

**IBM SERVICES CENTER FRANCE SAS
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société IBM Services Center France (ci-après « IBM SC » ou « ISC » »), Société par Actions Simplifiée à Associé Unique, immatriculée au RCS de Lille sous le numéro 793 041 336, dont le siège social est sis Parc Eura Technologies – 6 avenue des Saules 59160 LOMME, représentée par **Monsieur Olivier Lespargot** Directeur Général GBS et **Monsieur Bertrand Gourlin** Directeur Général GTS, et Madame Delphine DENIMAL, Directrice des Relations Sociales

D'UNE PART,

ET

L'Organisation syndicale représentative au sein d'ISC, la **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Marc KUSTERMANS, Délégué Syndical,

D'AUTRE PART,



SOMMAIRE

PREAMBULE

Article 1 : CREATION D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

1.1 Objet du CET

1.2 Bénéficiaires et ouverture du CET

Article 2 : ALIMENTATION DU COMPTE EN TEMPS

Article 3 : INFORMATION DU SALARIE SUR L'ETAT DU CET

Article 4 : UTILISATION DU CET POUR PRENDRE UN CONGE REMUNERE

4.1 Nature des congés pouvant être pris

4.2 Délai et procédure d'utilisation du CET pour prendre un congé rémunéré (hors congé de fin de carrière)

4.3 Délai et procédure d'utilisation du CET pour prendre un congé rémunéré de fin de carrière

Article 5 : REMUNERATION DU SALARIE PENDANT SON CONGE - REGIME SOCIAL ET FISCAL

Article 6 : SITUATION DU SALARIE PENDANT ET A L'ISSUE DU CONGE

6.1 Pendant le congé CET

6.2 A l'issue du congé CET

Article 7 : UTILISATION DU CET COMME UN COMPLEMENT DE REMUNERATION

Article 8 : CLOTURE DU COMPTE INDIVIDUEL CET

Article 8.1 En cas de rupture du contrat de travail

Article 8.2 En cas de décès du salarié

Article 8.3 En cas de transfert du contrat de travail

Article 9 : BILAN SUR L'UTILISATION DU CET

Article 10 : GARANTIE DES DROITS ACQUIS SUR LE CET

Article 11 : ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD – PORTEE DE L'ACCORD

Article 12 : CONDITIONS DE SUIVI ET RENDEZ-VOUS

Article 13 : REVISION – DENONCIATION

Article 14 : ADHESION DE NOUVEAUX SYNDICATS

Article 15 : DEPOT ET PUBLICITE


a


2

PREAMBULE :

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail a pour objet d'instaurer un Compte Epargne Temps (ci-après « CET ») dans l'entreprise.

Sans remettre en cause l'objet même du CET, les Parties tiennent à réaffirmer que le principe légal est la prise effective par les salariés, de leurs jours de congés payés et jours de repos liés à l'organisation du temps de travail au sein de IBM SC.

Le CET peut permettre à un salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération par le biais d'une conversion monétaire, immédiate ou différée, en contrepartie des jours de congés non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Il a été choisi de retenir un système d'épargne temps principalement orienté sur l'épargne de jours de congés dans le but principal de favoriser la prise d'un temps de repos/congé ou de préparer une cessation anticipée d'activité. Toutefois la conversion monétaire sera possible sous certaines conditions

Les discussions entre les parties ont été engagées le 22 octobre 2020. Après deux (2) réunions, les parties ont conclu un accord le 6 novembre 2020.



Article 1 : CREATION D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

1.1 Objet du CET

Le CET permet au salarié d'accumuler annuellement des droits à congé rémunéré ou de préparer un départ en retraite.

Il peut aussi être converti en complément de rémunération.

1.2 Bénéficiaires et ouverture du CET

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Chaque salarié, à sa demande, peut bénéficier d'un CET dès lors qu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée et qu'il a au moins un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise.

La première alimentation du CET initie l'ouverture d'un compte individuel au nom du salarié.

Article 2 : ALIMENTATION DU COMPTE EN TEMPS

Le CET est alimenté uniquement en temps et exclusivement à l'initiative du salarié, selon les modalités suivantes :

- Des jours de congés payés dans la limite de cinq (5) jours ouvrés correspondant à la cinquième semaine de congés payés ;
- Des jours de congés conventionnels excédant les cinq (5) semaines de congés légaux ;
- Des jours de congés d'ancienneté ;
- Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Les souhaits des salariés seront à transmettre au manager dès la fin du premier trimestre, après validation des compteurs projetés en fin d'exercice et des souhaits du salarié.

Le manager autorisera le salarié à transmettre sa demande au service des Ressources Humaines dans un délai de prévenance de 3 mois avant la fin de la période de référence des congés payé c'est à dire avant fin Mai.

C'est sur ce principe que l'alimentation sera possible par le salarié

La totalité des jours de repos capitalisés n'excédera pas cinq (5) jours ouvrés par an et par salarié. Cette limite annuelle s'applique à tous les salariés.

La totalité des jours de repos capitalisés ne doit pas excéder un plafond de trente (30) jours ouvrés, (sauf pour les salariés âgés de 55 ans et plus – cf. *Article 4.3*).

Un jour de repos capitalisé sur le CET vaut sept (7) heures.



Article 3 : INFORMATION DU SALARIE SUR L'ETAT DU CET

Le salarié bénéficiera d'une information de ses droits inscrits au CET via l'interface de gestion des temps de travail.

Article 4 : UTILISATION DU CET POUR PRENDRE UN CONGE REMUNERE

4.1 Nature des congés pouvant être pris

Le salarié peut demander à prendre un congé rémunéré via son CET à tout moment, pour quelque cause que ce soit, et peu importe qu'il ait ou non atteint le plafond des droits épargnés.

Le CET pourra être utilisé par le salarié pour l'indemnisation de tout ou partie :

➤ *D'un congé sans solde*

Les congés sans solde de droit (ne pouvant être refusés par l'employeur) concernés sont les suivantes :

- Congé pour création d'entreprise ;
- Congé sabbatique ;
- Congé parental d'éducation ;
- Congé de soutien familial ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé d'adoption internationale;
- Congé de solidarité internationale ;
- Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- Congé pour convenances personnelles.

Les Parties conviennent que les jours épargnés sur le CET peuvent être utilisés dans la limite de cinq (5) jours ouvrés dans le cadre du congé de solidarité internationale.

La durée du congé pour convenances personnelles rémunéré avec le CET ne pourra être inférieure à cinq (5) jours ouvrés.

Les congés pris dans le cadre du CET peuvent être accolés aux congés légaux annuels.

➤ *Des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel.*

Notamment, dans le cadre d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale par exemple.

➤ *Des temps de formation effectués en dehors du temps de travail.*

Notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L.6321-10 du Code du travail.

➤ *De la cessation anticipée de l'activité des salariés de manière progressive ou totale.*

Les salariés éligibles à ces congés sont ceux :

- ✓ Âgés de 55 ans et plus ;
- ✓ Ou ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- ✓ Ou ayant validé, afin de faire valoir leurs droits à retraite, au moins 50 % des trimestres nécessaires.



4.2 Délai et procédure d'utilisation du CET pour prendre un congé rémunéré (hors congé de fin de carrière)

Ces possibilités sont offertes dès lors que le bénéficiaire du CET aura acquis des droits suffisants et disponibles sur le CET. Il pourra alors utiliser son crédit.

Le salarié devra présenter sa demande, formulée par écrit, à la Direction des Ressources Humaines et à son Responsable, un (1) mois avant la date de prise de congé.

Une réponse sera donnée dans un délai de d'un (1) mois suivant la réception de la demande. Passé ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

En cas de refus dûment motivé, le salarié pourra présenter une nouvelle demande trois (3) mois après la première demande. Cette seconde demande sera automatiquement acceptée.

Pour les congés spécifiques (Congé sabbatique, Congé pour création d'entreprise, Congé parental d'éducation, Congé de présence parentale, Congé de solidarité familiale, Congé de solidarité internationale), il conviendra en outre de respecter les conditions prévues par la loi et notamment celles relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise des congés.

4.3 Délai et procédure d'utilisation du CET pour prendre un congé rémunéré de fin de carrière

Pour permettre aux salariés âgés de 55 ans et plus d'anticiper leur cessation d'activité, ces derniers pourront cumuler leurs droits à congés sans que le plafond de trente (30) jours ouvrés ne leur soit opposable.

Ainsi, ces salariés pourront avancer la date effective de leur cessation d'activité à due concurrence des droits inscrits à leur CET, au moment du départ en retraite.

- ⇒ Les salariés souhaitant bénéficier d'une cessation progressive d'activité à mi-temps devront adresser leur demande au moins 6 mois avant la date prévue pour le démarrage de la cessation progressive d'activité.

La cessation progressive d'activité doit immédiatement précéder le départ à la retraite. Il ne saurait y avoir d'intervalle de retour à un emploi à temps plein.

Aussi le salarié doit vérifier qu'il a les droits suffisants sur son CET pour assurer le complément d'indemnisation qu'il envisage jusqu'à son départ en retraite, au moment de sa demande.

- ⇒ Les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière par cessation totale d'activité doivent en informer le service du personnel 6 mois avant la date prévue pour le départ en retraite.

Le congé de fin de carrière précède immédiatement le départ à la retraite. Ainsi, le salarié devra ici aussi vérifier qu'il a les droits suffisants sur son CET pour assurer l'enchaînement entre la prise de son congé de fin de carrière et son départ à la retraite.

Si au moment du départ en retraite, le salarié n'a pas fait valoir ses droits au titre de son CET, les droits à congés seront transformés en indemnité compensatrice.

Article 5 : REMUNERATION DU SALARIE PENDANT SON CONGE - REGIME SOCIAL ET FISCAL

La rémunération du congé est calculée selon les modalités suivantes :

- ➔ Le nombre de jours indemnissables (convertis en heures) que le salarié a accumulé dans le compte est multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base du salaire brut perçu (hors primes et gratifications exceptionnelles) par le salarié le mois civil entier précédant le mois civil de la prise du congé (ou de la conversion en indemnité compensatrice).

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie.

Présentant le caractère de rémunération, l'indemnité versée est soumise à cotisations et contributions sociales. Par ailleurs, elle est soumise à impôt sur le revenu.

Article 6 : SITUATION DU SALARIE PENDANT ET A L'ISSUE DU CONGE

6.1 Pendant le congé CET

Durant son congé, le contrat de travail du salarié n'est pas rompu, mais seulement suspendu.

Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise. A ce titre :

- Les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, notamment l'obligation de non concurrence et l'obligation liée au secret professionnel.
- Le salarié doit être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise et continue à être électeur/éligible aux élections professionnelles.

L'ancienneté continue d'être prise en compte pendant la durée du congé.

Maladie pendant le congé

En raison de la suspension du contrat de travail, la maladie est sans effet sur les relations contractuelles et l'indemnisation du congé : elle n'interrompt notamment pas le versement de l'indemnité compensatrice sauf dispositions conventionnelles contraires, et ne prolonge pas la durée du congé.

Mutuelle

Le salarié continue d'être couvert par sa mutuelle pendant son congé, dans la mesure où il cotise sur la rémunération qui lui est versée pendant le congé.

Prévoyance sociale (décès, invalidité...)

La référence de calcul de ces couvertures est celle relative à la rémunération mensuelle perçue par le salarié durant son congé.

6.2 A l'issue du congé CET

Au terme du congé (sauf pour le congé de fin de carrière ou de cessation progressive d'activité), le contrat retrouve toute son application. Le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenances personnelles qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi. Le congé de fin de carrière ou de cessation progressive d'activité ne peut être interrompu.

Article 7 : UTILISATION DU CET COMME UN COMPLEMENT DE REMUNERATION

Le salarié peut demander la liquidation sous forme monétaire des droits versés sur le CET dans la double limite du plafond de trente (30) jours et des jours de congés placés sur le CET hors de la 5^{ème} semaine de congés payés

Ces plafonds s'appliquent ici à tous les salariés.

Le salarié peut demander la conversion monétaire de son compte individuel CET à tout moment, pour quelque cause que ce soit, et peu importe qu'il ait ou non atteint le plafond des droits épargnés.

Cependant, conformément à la Loi, l'utilisation des droits versés sur le CET sous forme de complément de rémunération au titre de la cinquième semaine de congés payés n'est pas autorisée.

Autrement dit il sera possible de convertir directement en argent ;

- Des jours de congés d'ancienneté ;
- Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.
- Des jours de congés conventionnels excédant les cinq (5) semaines de congés légales

La conversion monétaire de tout ou partie du compte CET est notifiée à l'employeur par simple email adressé au service des Ressources Humaines avec un préavis d'un (1) mois.

Dans ce cas, le salarié recevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis sur le compte (hors jours au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés). Cette indemnité sera calculée conformément à l'article 5 du présent accord.

Même en cas de conversion monétaire de la totalité des droits épargnés sur le CET (hors jours au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés), le compte individuel CET n'est pas clôturé, il reste ouvert pour recevoir si le salarié le souhaite, à nouveau une alimentation en temps.

Article 8 : CLOTURE DU COMPTE INDIVIDUEL CET

Article 8.1 En cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits CET qu'il a acquis. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 5.

Article 8.2 En cas de décès du salarié

En cas de décès du salarié, ses ayants droit perçoivent une indemnité d'un montant correspondant aux droits acquis du Salarié à son décès. Cette indemnité est calculée conformément à l'article 5.

Article 8.3 En cas de transfert du contrat de travail

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.1224-1 du Code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs, en dehors des cas prévus à l'article L.1224-1 du Code du travail, est possible, sous réserve que ce nouvel employeur soit régi par un accord collectif instituant la mise en place d'un compte épargne-temps. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

Article 9 : BILAN SUR L'UTILISATION DU CET

Chaque année dans le cadre de la NAO, un bilan de l'utilisation du CET sera présenté aux organisations syndicales.

Le premier bilan sur la mise en place et l'utilisation du CET devra être présenté au plus tard dans le cadre de la NAO 2021 aux parties à la négociation du présent accord.

En cas d'évolution légale ou réglementaire pouvant avoir des incidences sur les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir rapidement afin d'en tirer les conclusions.

Article 10 : GARANTIE DES DROITS ACQUIS SUR LE CET

Les droits capitalisés dans le CET sont garantis par l'AGS, dans la limite du plafond de garantie de l'AGS prévu par l'article L.3151-4 du code du travail.

Ainsi, lorsque les droits acquis sur le CET, convertis en unités monétaires, dépassent un plafond égal au montant des droits garantis par l'AGS*, la fraction des droits dépassant ce plafond doit être liquidée.

** soit six (6) fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de l'assurance chômage, soit 82.272 € pour 2020.*

Ces droits liquidés donnent lieu au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis.

Article 11 : ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD – PORTEE DE L'ACCORD

Les Parties conviennent expressément que **le présent accord est conclu pour une durée indéterminée**, à compter du jour suivant son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du siège social de CAME France.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles résultant d'accords collectifs, décisions unilatérales de l'employeur, d'usages ou de pratiques sociales ayant le même objet, antérieurement en vigueur au sein de IBM SC.

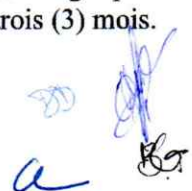
Article 12 : CONDITIONS DE SUIVI ET RENDEZ-VOUS

En application de l'article L.2222-5-1 du code du travail, les Parties conviennent de se réunir au moins une (1) fois par an afin de faire le point sur l'application du présent accord et sur toute éventuelle difficulté d'application ou d'interprétation sur une disposition quelconque de l'accord.

Article 13 : REVISION - DENONCIATION

Le présent accord pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de IBM SC, soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois (3) mois.



Article 14 : ADHESION DE NOUVEAUX SYNDICATS

En application de l'article L.2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord et reconnue représentative au sein de IBM SC, pourra adhérer ultérieurement au présent accord.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 15 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé :

- Par téléchargement auprès de la DIRECCTE via le site internet dédié www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr;
- En un (1) exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de LILLE.

Un exemplaire du présent accord sera notifié contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé de réception à l'organisation syndicale représentative, CFE-CGC.

Il sera également remis un exemplaire du présent accord au Comité Social et Economique.

Cet accord sera affiché sur les tableaux d'affichage habituels de l'entreprise.

Fait à LOMME

En 5 exemplaires

Le 6 novembre 2020

Pour la Société IBM SERVICES CENTER France

Mr Olivier Lespargot
DG GBS



Mr Bertrand Gourlin
DG GTS



Mme Delphine Denimal
DRS ISC



Pour le Syndicat CFE-CGC

Monsieur Marc KUSTERMAN
Délégué Syndical

