GROUPE ADP

Le Président-directeur général

PDG/2016/1738

ACCORD RELATIF AU REGLEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS

JM

SOMMAIRE

PREAMBULE 2

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 3

2. OUVERTURE ET GESTION DU COMPTE 3

3. ALIMENTATION 3

4. UTILISATION EN TEMPS 6

5. VERSEMENT AUX PLANS D'EPARGNE 7

6. LIQUIDATION ET TRANSFERT 8

7. GESTION DES AVOIRS ISSUS DU PRECEDENT REGLEMENT DU CET 9

8. GARANTIES 10

9. COMMISSION DE SUIVI 10

10. DUREE, SUIVI ET DEPOT DE L'ACCORD 10

JM

ENTRE :

AÉROPORTS DE PARIS, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé au 291, boulevard Raspail – 75014 PARIS, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du commerce et des Société de Paris,

Représentée par Monsieur Augustin de ROMANET, Président-directeur général,

d'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales représentatives** soussignées,

Représentées par un délégué syndical,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

A la suite de la dénonciation du règlement du compte épargne temps (CET) régi par l'avenant signé le 15 février 2008 relatif à la révision de l'accord du 21 septembre 2001 portant règlement d'application du compte épargne temps et l'avenant n° 2 signé le 16 décembre 2009 relatif au règlement du compte épargne temps, les parties ont conclu le présent accord de substitution relatif au règlement du Compte Épargne Temps.

Le Compte Épargne Temps (CET) institué dans le cadre des dispositions légales prévues par le code du travail a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent de se constituer une épargne individuelle et volontaire, destinée à indemniser tout ou partie des périodes d'inactivité en cours ou en fin de carrière, ou bien, sans que ce soit là son objet privilégié, à bénéficier d'une rémunération différée dans des cas définis par le présent règlement.

La direction réaffirme le droit de tout salarié à poser l'ensemble de ses droits à repos et absence prévus par les dispositions statutaires ou conventionnelles en vigueur. Une attention sera plus particulièrement portée à la prise effective des congés payés. A cet effet, un état sera réalisé 4 mois avant la fin de la période de prise des congés payés ; les managers et les salariés concernés seront alertés si les 4 premières semaines de congés payés n'ont pas été planifiées avant la fin de la période de prise.

Les échanges ont mis en exergue un certain nombre de sujets connexes au CET. Les parties ont décidé de traiter ces thèmes en dehors de la négociation ayant permis la conclusion du présent règlement. Ces thèmes ont été listés dans un relevé de décisions.

Il est rappelé que les droits à congés payés non pris des salariés absents pour maladie d'origine professionnelle ou non, maternité, accident de travail, sur une grande partie de la période d'annualisation pourront être reportés l'année suivante dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

JM

1. Champ d'application de l'accord

L'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 31 janvier 2000 prévoit que les salariés ont la possibilité d'adhérer volontairement à un Compte Épargne Temps (CET), sous condition d'ancienneté de trois mois.

Les salariés d'Aéroports de Paris titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée ont la possibilité d'adhérer volontairement au Compte Épargne Temps.

Les conditions visées par le présent article sont cumulatives.

Les salariés détachés au sein d'une autre entreprise peuvent, durant leur période de détachement, conserver les droits inscrits à leur CET. Toutefois, durant la période de détachement, ils ne peuvent le créditer ou l'utiliser.

2. Ouverture et gestion du compte

L'ouverture du Compte Épargne Temps (CET) est effective à sa première alimentation par le salarié selon les modalités définies au présent règlement.
Le CET reste ouvert tant que le contrat de travail de son titulaire est en cours et sous réserve des dispositions relatives à la liquidation du CET.

Les salariés sont informés de l'ouverture de leur CET par l'intermédiaire de leur "Espace RH" personnel.

Le total de jours épargnés dans le CET est mentionné sur le bulletin de paye du salarié, cette information est mise à jour.
Un relevé individuel faisant état de la situation des droits épargnés est disponible sur "mon Espace RH".
Ce relevé mentionne :

- les versements de l'année, détaillés par source d'alimentation, et le crédit (en jours et en euros) au CET correspondant ;
- les lignes monétisables et non monétisables ;
- les jours ou montants éventuellement consommés ;
- le solde de jours ;
- le solde en euros.

Le CET est exprimé en jours ouvrés équivalent temps plein et en valeur "euros".

3. Alimentation

3.1 - Alimentation du CET

La période d'alimentation en jours débute le 15 du mois suivant la fin de la période d'annualisation pour une durée d'un mois[1].

[1] A titre d'exemple, pour l'accord ARTT en vigueur, la période d'alimentation débute le 15 avril et se termine le 15 mai de l'année N inclus pour les jours concernant la période de référence du 1er avril de l'année N-1 au 31 mars de l'année N.

JM

Le CET peut être alimenté par des jours issus de :

- la 5ème semaine de congés[2], ainsi que, le cas échéant, des jours de bonifications. Toutefois, la 5ème semaine de congés payés ne peut être convertie en rémunération immédiate ou différée ;
- les heures correspondant au repos compensateur de remplacement ou au repos compensateur "Stoléru" ;
- les jours de repos de jours fériés ;
- les jours de repos des salariés en forfait jours, y compris les jours cadres ;
- les jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail.

Le CET peut être alimenté par conversion, en temps, de tout ou partie d'éléments de rémunération :

- affectation de l'indemnité complémentaire de juin et du 13ème mois, convertis en jours selon les modalités ci-dessous. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite affecter des éléments de rémunération au CET renonce par avance à leur perception en tout ou partie. Il se détermine sur le montant qu'il souhaite convertir en temps et en informe par écrit DRHS au plus tard 45 jours avant la date habituelle de paiement de l'élément converti.

3.2 - Valorisation en temps

Concernant le dépôt en jours, la limite est de 10 jours œuvrés crédités sur le CET équivalent temps plein (ETP). Cette limite est portée à 15 jours œuvrés crédités sur le CET équivalent temps plein (ETP) pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la fin de la période d'annualisation pour l'exercice considéré.

Concernant le dépôt des primes, la limite est de 10 jours œuvrés crédités sur le CET équivalent temps plein (ETP). Cette limite est portée à 15 jours œuvrés crédités sur le CET équivalent temps plein (ETP) pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la fin de la période d'annualisation pour l'exercice considéré.

Pour les salariés à temps plein, le barème d'alimentation des congés payés est le suivant :

- Pour les salariés dont les congés payés sont décomptés en jours ouvrés :
  1 jour ouvré de congé payé = 1 jour œuvré crédité au CET ETP

- Pour les salariés dont les congés payés sont décomptés en jours ouvrables :
  1 jour ouvrable de congé payé = 0,833 jour œuvré crédité au CET ETP

- Pour les salariés en type horaire H24 :
  1 cycle de congé payé = 3,5 jours œuvrés crédités au CET ETP

Pour les salariés à temps partiel, le barème d'alimentation des congés payés précité est multiplié par le taux d'activité du salarié au moment du dépôt.

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, le barème d'alimentation des autres droits est le suivant :

- Pour les salariés dont les droits à absence sont décomptés en jours :
  1 jour œuvré = 1 jour œuvré crédité au CET ETP

[2] 5ème semaine : jours acquis qui excèdent les 24 jours ouvrables ou 20 jours œuvrés ou 6,8 cycles.

JM

- Pour les salariés dont les droits à absence sont comptabilisés en heures :
  Pour les éléments comptabilisés en heures (RTT en heures, veilles de fête, repos compensateurs), les heures sont versées sur le CET sur la base de la durée moyenne théorique des vacations, et converties en jours œuvrés (ou en fraction de jours œuvrés) en fonction de la référence à leur type horaire d'appartenance.

	Temps plein
Administratif et ateliers	7h20'
Semi continu	7h18'
Continu / H24	7h00'

3.3 - Valorisation en monétaire

Pour le versement en jours, la valorisation retenue pour une journée créditée sur le CET ("*valeur jour crédité CET*") correspond à la valeur de la journée au jour du dépôt[3], correspondant à la date de fin de la période d'annualisation, y compris les régularisations rétroactives, le cas échéant.

Pour le versement de primes (indemnité complémentaire de juin et 13ème mois), la valorisation retenue pour une journée créditée sur le CET ("*valeur jour crédité CET*") correspond à la valeur de la journée du mois de versement de la prime.

Dans l'hypothèse d'un temps partiel, la valorisation d'une journée est déterminée selon le taux d'activité applicable le dernier jour de la période d'annualisation considérée.

Cette valeur s'obtient en prenant en compte le traitement de base (échelon en cours du salarié), un douzième du 13e mois et de l'indemnité complémentaire de juin, majorés de la prime d'ancienneté et divisé par 21,67.

$$\text{Valeur} = \frac{[\text{TB mensuel} + \frac{(13^{e}\ \text{mois} + \text{ICPL})}{12}] \times [1 + \text{taux d'ancienneté}]}{21{,}67}$$

Pour les OETAM, cette formule inclut l'assiduité.

[3] Pour le calcul du taux journalier du CET – cadres et OETAM – est pris en compte le traitement de base (échelon en cours du salarié), un douzième du 13e mois et de l'indemnité complémentaire de juin, plus la prime d'ancienneté et divisé par 21,67.

4. Utilisation en temps

4.1 Modalités d'utilisation en temps ou pour indemnisation d'une période non rémunérée

- Congés ou temps partiel en vue d'un départ à la retraite (quelle que soit la durée)

Pour les salariés exerçant un congé CET avant leur départ définitif dans le cadre d'un départ à la retraite justifiant des trimestres du régime général de l'assurance vieillesse et de l'âge légal requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le nombre de jours épargnés sera abondé en temps de 20% (arrondi à l'entier le plus proche) dans la limite de 40 jours d'abondement. Les salariés devront s'engager formellement à partir à la retraite immédiatement à l'issue de ce congé.

Ce congé est de droit à condition de respecter un délai de prévenance de 6 mois avant la date du début du congé. La date du début du congé ne peut être reportée que d'un commun accord.

Les droits épargnés au titre du CET peuvent être utilisés pour indemniser en tout ou partie un temps partiel de fin de carrière, sans abondement.

- Congés ou temps partiels particuliers (quelle que soit la durée)

Les salariés souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de proches aidants peuvent solliciter l'utilisation de leur CET. Dans cette hypothèse, le nombre de jours épargnés utilisés sera abondé en temps de 20 % (arrondi à l'entier le plus proche) dans la limite de 40 jours d'abondement.

Les droits épargnés au titre du CET peuvent être utilisés pour indemniser en tout ou partie l'un des congés cités ci-dessus exercés sous forme d'un temps partiel, sans abondement.

- Congés de longue durée

Pour les salariés souhaitant exercer un congé d'une durée minimale de 6 mois avant abondement, les jours pris seront abondés en temps de 20 % (arrondi à l'entier le plus proche) dans la limite de 40 jours d'abondement.

Les salariés devront respecter les conditions de mise en œuvre du congé demandé prévues par les dispositions légales ou conventionnelles.

Dans les autres cas dont les modalités ne sont pas précisées par des dispositions légales ou conventionnelles, les salariés souhaitant bénéficier d'un congé doivent demander par écrit à leurs responsables hiérarchiques en respectant un délai de prévenance de 3 mois. La demande doit comporter la durée du congé. Ce congé pourra être reporté de 6 mois pour nécessité de service.

Ce congé est de droit à condition de respecter un délai de prévenance de 9 mois avant la date du début du congé. La date du début du congé ne peut être reportée que d'un commun accord.

Une réponse devra être apportée au salarié au plus tard dans les 30 jours calendaires suivants la date de réception de la demande. A défaut de réponse, la demande sera réputée acquise.

JM

- Congés de courte durée

Les jours épargnés pourront être utilisés par les salariés sous forme de congés d'une journée œuvrée minimale et après la prise de la totalité[4] des droits à absence et repos, de congés payés et bonifications ouverts au titre de la période annuelle de modulation en cours. L'exercice de ces congés est soumis à l'accord préalable de leur responsable hiérarchique.
Une réponse devra être apportée au salarié au plus tard dans les 30 jours calendaires suivants la date de réception de la demande. A défaut de réponse, la demande sera réputée acquise.

Les jours épargnés utilisés sous forme de congés seront rémunérés par maintien de salaire[5] au jour de la prise des congés. Le versement de l'indemnité CET constitue du salaire.

4.2 Statut du salarié pendant le congé

Pendant la durée d'exercice des droits à congés acquis dans le cadre du CET, l'ancienneté du salarié continue à courir et il conserve l'ensemble des droits[6] d'un salarié en activité (avancement...). La part variable des cadres est traitée conformément au guide des situations particulières.
De même l'acquisition de nouveaux droits à congés payés s'opère de plein droit pendant la durée de l'absence sur la base de jours œuvrés.

Le salarié en congé indemnisé continue à bénéficier des adhésions aux régimes de retraite complémentaires, de remboursement de frais de santé et de prévoyance, dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son départ en congé épargne temps. Le précompte des contributions servant au financement des différents régimes de retraite ou de prévoyance sera effectué sur l'indemnité versée.

En cas de maladie du salarié pendant la durée du congé CET, Aéroports de Paris maintiendra le versement de l'indemnité CET et les indemnités journalières seront versées par la Sécurité Sociale.
Toutefois, le salarié étant en situation d'inactivité durant la prise du congé CET, une éventuelle maladie ne modifie pas les modalités, ni la durée d'indemnisation du congé pris dans le cadre du CET.

4.3 Modalités de décompte de la valeur "euros" en cas d'utilisation en jours

Lors de l'utilisation du CET en jours, la valeur "euros" des jours utilisés est déduite en priorité en prenant les versements les plus récents.

5. Versement aux plans d'épargne

- Versement au PERCOG

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, tout titulaire d'un CET dans le cadre du présent règlement peut, à son initiative, demander à transférer une partie de l'épargne constituée par ses dépôts afin d'alimenter le plan d'épargne pour la retraite collectif groupe (PERCOG).

---

[4] Le droit inférieur à 1 jour ne constitue pas un blocage de la prise du CET

[5] Maintien de salaire : traitement de base + taux d'ancienneté (+ l'assiduité pour les OETAM), sans incidence sur l'ICPL et le 13e mois.

[6] En l'état actuel, le SUFA et le COFA sont maintenus.

JM

Le transfert est autorisé une fois par an.
Seuls des jours entiers peuvent être transférés.

Dans cette hypothèse, les jours transférés seront traités comme des versements volontaires au regard des règles d'abondement fixées par le PERCOG.

L'article L.3332-10 du code du travail en vigueur dispose que ces droits ne rentrent pas dans le plafond de versement du quart de la rémunération brute.
Conformément aux dispositions légales en vigueur, les droits CET utilisés pour alimenter un PERCOG et qui ne correspondent pas à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales. La CSG et la CRDS et les autres cotisations et contributions assises sur les salaires restent dues (cotisations d'assurance chômage, contributions FNAL et VT...).

- Versement au PEG

Tout titulaire d'un CET dans le cadre du présent règlement peut, à son initiative, demander à transférer une partie de l'épargne constituée par ses dépôts afin d'alimenter le FCPE Aéroparts Actionnariat du Plan Épargne Groupe (PEG).

Le transfert est autorisé une fois par an.
Seuls des jours entiers peuvent être transférés.

Dans cette hypothèse, les jours transférés seront traités comme des versements volontaires au regard des règles d'abondement fixées par le PEG.

L'alimentation du Plan d'Epargne Groupe (FCPE Aéroparts Actionnariat) et du Plan Épargne pour la Retraite Collectif s'effectue fin juin pour les demandes formulées durant une période de 3 semaines comprise entre mi-mai et mi-juin.

Les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5ème semaine de congés payés et les primes converties en jours sur le CET ne peuvent pas faire l'objet d'un versement sur les PEG et PERCOG.

Dans les cas précités, l'indemnité versée sur le PEG ou PERCOG correspond à la valeur "euros" des jours utilisés dans le cadre de ces versements en déduisant en priorité les plus récents.

6. Liquidation et transfert

6.1 - Modalités de liquidation financière

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, le salarié ou le cas échéant, ses ayants droit, a droit au versement d'une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis au moment du dépôt des jours sur le CET.

Cette indemnité, qui correspond à la valeur "euros" du CET, est versée en une seule fois dès la fin du contrat de travail (c'est-à-dire à la fin du préavis effectué ou non, le cas échéant).

JM

L'indemnité compensatrice donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Les sommes versées à ce titre sont soumises, selon les règles en vigueur, aux cotisations sociales et imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques en tant que revenus salariaux.

Les droits épargnés peuvent être liquidés, à la valeur des jours au moment du fait générateur, à la demande du salarié ou de ses ayants-droits en cas de survenance de l'un des évènements suivants uniquement :

- Le décès du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- Le surendettement du salarié au sens des articles L. 330-1 et suivants du code de la consommation,
- Le licenciement du salarié pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude ou pour motif économique,
- Le classement en invalidité 2ème ou 3ème catégorie du salarié, de son enfant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- L'invalidité du salarié reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L.5213-2 du code du travail à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que le salarié n'exerce aucune activité professionnelle.

6.2 - Transfert de compte

En cas de mobilité, les droits capitalisés dans le cadre du présent règlement, correspondant à la valeur "euros" du CET, peuvent à la demande du salarié :

- être transférés au nouvel employeur sous réserve qu'un compte épargne temps existe au sein de la nouvelle entité,
- être liquidés en cas de détachement.

7. Gestion des avoirs issus du précédent règlement du CET

Cet article s'applique aux salariés détenteurs de jours qui ont été épargnés dans le cadre du règlement dénoncé.
La valorisation des jours détenus par les salariés bénéficiant d'un CET ouvert lors du précédent règlement est arrêtée au 30 juin 2017 à la valeur de l'échelon en cours.

Les avoirs CET des salariés sont maintenus sous forme de jours dans le nouveau dispositif. Toutefois, les modalités de gestion sont fixées comme suit :

- L'utilisation en jours se fait conformément au présent règlement,
- En cas d'utilisation en jours, la valeur "euros" est réduite du nombre de jours utilisés multipliés par le taux journalier retenu à la date du 30 juin 2017 ;
- Possibilité de demander une fois par an durant une période de 15 jours la liquidation totale ou partielle du CET, sans justificatif, pour les jours épargnés dans le cadre du règlement du précédent CET. Cette période de 15 jours sera fixée chaque année en concertation avec les organisations syndicales signataires.

JM

Les jours du CET issus du versement de congés payés et bonifications ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation.
Les jours issus du précédent règlement et utilisés en jours sont abondés dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 4 ; étant précisé que l'abondement est dans cette hypothèse exclusivement de 10 %. L'abondement total des jours utilisés au titre du précédent et du présent règlement est limité à 40 jours.

Lors de l'utilisation du CET en jours, les jours épargnés au titre du présent règlement sont déduits en priorité par rapport aux jours épargnés au titre du précédent règlement et en prenant les versements les plus récents.

8. Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis par l'AGS (association pour la garantie des salaires) conformément aux dispositions légales en vigueur.

9. Commission de suivi

La Commission de Mise en Œuvre et de Suivi (CMOS) du présent règlement est composée de deux membres par organisations syndicales signataires représentatives et de représentants de la Direction.
Elle se réunit deux fois par an, dont une fois après la clôture de la période de versement.
L'objet de cette commission est d'analyser :

- l'état global du CET et son évolution ;
- l'état des avoirs résultats de l'ancien règlement ;
- les flux entrants et sortants, par catégories et par direction.

10. Durée, suivi et dépôt de l'accord

10.1 - Durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent règlement est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1er juillet 2017. La dénonciation de l'Accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail du 31 janvier 2000 prévoyant le CET, n'emporte pas celle du présent règlement.
Dans une telle hypothèse, les salariés d'Aéroports de Paris continuent à bénéficier des dispositions du présent règlement.

10.2 - Modalités de révision

Le présent règlement peut être révisé à tout moment à l'initiative d'une ou plusieurs des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement selon les dispositions légales.
Toute demande de révision doit être portée simultanément à la connaissance des autres signataires ou à ceux y ayant adhéré ultérieurement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans le cas où les dispositions législatives ou réglementaires sur lesquelles est fondé le présent règlement viendraient à être ultérieurement modifiées ou complétées, ces dispositions s'appliqueraient de plein droit.

JM

10.3 - Modalités de dénonciation

Le présent règlement peut être dénoncé à tout moment, selon les dispositions légales en vigueur moyennant un préavis de 3 mois.
La dénonciation doit obligatoirement être globale.
Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation par les autres parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

10.4 - Dépôt et publicité

Le règlement est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, en deux exemplaires, dont une version en support papier, signées des parties et une version en support électronique et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Fait à PARIS, en 5 exemplaires,
le 26 DEC. 2016

Pour Aéroports de Paris,
Le Président-directeur général,

Augustin de ROMANET

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**, les délégués syndicaux :

CFE/CGC José MUNOZ

FO Ghislaine MARTIN

CGT

UNSA/SAPAP