



**ACCORD RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE
TEMPS**





ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE NORAUTO, dont le siège social se situe 511/589 Rue des Seringats à SAINGHIN-EN-MELANTOIS (59262), représentée par Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE L'UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE NORAUTO, dûment représentées par :

- Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFDT ;
- Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC ;
- Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC ;
- Laurent DESPRES , en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;
- Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.

D'autre part,

SOMMAIRE

Préambule	4
Article 1 : Objet	4
Article 2 : Bénéficiaires	5
Article 3 : Ouverture et tenue de compte	5
Article 4 : Alimentation du CET	5
Article 5 : Gestion du CET	7
Article 6 : Utilisation du CET	8
Article 7: Liquidation du CET	11
Article 8 : Le plafonnement des droits	12
Article 9 : Information collective	12
Article 10 : Date d'application et durée de l'accord	13
Article 11 : Révision de l'accord	13
Article 12 : Notification et dépôt de l'accord	13
Article 13 : Dénonciation et dépôt de l'accord et publicité	14
Annexe 1 : Composition de l'UES Norauto	16

Préambule

Le compte épargne temps a été mis en place au sein de Norauto par l'accord du 1er avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Face à de nouveaux enjeux concurrentiels, Norauto se réinvente notamment en fidélisant ses collaborateurs grâce à l'évolution des conditions de travail et à la mise en œuvre d'une politique de rétribution engagée. Norauto a amorcé cette politique de fidélisation des collaborateurs en mettant en place une prime de performance mensuelle basée sur l'objectif de chiffre d'affaires et en faisant évoluer l'aménagement du temps de travail des employés et agents de maîtrise non encadrants par le biais d'un avenant de révision à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999.

L'entreprise souhaite également faire évoluer l'aménagement du temps de travail de l'ensemble des collaborateurs de l'unité économique et sociale Norauto.

Dans ce contexte le présent accord vise à fidéliser les collaborateurs en leur laissant la possibilité de placer volontairement des jours de repos sur un compte prévu à cet effet.

Le Compte épargne temps, basé sur le volontariat, a pour finalité de permettre aux collaborateurs bénéficiaires de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie des périodes de congés, de repos non prises ou de temps de travail.

Aussi, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent des dispositions suivantes :

Article 1. Objet

Le présent accord annule et remplace les dispositions portant sur le Compte épargne temps de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'unité économique et sociale Norauto signé le 1er avril 1999.

Le présent accord a pour objet de déterminer les principales dispositions et conditions pour les salariés de bénéficier d'un Compte Épargne Temps (CET).

Le CET a pour but de permettre aux collaborateurs de pouvoir placer des jours de repos ou des sommes d'argent dans un compte afin de les conserver pour les poser ultérieurement sous forme de jours de repos.



Les parties insistent sur l'importance de la prise effective par les collaborateurs des congés payés qu'ils acquièrent. Ces congés participent au droit au repos de chaque collaborateur et contribuent à l'équilibre de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Article 2. Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée sur la base du volontariat, à l'exclusion des jeunes sous contrat de formation en alternance.

Article 3. Ouverture et tenue du compte

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

Les collaborateurs intéressés en feront la demande écrite auprès du service paie de la Direction des Ressources Humaines avec information auprès de leur manager hiérarchique.

Le CET sera ouvert à l'occasion de la première alimentation par le collaborateur.

Une information sur les modalités de fonctionnement du CET sera diffusée sur le portail RH et communiquée aux nouveaux embauchés.

Le collaborateur est informé du solde de ses droits accumulés en jour sur le CET chaque mois sur son bulletin de paie.

Article 4. Alimentation du CET

Le CET peut être alimenté en temps de repos, en temps de travail ainsi qu'en argent selon les conditions et limites définies par le présent accord.

Article 4.1 : Apport en temps de repos

Ces différents temps de repos sont placés sur le CET à la seule initiative du collaborateur.

Il s'agit :

- **Des congés payés**

Le collaborateur peut placer dans son CET tout ou partie du congé annuel légal excédant 24 jours ouvrables de congés. Peuvent donc alimenter le CET la 5ème semaine de congés payés, les jours de congés pour fractionnement et les jours de congés conventionnels (il s'agit des congés d'ancienneté chez NORAUTO).

Cette disposition - l'interdiction d'alimenter le CET par les 24 premiers jours de congés payés - est d'ordre public.

- **Jours ARTT**

Le collaborateur peut placer une partie de ses RTT dans la limite de 11 jours par an, afin de garantir un équilibre de vie et de repos.

Article 4.2 : Apport en temps de travail

Le collaborateur peut placer dans le CET les heures de dépassement du volume annuel de travail (pour les non encadrants, report de l'ensemble des éventuelles heures de dépassement dans la limite prévue par notre accord ARTT, soit 35 heures majorées de 25%).

Article 4.3 : Apport en éléments de rémunération

Il s'agit :

- D'une partie ou de la totalité de la prime d'objectifs de fin d'année (pour les Directeurs de Centre et les cadres concernés) ;
- De toutes les majorations de salaire au titre des heures réalisées de nuit, un jour férié, un dimanche (dans ce cas, toutes les majorations de 50% ou 100% dues pour chaque heure travaillée sont affectées au CET).
-

Article 5. Gestion du CET

Article 5.1 : Période de placement dans le CET

Les périodes de placement dans le CET sont les suivantes :

- Le mois de juin
- Le mois de Novembre
- Le mois d'Avril

Le collaborateur a la possibilité d'effectuer un placement dans le CET à chacune des 3 périodes ci-dessus mentionnées.

Article 5.2 : Modalités de conversion

La conversion des apports en éléments de rémunération prévues par l'article 4.3 du présent accord, s'effectueront selon les modalités suivantes :

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos et affectés au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante, dont le résultat doit apparaître en heures et centièmes d'heure :

$$\frac{\text{Somme brute}}{\text{Salaire brut mensuel de base / Horaire mensuel contractuel}} = \text{Temps de repos}$$

Le temps de repos placé dans le CET selon les modalités de conversion précisées précédemment est exprimé en jours ouvrés.

Article 5.3 : Identification des sources d'alimentation

Les éléments constituant le CET sont clairement identifiables et le détail de celui-ci est communiqué annuellement à chaque collaborateur concerné.

Article 6. Utilisation du CET

Tout collaborateur peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour financer une absence non rémunérée ou pour cesser de manière progressive son activité professionnelle.

Article 6.1 : Utilisation du CET pour financer un congé non rémunéré

Le CET ne peut être utilisé que pour financer les congés non rémunérés définis ci-après :

- **Congés pour convenance personnelle**

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle **d'au moins 6 mois**, cette durée minimale pouvant être réduite jusqu'à 3 mois avec l'accord exprès de l'employeur. La durée du congé pour convenance personnelle est telle qu'elle permet la liquidation intégrale des droits inscrits au CET. On ne peut donc pas l'utiliser en plusieurs fois.

- **Congés légaux**

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour financer la prise de tous congés légaux non rémunérés (à titre d'exemple : le congé parental d'éducation, le congé de proche aidant ...etc)

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Article 6.2 : Utilisation du CET dans le cadre d'une fin anticipée d'activité

- **Congés de fin de carrière**

- ❑ **Départ volontaire à la retraite** : le collaborateur qui envisage son départ volontaire à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale du CET posé envisagée.

- ❑ **Préretraite progressive** : en cas de préretraite progressive d'un collaborateur ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le collaborateur déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au CET sur le temps de travail prévu pendant la préretraite.

Article 6.3 : Modalités d'indemnisation du collaborateur

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités ouvertes par le CET est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré, et le montant de l'indemnité correspondante, sont indiqués sur le bulletin de paie remis au collaborateur à l'échéance habituelle.

Un jour, une semaine et un mois de congé indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier, hebdomadaire et mensuel en vigueur au moment du départ en congé.

Article 6.4 : Statut du collaborateur en congé

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent (ne pas travailler dans une activité concurrente, respecter la confidentialité...).

Les garanties de prévoyance sont assurées dans les conditions prévues par la Convention Collective et les garantie de frais de santé dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise applicable.

L'absence du collaborateur pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 7. Liquidation du CET

Article 7.1 Transfert du compte

- Le transfert légal

Le transfert du CET, annexé 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 par la loi en vigueur n'est possible qu'entre entreprises du même groupe relevant du champ d'application de la Convention Collective des Services de l'Automobile. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties. A défaut d'accord, le CET est clos par l'employeur conformément aux règles énoncées en cas de rupture du contrat de travail.

- Le transfert au sein du Groupe

Le collaborateur qui est transféré dans une entreprise du Groupe peut formuler la demande de transférer son CET dans l'hypothèse où un CET existe au sein de l'entreprise considérée.

La demande de transfert devra être faite par le collaborateur auprès des services de Ressources Humaines avant sa nouvelle affectation.

Dans le cas où le collaborateur ne ferait pas la demande de transfert des droits placés dans son CET ou si l'entreprise d'accueil ne dispose pas de CET, les droits affectés sur le CET feront l'objet d'une liquidation totale avec le versement d'une indemnité compensatrice d'épargne-temps.

De même, un collaborateur d'une entreprise du Groupe transféré au sein de l'UES NORAUTO, pourra faire la demande de transfert des droits placés dans son CET au sein du CET de l'UES NORAUTO.

Article 7.2 : Cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, entraîne la clôture du CET, sauf cas de demande de transfert dans une autre entreprise dans les conditions prévues par loi.

Lorsque la rupture du contrat donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET (et acquis au jour de la rupture).

Dans les cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités d'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat, et dans les cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits inscrits au CET, une indemnité compensatrice d'épargne - temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET (et acquises au jour de la rupture) par le salaire horaire de base en vigueur à la date de la rupture. Elle est versée mensuellement par fractions correspondant à l'horaire mensuel de l'intéressé, jusqu'à liquidation totale de la créance. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.



Lorsque la rupture du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatrice d'épargne – temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

Les primes et indemnités converties en temps de repos sont liquidées sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne – temps.

Article 7.3 Renonciation au CET

Le collaborateur peut décider de renoncer à utiliser son CET et ce indépendamment de toute rupture du contrat de travail.

- Les cas de renonciation

La renonciation au CET peut intervenir dans l'un des cas de circonstances exceptionnelles permettant le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation qui sont actuellement les suivants :

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail
- Création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Résidence principale (acquisition, travaux d'agrandissement, remise en état suite à catastrophe naturelle)

Ce souhait est notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un délai de prévenance de de 3 mois.

Le CET n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du collaborateur.

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même collaborateur n'est pas possible avant le délai d'un an suivant la clôture du CET.

- Les modalités d'utilisation

Pendant le délai de prévenance de 3 mois, un accord doit être recherché sur les possibilités de liquider, sous forme de congé indemnisé, les droits à repos affectés sur le CET. A défaut d'écrit, ou lorsque cet accord ne porte que sur une partie des droits inscrits au CET, les droits non liquidés

W
SA
H/S

donnent lieu à un repos annuel de 12 jours ouvrables s'ajoutant au congé principal dont bénéficie le collaborateur au titre des congés payés. Ce repos sera pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant clos au terme de la dernière fraction.

Article 8 : Le plafonnement des droits acquis

En application des dispositions légales en vigueur, les placements sur le CET ne peuvent être supérieurs au plafond net prévu par la garantie des salaires (AGS - l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés) qui selon l'article D. 3253-5 du Code du travail, correspond actuellement à six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Les placements périodiques effectués sur le CET sont limités en nombre de jours de congés payés et en nombre de jours de RTT comme prévu à l'article 4.1 du présent accord. Le montant total des droits à repos affectés au CET et les éléments de rémunération affectés au CET sont plafonnés à 6 fois le montant mensuel de 4 PMSS.

Par conséquent, aucun placement en jours ou en éléments de rémunération au-delà de ce montant ne pourra être effectué sur le CET avant que les droits n'aient été utilisés en partie ou en totalité par le collaborateur.

Article 9 : Information collective

Une communication individuelle sur le contenu de cet accord sera transmise à l'ensemble des collaborateurs et affichée sur les panneaux d'affichage de la direction et sur le portail intranet.

Un bilan annuel de l'application du CET sera présenté au Comité Social et Économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.



Article 10 : Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2019 pour une durée indéterminée.

Article 11 : Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Les évolutions législatives et réglementaires seront automatiquement intégrées à l'avenant et feront l'objet d'une information aux parties signataires du présent accord.

Article 12 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

A défaut d'accord de substitution, les salariés bénéficieront d'un délai de 2 ans pour liquider les droits acquis au CET soit en repos, soit en argent, sans possibilité pendant cette période de procéder à de nouvelles alimentations au CET.

Article 13 : Notification et Dépôt de l'accord et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord sera déposé par la Direction de l'UES Norauto, d'une part, sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Téléaccords » accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail et d'autre part en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Le présent avenant sera notifié et transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Enfin, mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Un exemplaire du présent avenant est mis à la disposition de chaque collaborateur auprès de la DRH et sur l'intranet Norauto.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

A Sainghin-en-Mélantois, le 22 Mai 2019

En 8 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.



Pour l'UES NORAUTO:

Monsieur Stéphane WILMOTTE, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Sylvestre AISSI, en qualité de Délégué Syndical Central CFDT ;

- Alain MONPEURT, en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC ;

- Maya BESNARDEAU, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale CFTC ;

- Laurent DESPRES , en qualité de Délégué Syndical Central CGT ;

- Corinne BRIENNE, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO.



Annexe 1 : Composition de l'UES NORAUTO

Au jour de la conclusion du présent avenant, l'Unité Economique et Sociale NORAUTO est composée de :

- NORAUTO FRANCE,
- NORAUTO INTERNATIONAL,
- MANOSQUE-CAMANOSQUE,
- CAPAULES,
- CENTRE AUTO NIORT,
- VIGNEUX-CAVIGNEUX,
- BIZANOS-CABIZANOS,
- CALIVRY,
- CABAILLEUL,
- MASAUTO,
- CAMORTEAU,
- CAGUILERS,
- CADOLE,
- CAVITROLLES,
- CAVIERZON,