

ACCORD COLLECTIF DE SUBSTITUTION RELATIF AU COMPTE EPARGNE-TEMPS

ENTRE LES SOUSSIGNEES

BPCE-SOLUTIONS INFORMATIQUES, société en nom collectif dont le siège social est situé 182, Avenue de France 75201 PARIS Cedex 13, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le N° 538 592 312, représentée par Madame Sylvie PENEL, dûment habilité aux fins des présentes.

D'une part,

ET

Et les organisations syndicales représentatives de BPCE Solutions Informatiques, représentées par les Délégués syndicaux dûment désignés par ces dernières à cet effet,

(Ci-après « les Organisations Syndicales Représentatives » ou « les OSR »)

D'autre part.

Ci-après désignées, ensemble, « *les Parties* ».

PREAMBULE

Le 1er avril 2022, l'ensemble des activités d'édition logicielle Retail du Groupe BPCE a été réuni au sein de la société BPCE SI.

Plus précisément, des salariés issus des entités Informatique Banque Populaire (i-BP), Informatique et Technologie Caisse d'Epargne (IT-CE), des Directions des Systèmes d'Information du Pôle Solutions et Expertises Financières du Groupe BPCE, Métier Assurance de Personnes et Métiers Non Vie et des activités transverses Retail de Natixis, ont été transférés au sein de la Société en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

L'informatique est au cœur des mutations du secteur bancaire. Depuis quelques années les banques sont confrontées à de nombreuses transformations liées aux nouvelles habitudes de ses clients et donc des collaborateurs, à l'émergence de nouvelles technologies, à l'évolution réglementaire de plus en plus contraignante.

Notre enjeu est de « Construire ensemble des solutions technologiques performantes, accélératrices de business, dans une entreprise IT de référence », car en pariant sur la réunion de nos forces, nous accélérerons le business des banques, des caisses et des métiers, avec plus de projets développés en commun.

En application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, les stipulations des différents accords collectifs applicables aux salariés transférés ont été mises en cause, à charge pour les partenaires sociaux, à savoir BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES et les organisations syndicales représentatives dans ce nouveau périmètre, d'assurer leur substitution par de nouveaux accords collectifs dans un délai de 15 mois, c'est-à-dire au plus tard le 1er juillet 2023.

Dans ce contexte, afin d'harmoniser le statut social des salariés de BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES en matière de compte épargne-temps, les Parties ont conclu le présent accord d'entreprise qui a vocation à se substituer à l'ensemble des accords collectifs portant sur le même objet, en application des dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

La mise en place d'un compte épargne-temps (« **CET** ») au sein de la société BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES répond à la volonté de la Direction et des représentants du personnel de permettre aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés, en contrepartie des périodes de congés.

Le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du compte épargne-temps au sein de la Société, et plus particulièrement les bénéficiaires, les conditions et limites d'alimentation, les modalités de gestion ainsi que les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits issu de ce dispositif.

Les Parties ont pu échanger dans le cadre de plusieurs réunions, sur le contenu de cet accord. Aux termes de ces discussions et négociations, les Parties ont convenu de la signature du présent accord.

Il est précisé que cet accord se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles ainsi qu'aux pratiques, usages ou particularismes locaux appliqués au sein des entités transférées ayant le même objet.

1 OBJET DU CET

Le compte épargne-temps a pour objectifs principaux de :

- Simplifier la gestion des temps d'activité et d'inactivité des salariés de l'entreprise ;
- Favoriser les départs à la retraite anticipée ;
- Percevoir, le cas échéant, une rémunération pendant des périodes d'inactivité.

Les Parties entendent mettre en exergue le caractère primordial de la prise effective par les salariés des congés payés qu'ils acquièrent. Ces congés participent au droit au repos de chaque salarié, au bien-être individuel et contribuent à l'équilibre de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Le dispositif mis en place dans le cadre du présent accord ne s'inscrit pas en contradiction avec le droit fondamental au repos des salariés mais leur permet, au contraire, de bénéficier d'une certaine souplesse dans l'organisation de ce droit au repos et dans l'articulation de celui-ci avec leur vie et projets personnels.

2 CHAMP D'APPLICATION – BENEFICIAIRES DU CET

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société BPCE-SI titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée et sans condition d'ancienneté. Le CET sera ouvert aux salariés dès recueil de leur accord lors du processus d'embauche.

3 SUBSTITUTION ET TRANSFERT DES DROITS AFFECTES AUX CET ANTERIEURS DES SALARIES TRANSFERES AU SEIN DE BPCE-SI

Les droits inscrits sur les CET des entités d'origines des salariés transférés au sein de BPCE-SI seront transférés automatiquement sur le CET de BPCE-SI. Un salarié qui disposait d'un CET se verra donc automatiquement ouvrir un CET, sans initiative de sa part.

Pour le cas où ce transfert conduirait à ce que les droits inscrits au CET soient supérieurs au plafond défini à l'article 5.4 du présent accord, le CET du salarié concerné ne pourra plus être alimenté.

Le CET pourra de nouveau être alimenté dès lors que les droits inscrits au CET seront en deçà du plafond défini à l'article précité.

4 OUVERTURE ET MODALITES DE GESTION DU CET

4.1. Ouverture du CET

L'ouverture du CET relève de l'initiative exclusive du salarié.
Tous les salariés visés à l'article 2 du présent accord peuvent ouvrir un CET individuel.
Ce compte est ouvert dès recueil de l'accord du salarié lors du processus d'embauche.

4.2. Gestion du CET

Le CET est alimenté en jours à l'initiative du salarié en respectant les dispositions fixées dans le présent accord.

BPCE Solutions Informatiques

 GROUPE BPCE

Société en Nom Collectif
au capital de 300 euros
RCS Paris 538 592 312

Siège social
182, Avenue de France
75201 PARIS Cedex 13



4.3. Comptabilité

La comptabilité des CET individuels est tenue exclusivement en temps.

En raison des différents traitements conventionnels, sociaux et fiscaux applicables le cas échéant, la comptabilité de chaque CET individuel comporte 2 compartiments distincts :

- Le compartiment général qui regroupe : les jours de congés payés à partir de la 6^{ème} semaine, les JRTT (Jours de Réduction du Temps de Travail), les JDR (Jours De Repos forfait jours), convertibles en euros.
- Le compartiment de capitalisation des jours relatifs à la 5^{ème} semaine de congés payés, non convertibles en euros.

Il est indispensable pour une bonne administration des CET que la comptabilité s'effectue sur une base unique.

Les droits inscrits sur le CET sont exprimés en jours ouvrés, convertis au *pro rata temporis* équivalent temps plein pour les congés payés des salariés à temps partiel, selon les mêmes modalités que lors de la pose de ces congés.

Lors de la prise en temps, les jours seront décomptés :

- pour les salariés à temps plein : un pour un
- pour les salariés à temps partiel : uniquement en fonction des jours habituellement travaillés.

4.4. Revalorisation

Afin de rémunérer une période non-travaillée, les droits inscrits au CET devront être convertis en unité monétaire, afin de calculer le montant de la rémunération qui sera versée au salarié pendant la période de congé financée.

Cette conversion s'effectue par la multiplication du nombre de jours indemnisables par le montant du salaire journalier brut en vigueur au moment de la prise du congé ou de la restitution de l'épargne en euros.

5 ALIMENTATION DU CET

L'alimentation du CET pourra être réalisée tout au long de l'année.

Les jours transférés dans le CET sont réputés avoir été pris.

Les jours de congés épargnés sont calculés en jours ouvrés.

L'alimentation du CET pourra être réalisée à partir d'une première demi-journée.

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après.

5.1. Congés payés

Les jours de congés payés acquis au-delà de 20 jours ouvrés par an pourront être affectés au CET.

5.2. Autres congés

Les jours RTT et JDR pourront être transférés dans le CET.

5.3. Prime de part variable

Afin de leur permettre d'anticiper leur départ à la retraite s'ils le souhaitent ou bien, le cas échéant, de réduire leur durée de travail dans le cadre d'une retraite progressive, les salariés qui sont à quatre ans (4) de l'âge légal de départ à la retraite, ont la possibilité d'affecter pour partie dans leur CET les primes afférentes à la Part variable.

Le nombre de jours ouvrés porté au crédit du CET s'obtient en divisant le montant de la prime reportée par le rapport salaire mensuel brut selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur à la date du versement (exprimé en équivalent « temps plein ») par 21,67.

5.4. Plafonnement global de l'alimentation

L'alimentation du CET sera plafonnée à 20 jours par salarié et par an, dans la limite globale de 220 jours.

Pour les salariés âgés de 58 ans et plus, la limite globale est portée à 320 jours.

Le solde des jours de congés payés, JDR et RTT acquis et non pris en fin d'exercice sera automatiquement affecté au CET dans la limite du plafond annuel de 20 jours.

Une fois la limite atteinte l'alimentation du CET n'est plus possible.

6 UTILISATION DU CET

6.1. Modalités liées à la demande d'utilisation des jours épargnés sur le CET

La demande d'utilisation doit :

- Être réalisée par le salarié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles ;
- Donner lieu à concertation préalable entre le salarié et son manager ;
- Prendre en compte les besoins et contraintes de l'entreprise.

Le salarié a la faculté d'utiliser ses droits acquis au CET au titre des congés définis ci-après dès la première journée ou demi-journée affectée au sein du CET.

La prise des congés capitalisés pourra être accolée à d'autres types de congés.

6.2. Indemnisation de congés

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après.

Lors de la prise, les jours de CET sont considérés comme temps de travail effectif donnant ainsi droit aux congés payés, JDR, RTT, et prise en compte dans le calcul de l'intéressement.

a) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail dans le cadre d'une retraite progressive.

Le salarié qui envisage son départ à la retraite le notifie à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis.

En cas de retraite progressive d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, un accord entre l'employeur et le salarié déterminera les modalités d'imputation des temps inscrits au CET sur le temps de travail prévu pendant la retraite.

b) Congés légaux

Les droits affectés au CET peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour rémunérer les congés suivants :

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail
- Congé sabbatique prévu par les articles L. 3142-28 et suivants du Code du travail ;
- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 3142-105 et suivants du Code du travail ;
- Congé de solidarité internationale prévu par l'article L. 3142-67 du Code du travail ;
- Congé de solidarité familiale prévu par l'article L. 3142-6 du Code du travail ;
- Congé de proche aidant prévu par les articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail.

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

Le salarié ne pourra interrompre un congé légal rémunéré que dans les cas autorisés par la loi.

c) Congés pour convenance personnelle

Le salarié a la faculté d'utiliser ses droits acquis pour demander un congé pour convenance personnelle.

Dans le cadre de l'utilisation du CET, pour toute absence :

- inférieure ou égale à 20 jours ouvrés consécutifs, la demande devra suivre la même procédure que celle des autres types de congés.
- à compter de 21 jours ouvrés consécutifs, le salarié doit déposer une demande écrite de congés, trois mois avant la date de départ envisagé.

Cette demande devra faire l'objet d'une validation conjointe par le manager du salarié et le service des ressources humaines.

L'entreprise est tenue de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande. Tout refus de sa part doit être motivé.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut de nouveau solliciter un congé, six mois après la décision de refus. Cette nouvelle demande sera étudiée avec une attention particulière de la Direction.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

6.3. Restitution de l'épargne en euros

Lorsque le CET a été alimenté par des congés payés attribués au-delà de la 5^{ème} semaine, des jours RTT, des jours JDR, cette épargne peut être restituée en euros.

La demande de déblocage pour une utilisation sous forme monétaire est exprimée en journées ou demi-journées.

La monétisation des droits affectés au CET pourra être réalisée 1 fois par an en fin d'exercice sur demande écrite du salarié.

Par exception, ces droits CET peuvent être débloqués à tout moment dans l'année en numéraire en cas de survenance d'un événement familial cité à l'article R. 3324-22 du Code du travail (mariage/PACS ; naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ; divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ; décès ; invalidité, ...).

Le calcul de l'épargne sera réalisé sur la base du calcul du salaire journalier brut rappelé au point **4.4** du présent accord.

7 SITUATION DU SALARIE PENDANT ET A LA FIN DU CONGE

7.1. Rémunération / Valorisation

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article **6** du présent accord est rémunéré sur la base du « Salaire Journalier Brut » tel que défini à l'article **4.4** du présent accord.

7.2. Traitement social et fiscal

Sauf dispositions exceptionnelles et notamment certains transferts vers d'éventuels dispositifs d'épargne salariale, les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé, ainsi que les restitutions d'épargne en euros, sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

7.3. Fin du congé

A l'issue d'un congé visé à l'article **6.2, point b et c** :

- Pour les congés d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Pour les congés d'une durée inférieure à 6 mois, le salarié reprend son précédent emploi.

8 TRANSFERT DU CET AU SEIN DE BPCE-SI EN CAS DE MOBILITE GROUPE

En cas de mobilité Groupe, les droits inscrits sur d'autres CET d'entreprises du Groupe pourront être transférés à la demande du salarié sur le CET de BPCE-SI dans la limite du plafond visé à l'article **5.4** du présent accord.

Les droits inscrits au CET au-delà du plafond visé à l'article précité seront liquidés selon les modalités fixées par l'accord instituant le CET de l'entité d'origine du salarié.

9 LIQUIDATION DU CET / RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis au moment de la rupture du contrat.

Le compte est soldé dans les mêmes conditions en cas de mise en invalidité de 2ème catégorie du salarié ou du décès de celui-ci.

10 DISPOSITIONS FINALES

10.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
 Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2023.

10.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires (la Direction ou les Organisations Syndicales Représentatives).

Cette dénonciation sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des autres signataires de l'accord. Dans le cas d'une dénonciation par la Direction ou par l'ensemble des Organisations Syndicales signataires, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de l'unité territoriale de la DREETS compétente

10.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires. Elle devra obligatoirement être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les trois mois suivants la présentation de celle-ci.



Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.


10.4. Dépôt - Publicité

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société.

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS par télétransmission et du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par diffusion sur l'Intranet.

Fait à Paris le 16 janvier 2023

Madame Sylvie PENEL, Directrice du Pôle Ressources	<p>DocuSigned by:</p>  <p>49F0DAFF71EA41C...</p>
Monsieur Stéphane PAQUET, Délégué Syndical CFDT	<p>DocuSigned by:</p>  <p>48FD7E3CF62B4DA...</p>
Madame Hélène DOBIGNY, Déléguée Syndicale CGT	<p>DocuSigned by:</p>  <p>F2A205482ADB4CD...</p>
Monsieur Pierre LEBLAIS, Délégué Syndical FO	<p>DocuSigned by:</p>  <p>C33E9B643FAE485...</p>
Monsieur Didier COHEN, Délégué Syndical SNB/CFE-CGC	<p>DocuSigned by:</p>  <p>E0A673E6A70A413...</p>
Monsieur Gaetan BERNARD, Délégué Syndical UNSA	<p>DocuSigned by:</p>  <p>EA810DE6805047D...</p>