

**AVENANT A L'ANNEXE 1
DE L'ACCORD ARTT
DU 04/05/1999
RELATIVE AU COMPTE
EPARGNE-TEMPS
AU SEIN DE LA SOCIETE
ALSTOM Transport S.A.**

12 juillet 2007

JV h

AVENANT DE REVISION

Entre

- **LA SOCIETE ALSTOM TRANSPORT S.A.**, ayant son Siège Social situé 3, avenue André Malraux à Levallois-Perret (92 300), représentée par Monsieur Jean-Michel CHALARD Directeur des Ressources Humaines - France,

D'UNE PART,

ET,

- **LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNEES,**

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

Paraphes des Parties :



PREAMBULE

Institué par une loi du 25 juillet 1994, le dispositif du compte épargne-temps (CET) a été récemment amélioré par une loi du 31 mars 2005. La métallurgie, dans son accord de branche du 3 mars 2006, a pris en compte les évolutions législatives et a ouvert pour les structures s'inscrivant dans son champ d'application, la possibilité de rénover les accords existants.

C'est en ce sens que les signataires des présentes entendent réviser, conformément aux dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail, l'annexe 1 intitulée « Accord d'entreprise sur le Compte épargne temps (CET) » de l'accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 4 mai 1999, ce pour permettre aux salariés de la société **ALSTOM** Transport S.A. de pouvoir bénéficier des droits créés par les dispositions nouvelles, et notamment de la possibilité de transférer du CET, tout ou partie de leurs jours de réduction du temps de travail vers le PERCO, tel qu'il a été instauré dans la société par un accord de Groupe du 26 février 2007.

La révision poursuit également un objectif de simplification du dispositif existant.

Il est entendu entre les parties que la révision ne s'opère qu'au bénéfice de l'annexe 1 du 4 mai 1999 et que la signature du présent avenant n'emporte pas adhésion pour un syndicat non signataire et non adhérent à l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 4 mai 1999, à celui-ci.

Le présent avenant annule et remplace toutes les dispositions de l'annexe 1 du 4 mai 1999. Il se substitue à tout accord d'établissement conclu sur ce thème, ainsi qu'à tout usage ou engagement unilatéral à cette même matière.



ARTICLE 1 – SALARIES BENEFICIAIRES

Tout salarié inscrit à l'effectif de la société **ALSTOM** Transport S.A. à la date de signature ou embauché par la suite, y compris dans un nouvel établissement, peut ouvrir, sur la base du volontariat, un compte épargne-temps sous la forme d'un compte individuel géré par la Direction des Ressources Humaines.

Les salariés en situation de détachement à l'étranger de longue durée (2 ans minimum) ou d'expatriation auront la faculté de solder leur compte avant leur détachement/expatriation. S'ils conservaient leur compte, celui-ci serait mis en sommeil durant la période de détachement/expatriation.

ARTICLE 2 – TENUE DU COMPTE

Le compte est tenu par la société **ALSTOM** Transport S.A.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance « Garantie des Salaires » dans le cadre de l'article L.143-11-1 du Code du Travail.

En conséquence, l'épargne totale dans le CET est limitée au montant des droits garantis par l'AGS.

Un état récapitulatif de son compte sera transmis annuellement à chaque salarié concerné.

ARTICLE 3 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

3.1. Principe

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne-temps peut y affecter, sur la base d'un temps plein :

• **Des éléments temporels**

- Les journées ou demi-journées de congés payés annuels légaux et conventionnels pour ceux dépassant 4 semaines par an ;
- tout ou partie des congés d'ancienneté conventionnels ;

- les journées ou demi-journées de RTT, y compris celles accordées aux cadres en forfait annuel en jours ;
- tout ou partie du repos compensateur des heures supplémentaires ainsi que celui remplaçant leur paiement

• **Des éléments monétaires**

- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- les produits de l'intéressement collectif ;
- les sommes issues de la réserve de participation ;
- les sommes versées dans le plan d'épargne d'entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité.

3.2. Modalités

• Les salariés désirant affecter les congés ou repos visés à l'article précédent sur le CET doivent en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines selon les modalités applicables dans chaque site.

Il en va de même des éléments monétaires le cas échéant.

• Les salariés désirant affecter leur repos compensateur doivent en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, au début du mois suivant celui au cours duquel ils sont acquis.

• L'employeur tient des comptabilisations distinctes selon la nature des éléments épargnés.

3.3. Abondement

Dans le cas de l'utilisation du CET pour financer un congé de fin de carrière, la société versera au salarié concerné un abondement en jours ouvrés, ou sa valorisation, égal :

- à 10%, si le temps épargné au jour de l'utilisation est supérieur à un mois ;
- à 20%, si le temps épargné au jour de l'utilisation est supérieur à trois mois ;



- à 30%, si le temps épargné au jour de l'utilisation est supérieur à six mois.

Les personnels en poste à l'année continuent par ailleurs de bénéficier de l'abondement spécifique résultant des dispositions de l'article 2.2.5 de l'accord du 4 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 4 – CONVERSION EN TEMPS DES ELEMENTS DE REMUNERATION

Le CET s'exprime en unités de temps.

Dans l'hypothèse où des éléments de rémunération devaient alimenter le compte, leur conversion en temps s'opérerait sur les bases suivantes :

- soit le SJO, salaire journalier ouvré, calculé comme suit :

$$\text{SJO} = \frac{\text{salaire de base mensuel} + \text{ancienneté}}{21,67}$$

- la conversion = $\frac{\text{Sommes épargnées}}{\text{SJO}}$

Les jours de CET sont calculés sur la base du SJO en vigueur, au moment de leur affectation.

Ils sont valorisés au moment de leur utilisation, sur la base du SJO alors applicable.

ARTICLE 5 – UTILISATION DU CET

Les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être liquidés, transférés ou utilisés pour financer un congé ou un passage à temps partiel.

5.1. Liquidation du CET – Rémunération immédiate

Le salarié peut, sous réserve d'en informer la Direction des Ressources Humaines 15 jours avant la fin du mois au cours duquel il souhaite disposer de son épargne, liquider ses avoirs dans la limite de 22 jours par an.



Dans les situations suivantes, et par dérogation à la limite de 22 jours posée ci-dessus, le salarié peut demander la liquidation de l'ensemble de ses droits monétisables :

- mariage de l'intéressé,
- invalidité du salarié ou de son conjoint correspondant au classement dans la 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie prévue à l'article L341-4 du Code de la Sécurité sociale,
- décès du conjoint,
- divorce lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
- naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un troisième enfant puis de chaque enfant suivant,
- création ou reprise par le bénéficiaire ou son conjoint d'une entreprise de nature industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- situation de surendettement constatée judiciairement

Il est précisé, conformément aux dispositions légales, que les jours correspondants à la 5^{ème} semaine de congés payés ne peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération.

Les sommes issues de la liquidation sont soumises aux cotisations et contributions sociales et à l'Impôt sur le revenu, sauf pour celles provenant de l'intéressement ou de la participation et/ou du plan d'épargne d'entreprise à l'issue de la période d'indisponibilité.

5.2. Transfert des avoirs vers le PERCO ou le PEE

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter le plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ce dernier tel qu'il a été instauré pour le compte des salariés de la société **ALSTOM** Transport S.A. en application de l'accord de Groupe du 26 février 2007, ce dans les limites visées ci-dessous.

Il est précisé que la 5^e semaine de congés payés ne peut faire l'objet d'un transfert vers le PERCO ou le PEE, conformément aux dispositions de la loi du 31 mars 2005. Seuls les jours de RTT peuvent être transférés sur le PERCO.

Il est rappelé qu'application faite des dispositions de ladite loi, les sommes transférées du CET vers le PERCO ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la limite maximale annuelle des versements volontaires, soit en l'état actuel des textes, 25% de la rémunération annuelle.

Par ailleurs, l'imposition fiscale des sommes transférées du CET vers le PERCO peut, sur demande expresse et irrévocable du bénéficiaire, être répartie par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et sur les trois années suivantes.

En matière sociale, les avoirs issus du CET, utilisés pour alimenter le PERCO, sont soumis à sa sortie, à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, sauf le cas pour les CSG et CRDS des sommes issues de l'épargne salariale (intéressement,



participation, PEE) ayant servi à alimenter le CET, celles-ci ayant alors déjà été précomptées à l'entrée dans le compte.

Enfin et à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, pour les sommes issues de l'abondement tel que prévu à l'article 3.3 susvisé, celles-ci sont toutes exonérées de cotisations sociales, sauf de CSG et CRDS, dans l'hypothèse où elles sont transférées dans le PERCO, dans la limite légale du plafond d'abondement versé par l'entreprise au PERCO.

5.3. Financement d'un congé ou d'un passage à temps partiel

Le CET peut être utilisé pour financer à titre individuel, tout ou partie d'un congé ou passage à temps partiel :

- **un congé pour convenance personnelle**, lorsque le salarié a épuisé ses droits correspondant aux 4 semaines de congés payés annuels ne pouvant être affectées au CET, à l'exclusion des jours de congés payés dont la prise est imposée par la Direction.

Le congé pour convenance personnelle peut être accolé aux jours de congés payés.

La prise est possible par demi-journée.

Ce congé est pris après accord formel de la hiérarchie.

Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés doit être respecté lorsque le congé pour convenance personnelle est inférieur ou égal à 8 jours ouvrés. Si sa durée est supérieure, le délai de prévenance passe à 15 jours ouvrés.

La réponse de la hiérarchie, motivée au regard des contraintes d'organisation du service auquel appartient le salarié, intervient sous 48 heures.

La demande de congé ne pourra faire l'objet de plus de deux refus consécutifs.

- **l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi**, sous la réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles régissant la durée et les conditions de prise de ces congés, notamment :

- un congé parental d'éducation, dont le transfert du temps complet en temps partiel, pour élever un enfant de moins de 3 ans ;
- un congé sabbatique ;
- une période de formation en dehors du temps de travail ;
- une cessation progressive ou totale d'activité ;
- un congé de solidarité familiale ;

- **un congé spécifique de fin de carrière**, d'une durée maximale de 2 ans précédant le départ en retraite. L'intéressé s'engage à ne pas reprendre d'activité à l'issue de son congé. Il bénéficie lors de son départ en retraite de l'indemnité conventionnelle correspondante.

- Les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant le départ envisagé en congé de fin de carrière



- L'entreprise a la faculté de différer de 3 mois au plus la date de départ en congé demandé par le salarié
- Les intéressés devront avoir 58 ans minimum et 5 ans d'ancienneté
- Ils devront être en mesure de liquider une retraite à taux plein au sens de la Sécurité sociale à 60 ans ou à l'issue de ce congé spécifique de fin de carrière.

- un passage à temps partiel spécifique avant départ à la retraite.

- La durée maximale du passage à temps partiel précédant le départ à la retraite est de 5 ans. Il faut avoir 55 ans minimum et 5 ans d'ancienneté.
- Les intéressés doivent formuler leur demande au moins 6 mois avant le passage à temps partiel envisagé
- L'entreprise a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du passage à temps partiel demandé par le salarié
- Le salarié devra être en mesure de liquider une retraite à taux plein au sens de la Sécurité sociale à 60 ans ou à l'issue de leur période de passage à temps partiel

- L'indemnisation du congé ou du passage à temps partiel assurée par la liquidation des droits affectés au CET est calculée sur la base du SJO en vigueur au moment de l'absence (cf. article 4).

Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure aux avoirs du CET, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée en pourcentage du SJO au moment du départ.

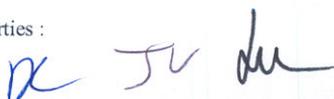
- Pendant la durée du congé ou du passage à temps partiel, le salarié perçoit l'indemnisation prévue, déduction faite de sa part de cotisations de sécurité sociale.

Il est précisé que cette indemnisation est soumise à l'impôt sur le revenu.

Le salarié bénéficie également des garanties du régime de prévoyance.

Le salarié malade pendant le congé, n'est pas, vis-à-vis de la société **ALSTOM** Transport S.A., considéré comme tel. La maladie ne le prolonge donc pas.

- Sauf quand le congé ou le passage à temps partiel constitue une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de la mesure, son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



ARTICLE 6 – CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE

- Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations de sécurité sociale.
- La valeur du compte peut être transférée de l'ancien vers le nouvel employeur, par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles fixées par accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

ARTICLE 7 – SORT DES COMPTES EXISTANTS

La distinction « ligne courante/ligne d'épargne », telle qu'elle résultait des dispositions de l'annexe 1 du 4 mai 1999, est supprimée. En conséquence, pour tous les comptes existant au jour de la signature des présentes, il est entendu que les lignes se fondront en une seule et même ligne, qui pourra être utilisée selon les prescriptions de l'article 5.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINALES

8.1. Durée de l'accord

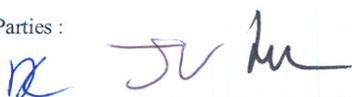
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 12 juillet 2007. Il prendra effet après avoir été notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé qu'il a fait l'objet, dans sa dernière version, d'une information et d'une consultation du Comité Central d'Entreprise du 19 juin 2007 .

8.2. Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties, selon les dispositions des articles L 132-7 et L 132-10 du Code du Travail.

Tout signataire ou adhérent postérieur, introduisant une demande en révision, doit l'accompagner d'un projet sur le ou les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans un délai de deux mois suivant la date de demande de révision.



8.3. Dénonciation

Chaque signataire peut dénoncer le présent accord sous réserve de respecter un préavis de trois mois et d'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception les autres parties signataires, ainsi que la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les mêmes formes.

8.4. Dépôt et publicité

Deux exemplaires du présent accord sont adressés dans les quinze jours de sa signature, sous la responsabilité de la Direction, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail dont elle dépend, sur support électronique, accompagné des pièces visées par le décret n° 2006-868 du 17 mai 2006.

Un exemplaire papier est également adressé, sous la responsabilité de la Direction, au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction.

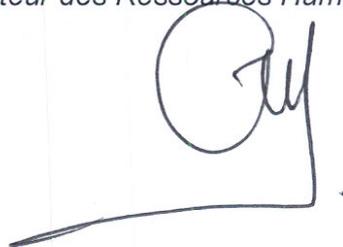
Fait à Saint-Ouen, le 12 juillet 2007 en autant d'exemplaires originaux que de signataires, un exemplaire étant remis à chacun.

Signatures :

Pour **ALSTOM** Transport SA,

Monsieur Jean-Michel CHALARD

Directeur des Ressources Humaines – France,



Pour la **C.F.D.T.**,
Monsieur Patrick MAILLOT

Paraphes des Parties :



Pour la C.F.E.-C.G.C.,
Monsieur Didier LESOU



Pour la C.F.T.C.,
Monsieur Philippe STAHL

Pour la C.G.T.,
Monsieur Christian GARNIER

Pour F.O.,
Monsieur Philippe PILLOT

PO JOZWIAH Vincent
