET ETAM FORFAITES**

Entre la Société SLCA, représentée par Mademoiselle Cécile MARAIS, Responsable des Ressources Humaines,

D'une part,

et les organisations syndicales :

- CFE CGC représentée par Serge PRADELLA

- CFDT représentée par Jean Claude LOREK

- CFTC représentée par Mario AZZOLINA

- CGT représentée par Bernard COENEN

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du transfert (Article L 122-12) d'une partie du personnel de la Société Aircelle Meudon vers la société SLCA, les parties conviennent de négocier le présent accord afin d'adapter l'accord CET en date du 16 décembre 2003 applicables aux salariés Ingénieurs, cadres et ETAM forfaités transférés.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (loi n°2005-296 du 31 mars 2005) et de l'accord national de branche du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 1 – Objet de l'accord

Le Compte Epargne Temps a pour objet de favoriser, auprès du personnel ingénieurs, cadres et E.T.A.M. forfaités la constitution d'une épargne temps visant à accumuler droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de congés ou de repos non pris.

Article 2 – Champ d'application

L'accord concerne l'ensemble du personnel de la société SLCA Ingénieurs, cadres et ETAM forfaités de SLCA situés en France, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée et justifiant d'un an d'ancienneté au sein du Groupe.

Article 3 – Alimentation du Compte Epargne Temps

L'alimentation, tout comme l'ouverture du Compte Epargne Temps, se fait à l'initiative exclusive du salarié.

Le Compte Epargne Temps est exprimé en jours de repos, et peut être alimenté dans la limite de 10 jours par an, sous forme de journées entières par :

- les congés payés supplémentaires (ancienneté) pour tout ou partie,
- les jours liés aux accords de RTT en vigueur, non utilisés en fin d'exercice,
- les heures de repos compensateur de remplacement (RCR),
- les heures de repos compensateur obligatoire (RCO).

Cette liste est limitative.



L'affectation des jours de congé au Compte Epargne Temps se fait deux fois par an, en juin et en fin d'année, à l'initiative du salarié.

Le nombre de jours pouvant être affecté au Compte Epargne temps ne peut excéder 10 jours par an, sauf dans le cadre d'un projet individuel clairement identifié, avec la hiérarchie et la DRH et validé dans ses objectifs et sa durée.

Article 4 – Utilisation du Compte Epargne Temps

4.1 – Utilisation du Compte Epargne Temps sous forme de congé

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé. Il peut s'agir :

- un congé parental à temps plein ou à temps partiel
- un congé sabbatique
- un congé formation personnel (hors temps de travail, plan de formation, Fongecif)
- financer totalement ou partiellement un passage à temps partiel
- financer un congé de fin de carrière
- financer une cessation progressive d'activité

La durée d'un congé Compte Epargne Temps ne peut, dans ces cas, être inférieure à une semaine travaillée.

- financer un congé spécifique ou un passage à temps partiel spécifique CET :
 - Demande écrite du salarié 6 mois avant la date prévue,
 - Possibilité par l'employeur de différer de 3 mois au plus le point de départ du congé spécifique ou du temps partiel,
 - La durée du congé spécifique ne peut être inférieure à 2 semaines ni supérieure à 2 ans (3 ans si congé de fin de carrière),
 - La durée du passage à temps partiel ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 2 ans (5 ans si passage à temps partiel de fin de carrière).

4.2 - Délai d'utilisation

L'utilisation du Compte Epargne Temps sous forme de congé est à l'initiative exclusive du salarié, à tout moment de l'année, dans le respect d'un délai de prévenance.

Ce délai de prévenance est calculé en fonction de la durée du congé du CET :

- Congé \leq 2 semaines = délai de prévenance : 1 mois
- Congé $>$ 2 semaines \leq 3 semaines = délai de prévenance : 2 mois
- Congé $>$ 3 semaines $<$ 6 semaines = délai de prévenance : 3 mois
- Congé \geq 6 semaines = délai de prévenance : 4 mois

Ce délai de prévenance doit être respecté tant par le salarié que par la hiérarchie, sauf cas exceptionnel et dispositions prévues pour le congé spécifique ou passage à temps partiel.

4.3 – Utilisation du Compte Epargne Temps sous forme de rémunération

➤ Rémunération immédiate:

Le salarié peut bénéficier d'une rémunération immédiate de tout ou partie des jours épargnés sur le compte.

Les demandes peuvent se faire par écrit auprès du service des ressources humaines de l'établissement deux fois par an entre le 1^{er} juin et le 30 juin et entre le 1^{er} et le 30 novembre.

➤ Rémunération différée:

Le salarié peut utiliser le Compte Epargne Temps pour bénéficier d'une rémunération différée dans les conditions suivantes :

- Alimentation du Plan d'Epargne Groupe (PEG), selon les conditions prévues dans le règlement desdits plans,
- Versement dans tout dispositif de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, susceptible d'être mis en place par la société ou le Groupe,
- Rachat de cotisation d'assurance vieillesse (validation d'années d'études ou complément d'années insuffisamment validées), conformément à l'article L.351-14-1 du code de la sécurité sociale dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

Ces possibilités seront effectives lorsque les modalités de mise en œuvre seront définies au sein du Groupe ou de la société.

Article 5 – Valorisation du compte épargne temps

Le Compte Epargne Temps est exprimé en jours.

Lors de la prise des congés, ces jours sont valorisés sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de l'utilisation du droit.

Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours capitalisés, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée d'absence.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires, déduction faites des charges sociales dues par le salarié.

Dans les cas d'utilisation du Compte Epargne Temps sous forme de rémunération prévus à l'article 4.3, les jours sont valorisés sur la base du salaire de l'intéressé au jour de la valorisation déduction faite des charges sociales.

Article 6 – Transfert des droit épargnés

6.1 – Mutation d'un salarié SLCA vers une société du Groupe

En cas de mutation (transfert du contrat de travail) d'un salarié de SLCA vers une société du Groupe, la totalité des droits acquis par ce salarié dans le Compte Epargne Temps de SLCA est transférée au sein du Compte Epargne Temps de la société considérée.

Pour que ce transfert puisse se réaliser, il est bien entendu nécessaire que la société considérée (futur nouvel employeur du salarié) ait elle-même mis en place un Compte Epargne Temps et qu'elle ait prévu dans le règlement de ce Compte Epargne Temps la possibilité de transferts de droits.

6.2 – Modalités pratiques

Les dispositions concernant les règles de transfert du Compte Epargne Temps sont présentées au salarié par le service Ressources Humaines de SLCA lors de la finalisation de sa mobilité. Une copie de l'accord est tenue à la disposition du salarié. Un accord écrit est établi entre le salarié, le nouvel employeur et l'ancien employeur.

Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du Compte Epargne Temps en vigueur dans la société d'affectation qui s'applique, à l'initiative du service Ressources Humaines de l'établissement d'affectation.

Le salarié qui ne souhaite pas transférer le montant de ses droits doit en informer par écrit le service Ressources Humaines de SLCA avant la date fixée pour sa mutation vers une société du Groupe.

Lorsque le transfert de droits n'a pas lieu (en raison de l'absence de Compte Epargne Temps dans la société d'affectation, d'un transfert impossible au regard du règlement du Compte Epargne Temps de la société d'affectation ou d'une demande d'indemnisation formulée par le salarié), le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours épargnés dans le cadre du Compte Epargne Temps de SLCA à la date de la mutation.

Cette indemnité compensatrice est déterminée sur la base du salaire perçu par l'intéressé à la date de la mutation.

6.3 – Mutation d'un salarié du Groupe vers SLCA

En cas de mutation d'un salarié d'une société du Groupe vers SLCA, la totalité des droits acquis par ce salarié au jour de la mutation peut faire l'objet d'un transfert dans le Compte Epargne Temps de SLCA.

Ce transfert s'effectue à l'initiative du service Ressources Humaines de l'établissement d'origine. Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du Compte Epargne Temps de SLCA qui s'applique pour la gestion du compte de l'intéressé.

6.4 – Départ définitif du salarié hors du Groupe

Dans cette hypothèse le versement de l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congés déposés dans le Compte Epargne Temps se fait dans le cadre du solde de tout compte. En cas de décès du salarié, les droits acquis sont liquidés et versés aux ayant droits dans le cadre du solde de tout compte.

L'indemnité compensatrice correspondante est perçue après déduction des charges sociales.

Article 7 – Modalités de gestion du compte

Le compte est tenu par un organisme extérieur à l'entreprise.

Les processus d'alimentation et d'utilisation ou de transfert du Compte Epargne Temps sont gérés par les services des ressources humaines en collaboration avec l'organisme gestionnaire extérieur.

Une communication est faite au salarié à chaque échéance.

Article 8 –Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et rentrera en vigueur le 1^{er} décembre 2006 (et au plus tôt à l'issue des délais prévus à l'article L. 132-2-2 du code du travail).

Article 9 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 10 – Modalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de SLCA.

Fait à FLORANGE , le 21/12/2006

Pour SLCA


Le Responsable des Ressources Humaines



Cécile MARAIS

- CFDT représentée par

- CFE CGC représentée par

PRADELLA Serge


- CFTC représentée par

- CGT représentée par