

Accord d'entreprise relatif au compte épargne temps des salariés non cadres

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT, représentée par Monsieur Ludovic PFIRSCH, Délégué Syndical Central,

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central,

la CGT, représentée par Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT, Délégué Syndical Central,

FO, représenté par Monsieur Jean-Luc STOUVENIN, Délégué Syndical Central,

d'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par

Monsieur Olivier DELBECQ, Directeur des Relations Sociales,

d'autre part,

Il est convenu comme suit.

Préambule

La conclusion de l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de la Société du 16 septembre 2021 a ouvert des possibilités d'évolutions en matière de fonctionnement du compte épargne temps (CET) rendant nécessaire la reprise des dispositions existantes.

Dans ce contexte les parties sont donc convenues des termes du présent accord, spécifiquement dédié au compte épargne temps des salariés non cadres et assimilés cadres ; désignés ci-après salariés collaborateurs.

Chapitre 1 – Champ d'application et dispositions applicables

Article 1.1. – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés collaborateurs des établissements de la Société Safran Landing Systems à savoir :

- L'établissement de Vélizy;
- L'établissement de Bidos ;
- L'établissement de Molsheim ;
- L'établissement de Villeurbanne.

Le présent accord annule et remplace :

- L'accord relatif au compte épargne temps des salariés assimilés cadres du 23 mai 2012 complété par l'avenant n°1 du 23 janvier 2019 ;
- L'accord relatif au compte épargne temps des salariés non-cadres du 23 mai 2012 complété par l'avenant n°1 du 23 janvier 2019.

Il se substitue intégralement à toutes dispositions applicables antérieurement à son entrée en vigueur et relatives au compte épargne temps tant au titre de conventions ou accords collectifs, usages, engagements unilatéraux de l'employeur et diverses pratiques appliqués au sein de l'entreprise.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés collaborateurs de la Société Safran Landing Systems titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et justifiant d'un an d'ancienneté au sein du Groupe Safran.

Article 1.2 – Objet du CET

Le présent accord définit les règles de fonctionnement du compte épargne temps (CET) institué au sein de la Société Safran Landing Systems pour les salariés collaborateurs.

Le CET a pour objet de permettre au salarié collaborateur qui le souhaite de se constituer une « épargne temps » visant à accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de congés, de repos non pris ou d'éléments de rémunération.

Cela permet ainsi de différer la prise de périodes de repos et la perception de la rémunération y afférente en les épargnant dans un compte afin de financer une période de congé sans solde, un passage à temps partiel ou une autre période d'absence non-rémunérée intégralement.

Le CET a, pour le salarié collaborateur, un caractère facultatif : il ne peut être ouvert et alimenté qu'à sa seule initiative.

Le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer, par principe, à la prise effective des jours de congés et de repos.

Article 1.3 – Ouverture du CET

Un CET peut être ouvert par tout salarié remplissant les conditions visées à l'article 1.1 du présent accord, à sa demande.

Le salarié n'a aucune démarche pour ouvrir son compte CET. Celui-ci est adossé à l'outil de Gestion des Temps.

Chapitre 2 – Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté en « temps » ou en argent.

Article 2.1. Alimentation du CET en « temps »

Le CET peut être alimenté en « temps » par journée entière provenant :

- Des jours de congés d'ancienneté ;
- Des jours de congés médaille du travail ;
- Des JRTT ;
- Des jours dit « ABC » ;
- Des jours de repos compensateur de remplacement tel que définis dans l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail en vigueur dans la limite de 4 jours par an ;
- Des dispositifs d'horaire variable dans le cas de crédits d'heures capitalisés pour les fermetures de fin d'année et non utilisés pour raisons de service dûment justifiées ; dans la limite de 3 jours par an.
- Des jours issus des dispositions spécifiques définies dans le cadre de la création de la société en 2011-2012 pour un groupe fermé de salariés, ayant choisi le maintien de certains jours de repos supplémentaires (accord d'étape).

Après son ouverture, le collaborateur peut alimenter son CET en « temps » tel que mentionné ci-dessus dans la limite d'un plafond annuel d'alimentation en « temps », de 15 jours par an. Les jours d'alimentation du CET provenant des crédits d'heures capitalisés dans le cadre de l'horaire variable pour les fermetures de fin d'année et non utilisés pour raisons de service ; ne rentrent pas dans le décompte du plafonnement annuel d'alimentation en jours.

L'alimentation du CET en « temps » s'effectue à l'initiative du salarié.

Les campagnes d'alimentation se déroulent 2 fois par an :

- Au mois de mai ;
- Au mois de novembre. Toutefois dès que les moyens nécessaires seront réunis, la campagne du mois de novembre sera décalée en décembre. L'objectif cible est de procéder à ce décalage au plus tard en 2023.

Article 2.2. Alimentation du CET en argent

Le salarié collaborateur peut effectuer des versements en argent pour alimenter son CET.

Ces versements sont alors convertis en jours pour être affectés sur le CET.

A ce titre, il peut verser :

- des sommes acquises et attribuées au titre du 13^{ème} mois dans la limite d'un montant pouvant représenter jusqu'à 5 jours par an. Pour les salariés ayant notifié leur intention de procéder à la liquidation de leur retraite avant la date effective de départ en retraite, cette limite est rehaussée dans les conditions et limites suivantes :

Période de notification de la liquidation de départ en retraite	Possibilité d'alimentation en « argent » en équivalent de jours par an	Plafond d'alimentation selon la période de notification de la liquidation de départ en retraite émise par l'intéressé
Entre 12 et 23 mois	11 jours	11 jours
Entre 24 et 35 mois	11 jours	22 jours
36 mois ou plus	11 jours	33 jours

L'alimentation du CET en « argent » s'effectue à l'initiative du salarié.

Les campagnes d'alimentation en argent se déroulent le mois précédent le versement du demi treizième mois soit 2 fois par an :

- En mai,
- Et en octobre.

Les salariés intéressés doivent informer le Service RH de leur établissement de la somme qu'ils souhaitent transformer en temps par placement sur le CET en complétant l'imprimé dédié.

Cette demande doit intervenir au plus tard à la fin du mois précédent celui au cours duquel est attribuée la prime que l'intéressé souhaite transformer en tout ou partie en jours pour y être placée sur le CET.

L'alimentation du CET s'effectue sous forme de jours entiers selon les principes de valorisation figurant au chapitre 4 du présent accord.

Les sommes converties en jours pour être affectées sur le CET figurent sur le bulletin de paie.

Chapitre 3 – Utilisation du CET

Article 3.1 Utilisation du CET sous forme de congé

Le CET peut être utilisé par le salarié pour indemniser tout ou partie d'un congé et notamment :

- Un congé pour motif personnel ;
- Un congé parental ;
- Un congé sabbatique ;
- Le financement total ou partiel d'un passage à temps partiel pour une durée minimale d'un an ;
- Le financement d'un congé de fin de carrière en application des dispositions Séniors en vigueur au sein du Groupe Safran ; afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée.

A titre informatif, à date, les dispositions Groupe prévoient qu'un abondement équivalent à 20% du nombre de jours cumulés dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours sous certaines conditions.

L'indemnisation est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé en tenant compte des revalorisations salariales intervenues durant la période de capitalisation dans le CET.

Cette indemnisation dont les principes de valorisation sont mentionnés au chapitre 4 du présent accord, est versée aux mêmes échéances que le salaire. Les cotisations et contributions sociales sont acquittées lors du règlement.

Article 3.2. Utilisation du CET sous forme de rémunération différée

Le CET peut également être utilisé par le salarié pour alimenter le Plan d'Epargne pour la Retraite (PER) Collectif SAFRAN (PERCO devenu PERCOL) selon les modalités définies dans l'accord Groupe en vigueur sur ce sujet.

A titre informatif, les dispositions Groupe à date, prévoient une limite d'alimentation du PERCOL de 10 jours par an.

Dans le cadre des passerelles CET / PER Collectif, les jours transférés bénéficient, à ce jour d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, Art L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale (maladie, invalidité, vieillesse, décès, veuvage, maternité, paternité). En revanche, ils demeurent assujettis à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'aux autres cotisations et contributions assises sur les salaires (accident du travail, maladies professionnelles, contribution solidarité autonomie, contribution versement transport, contribution FNAL, cotisations d'assurance chômage, cotisation AGS).

Article 3.3. Utilisation du CET sous forme de rémunération immédiate

Le salarié collaborateur a la faculté de solliciter 2 fois par an le versement d'une rémunération immédiate correspondant à tout ou partie des jours épargnés dans son CET.

La possibilité d'effectuer cette demande sera offerte 2 fois par an :

- Au mois de mai,
- et au mois de novembre. Toutefois dès que les moyens nécessaires seront réunis, la campagne du mois de novembre sera décalée en décembre. L'objectif cible est de procéder à ce décalage au plus tard en 2023.

Ce déblocage se fera sur la base d'une demande écrite du salarié adressée au Service RH de l'établissement au sein duquel il travaille.

L'indemnité financière correspondant au nombre de jours acquis dont il est demandé le règlement sera versée avec la paie du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

Les demandes de règlement des jours détenus dans le CET qui dépasseront 25 jours feront l'objet d'une validation par le service RH de la date de versement possible.

Cette indemnité a la nature de salaire est assujettie à cotisations et contributions sociales et à impôt sur le revenu.

Cette indemnisation dont les principes de valorisation sont mentionnés au chapitre 4 du présent accord, est versée aux mêmes échéances que le salaire. Les cotisations et contributions sociales sont acquittées lors du règlement.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le salarié pourra demander le versement d'une rémunération immédiate à l'occasion de l'un des événements suivants :

- . Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité.
- . Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
- . Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'il est assorti d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant majeur ou mineur à votre domicile.
- . Invalidité du salarié, des enfants, du conjoint ou de la personne qui est liée par un pacte civil de solidarité.
- . Décès du conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité.
- . En cas de remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle de la résidence principale.
- . Situation de surendettement.
- . Violences conjugales lorsque :
 - la procédure est ouverte au civil devant le juge aux affaires familiales (JAF) avec délivrance d'une ordonnance de protection au profit du salarié par le JAF. Il est alors nécessaire de fournir une copie de l'ordonnance de protection ou une copie du seul dispositif de l'ordonnance de protection (texte final de l'ordonnance commençant par les mots « Par ces motifs ») délivrée par le juge aux affaires familiales est nécessaire.
 - Lorsque la procédure est ouverte au pénal. Il est alors nécessaire de présenter une attestation de procédure pour violences au sein du couple signé par le Procureur de la République (ou Pour Ordre) est nécessaire.

Chapitre 4 – Valorisation et plafond global du CET

Article 4.1 – Valorisation

Le CET est exprimé en nombre de jours.

Alimentation du CET en jours ou en argent

Pour les salariés collaborateurs, la détermination de la valeur d'un jour affecté au CET est calculée selon la durée contractuelle de travail du salarié comme suit :

$$\frac{\text{Taux d'activité}}{\text{Nombre de jours travaillés dans la semaine}} \times 5 \text{ jours}$$

(cf. exemples en annexe)

La conversion d'une somme pour un jour placé s'effectue sur la base du salaire mensuel et la prime d'ancienneté du salarié au moment du versement sur le CET comme suit :

$$\frac{\text{Salaire mensuel} + \text{prime ancienneté du salarié}}{21,67}$$

Utilisation du CET sous forme de rémunération

La conversion sous forme de rémunération d'une journée figurant sur le CET s'effectue sur la base du salaire mensuel et la prime d'ancienneté du salarié au moment de l'utilisation du CET comme suit :

$$\frac{\text{Salaire mensuel} + \text{prime ancienneté du salarié}}{21,67}$$

Article 4.2 – Plafond global et garanties

Il est rappelé que les droits inscrits sur le CET sont garantis par l'Assurance de Garantie des Salaires (AGS) dans des conditions fixées par décret, à hauteur de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage. A titre indicatif, ce plafond s'élève à 82 272€ pour 2021.

Lorsque les droits épargnés dans le CET par le salarié, excèdent le plafond garanti, la Direction entend liquider les droits excédentaires. A ce titre, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis et donnant lieu au précompte des cotisations salariales et au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Le salarié concerné sera informé de sa situation préalablement à toute régularisation.

Une fois ce plafond atteint, le collaborateur ne pourra plus alimenter son CET tant qu'il n'aura pas utilisé tout ou partie de ses droits épargnés afin que leur valeur soit réduite en deçà de ce plafond.

Chapitre 5 – Mutations des salariés et transfert des droits épargnés

Article 5.1 – Mutation d'un salarié Safran Landing Systems vers une autre Société du Groupe Safran

En cas de mutation d'un salarié de la Société Safran Landing Systems vers une autre Société du Groupe Safran, la totalité des droits acquis par ce salarié au sein du CET Safran Landing Systems pourra à sa demande être transféré au sein du CET de la nouvelle Société.

Pour que ce transfert puisse avoir lieu, le nouvel employeur doit lui-même avoir mis en place un CET.

Le salarié qui souhaite transférer le montant de ses droits doit en informer par écrit le Service RH de son établissement avant la date fixée pour la mutation.

Lorsque le transfert des droits n'a pas lieu (notamment en l'absence de demande en ce sens par le salarié ou en cas de transfert impossible compte tenu du règlement du CET du nouvel employeur), le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours acquis au sein du CET de la Société Safran Landing Systems à la date de mutation.

Cette indemnité est calculée sur la base du salaire perçu par le salarié à la date de mutation.

Article 5.2. Mutation d'un salarié du Groupe Safran vers la Société Safran Landing Systems

En cas de mutation d'un salarié d'une Société du Groupe Safran vers la Société Safran Landing Systems, la totalité des droits acquis par ce salarié au cours de la mutation pourra faire l'objet d'un transfert dans le CET de la Société Safran Landing Systems.

Ce transfert s'effectuera à l'initiative du Service RH de l'établissement d'origine après que le salarié en aura fait la demande.

Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du CET de la Société Safran Landing Systems qui s'appliquera pour la gestion du compte du salarié.

Chapitre 6 – Dispositions finales

Article 6.1 – Durée et prise d’effet de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er février 2021.

L’application des valorisations mentionnées ci-dessus au chapitre IV, entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2022 à l’issue des mises à jours nécessaires de nos systèmes de paye et de gestion des temps.

Article 6.2 - Révision de l’accord

Le présent accord peut être révisé par un avenant conclu dans les conditions de droit commun – notamment de majorité – de signature d’un accord collectif. Une partie sollicitant une révision doit en informer par écrit les autres parties.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l’article L.2261-9 du Code du travail.

Le préavis applicable est de 3 mois.

Article 6.3 - Suivi de l’accord

Une commission de suivi composée d’un représentant de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent avenant, pourra se réunir à l’initiative de l’une ou l’autre des parties signataires pour effectuer un point de situation sur l’application des différentes dispositions du présent accord.

Article 6.4 - Publicité et dépôt

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque Organisation Syndicale représentative.

Le présent accord fera l’objet des modalités de dépôt obligatoires à l’initiative de la Société Safran Landing Systems.

Fait à Vélizy,

Pour les organisations syndicales

Pour la Société

Monsieur Ludovic PFIRSCH
Délégué Syndical Central CFDT

Monsieur Olivier DELBECQ
Directeur des Relations Sociales

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT
Délégué Syndical Central CGT

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO

ANNEXE 1

Exemples (Cf. Article 4.1)

Salariés en horaire normal 36H et salariés au forfait 39h: $\frac{100}{5} \times 5 = 1$ jour

Salariés en horaire 2x8 36H: $\frac{100}{5} \times 5 = 1$ jour

Salariés en horaire ABC 36H: $\frac{100}{4} \times 5 = 1,25$ jour

Salariés en horaire de nuit 36H: $\frac{100}{5} \times 5 = 1$ jour