

PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le présent protocole d'accord crée un Compte Epargne Temps au sein de SGS et en définit les règles de fonctionnement et de gestion. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des règles légales (art. L227-1 C. trav.).

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés sur une base quinquennale. L'ouverture et l'alimentation du CET sont basées sur le principe du volontariat.

Le Compte Epargne Temps apporte une facilité de gestion qui ne doit pas remettre en cause le principe de la prise normale des congés payés et des jours liés à la réduction du temps de travail durant l'année. En particulier, le refus de la prise de jours de repos durant les périodes auxquelles ces jours doivent être normalement pris ne pourra être valablement décidé par les responsables hiérarchiques en se fondant uniquement sur l'existence du CET, ceci en dehors de toute contrainte de gestion de service.

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES

Pourront ouvrir un CET les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et qui ont acquis au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés qui souhaitent ouvrir un CET doivent en faire la demande écrite à la DRH à l'aide du formulaire joint en annexe, la date d'ouverture du compte étant la date de sa première alimentation.

ARTICLE 2 – ALIMENTATION DU CET

Le CET est alimenté à l'initiative du salarié par :

- Le report des congés annuels payés au-delà de l'échéance du 31 mai dans la limite de 10 jours par an ;
- Le solde des jours ATT et des jours complémentaires de repos prévus pour les modalités 1, non pris à l'échéance du 31 mars, dans la limite de 6 jours par an ;
- Une partie des journées ou demi-journées de RTT et des jours complémentaires de repos tels qu'ils sont définis pour les modalités 2 et 3, non pris à l'échéance du 31 mars, dans la limite de 6 jours ;
- Le solde du CTD, hors jours de RTT (temps de repos acquis au titre des heures supplémentaires converties en repos à la demande du salarié, temps de repos issus des DAE), créé par l'accord sur la réduction du temps de travail lorsque celui-ci n'est pas épuisé au 31 mars.

Le salarié ne peut alimenter son CET de plus de 20 jours par an.

La décision par les salariés de transférer sur leur CET une partie des jours non consommés doit être prise au plus tard un mois avant le terme normal de la période de prise de ces jours, soit :

- Le 28 février au plus tard, pour les jours de RTT, les jours d'ATT, les jours complémentaires de repos et les jours du CTD (pour l'ensemble de ces jours, un état des différents soldes sera fourni avec le bulletin de paie du mois de janvier chaque année) ;
- Le 30 avril au plus tard, pour les jours de congés payés.

Par ailleurs, chaque année les salariés ont la possibilité de transférer sur leur CET l'équivalent en jours de la quote-part de la gratification de fin d'année pouvant faire aujourd'hui l'objet d'une conversion en jours supplémentaires de congés, soit 5 jours. La conversion de cette somme, qui doit faire l'objet d'une information de salarié au service paie au plus tard le 31 octobre, est effectuée sur la base du taux journalier en vigueur au moment de la décision d'épargne.

Le CET ne peut être crédité qu'en journées ou demi-journées pleines. Il n'existe pas en outre de niveau minimum d'épargne à constituer annuellement.

ARTICLE 3 – UTILISATION DU CET

Pour pouvoir utiliser les droits acquis au titre du CET, le salarié doit avoir accumulé un congé d'une durée au moins égale à 25 jours ouvrés, sauf pour ce qui concerne le congé CET lié à une naissance. D'autre part, le CET ne pourra pour la première fois être utilisé avant le 1^{er} janvier 2004.

A chaque fois que l'alimentation du CET atteint ce minimum, il s'ouvre une période de cinq années au terme de laquelle le salarié doit avoir utilisé ses droits à hauteur de ce minimum.

Toutefois, cette condition de délai n'est pas opposable aux salariés âgés de 50 ans et plus désirant cesser leur activité de manière anticipée.

Enfin, ce délai peut être porté à dix ans, sur demande du salarié et avec accord de la DRH, lorsque le salarié a un enfant de moins de seize ans à l'expiration de ce délai ou un parent dépendant.

Le CET peut être utilisé pour financer les congés suivants, qui doivent être d'une durée minimale de 3 semaines :

- Le congé parental d'éducation, à temps partiel ou non ;
- Le temps partiel simple ;
- Le congé pour création d'entreprise ;
- Le congé sabbatique ;
- Le congé de cessation anticipée d'activité des salariés de plus de 50 ans ;
- La préretraite progressive ;
- Le congé sans solde à titre de convenance personnelle ;
- Le congé de solidarité internationale.

D'autre part et par exception, le CET peut permettre la prise d'un congé de 10 jours ouvrés minimum à l'occasion d'une naissance, cette possibilité pouvant permettre au père de financer un congé de paternité, ou à la mère d'accoler une période de repos supplémentaire à son congé de maternité.

Le salarié souhaitant prendre un congé sans solde pour convenance personnelle doit en informer la DRH dans les délais suivants, sauf circonstances exceptionnelles :

- au moins 2 mois à l'avance pour les congés d'une durée au moins égale à 1 mois et inférieure à 2 mois ;
- au moins 3 mois à l'avance pour les congés d'une durée supérieure à 2 mois et inférieure à 3 mois ;
- au moins 4 mois à l'avance pour les congés d'une durée supérieure ou égale à 3 mois.

La DRH conserve la possibilité de reporter le point de départ du congé dans une limite ne pouvant excéder six mois si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service ou du projet. Une réponse écrite et motivée sera alors communiquée au salarié au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date de sa demande.

Le salarié de 50 ans ou plus qui souhaite bénéficier d'un départ anticipé doit en faire la demande avec un préavis de quatre mois. Pendant le congé CET, le salarié reste sous contrat avec l'entreprise. En conséquence la liquidation des droits à la retraite n'intervient qu'au terme du CET.

Pour les autres congés, les conditions de prévenance du salarié et de réponse de l'employeur, ainsi que les règles d'acceptation du congé par l'entreprise, sont celles prévues par la loi, le salarié devant simplement indiquer dans sa demande qu'il souhaite bénéficier d'un financement par le biais de son CET :

- 1 mois pour le congé parental d'éducation suivant la naissance ou 2 mois pour le congé parental d'éducation pris avant le troisième anniversaire de l'enfant ;
- 1 mois pour le congé de solidarité internationale, l'employeur étant tenu de répondre dans les 15 jours suivant la demande du salarié ;
- 3 mois pour le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique, l'employeur étant tenu de répondre dans les 30 jours ;
- 1 mois pour une demande de travail à temps partiel, l'employeur devant apporter une réponse dans les 30 jours.

De même, les règles d'interruption des périodes de prise du CET avant leur terme normal obéissent aux règles légales en vigueur concernant les congés cités ci-dessus.

Un congé CET ne peut prendre effet moins d'un an après l'expiration du précédent ou d'un congé sans solde (sabbatique, création d'entreprise, parental...). Il peut être accolé à ce dernier ou à une période de congés payés et les compléter, à condition que ceci ait été prévu lors de la demande et dans la mesure où les règles propres à ces congés sont respectées.

Un CET peut être maintenu ouvert en permanence quel que soit le nombre de jours crédités, y compris si son utilisation fait tomber ce nombre à zéro sur une période déterminée.

Un relevé détaillé individuel de situation de compte sera adressé aux titulaires d'un compte épargne temps après chaque opération venant s'imputer sur le CET.

ARTICLE 4 – REMUNERATION DU CONGE

Les jours pris lors d'un congé CET sont valorisés sur la base du salaire journalier du salarié au moment de son départ en congé, et dans la limite des droits acquis en CET. Dans le cas où le salaire de l'intéressé viendrait à faire l'objet d'une diminution, les jours accumulés dans le CET seraient alors valorisés en se basant sur la rémunération en vigueur au moment de la décision d'épargne. La prime forfaitaire dont bénéficient les salariés postés continue à être versée durant le congé CET.

La rémunération perçue à l'occasion d'un congé CET est versée aux échéances normales de paie. Les charges sociales sont prélevées par l'employeur lors du versement de la rémunération. Les régimes de Prévoyance, de Santé et de Retraite restent inchangés.

Pour toutes les formes de congés prévues à l'article « Utilisation du CET » du présent protocole d'accord, le congé peut être d'une durée supérieure à la durée indemnisable acquise par le salarié.

Pendant son congé, le salarié demeure aux effectifs de l'entreprise. A l'issue du congé, et sauf cessation anticipée d'activité, il réintègre son poste ou un poste équivalent.

Pendant le congé, le salarié reste assujéti à ses obligations de loyauté à l'égard de la société. Il est tenu à tous ses devoirs de réserve et de secret professionnel. Il doit s'abstenir en particulier de toute action susceptible de nuire à la société.

Le congé, au titre du présent projet, est assimilé à une période de travail pour le calcul des droits aux congés payés, à due concurrence du financement du congé. Il n'affecte pas les droits des salariés liés à l'ancienneté, dans le respect des dispositions légales propres à chaque type de congé.

ARTICLE 5 – ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

L'abondement de l'entreprise vise à renforcer l'apport du salarié pour financer certains congés possibles dans le cadre du CET.

Les congés abondés par l'entreprise sont les suivants :

- Le congé de cessation anticipée d'activité ;
- La préretraite progressive ;
- Le congé de solidarité internationale ;
- Le congé à titre de convenance personnelle ayant pour objectif une formation.

L'apport de l'entreprise est variable selon le type et la durée du congé. Il se présente sous la forme du barème suivant :

| Durée du congé (en jours ouvrés) | Abondement SGS (arrondi au demi-jour supérieur) | | |
|-------------------------------------|--|---|-------------------------------|
| | Pour un congé de solidarité internationale | Pour une cessation anticipée d'activité ou une préretraite progressive | Pour un congé de formation |
| 25 à 65 jours | 10% | 15% | 30% |
| 66 jours et au-delà | 10% | 20% | 50% |

L'abondement est versé par l'entreprise au moment où le salarié liquide son compte ou débite ses droits pour prendre son congé :

- Si la durée totale du congé est supérieure à la durée du congé indemnisée, l'abondement vient prolonger cette dernière ;
- Si la totalité du congé est indemnisée, le nombre de jours débités du CET est alors diminué du nombre de jours correspondant à l'abondement de l'entreprise.

L'abondement n'est pas versé lorsque le salarié liquide son compte sans prendre de congé et perçoit à cette occasion une indemnité compensatrice.

Dans le cas d'un congé à titre de convenance personnelle ayant pour objectif une formation, le projet de formation du salarié doit être approuvé par l'entreprise pour bénéficier de l'abondement.

L'abondement de l'entreprise apporté aux projets de formation des salariés dans le cadre du CET constitue un effort supplémentaire s'ajoutant au plan de formation annuel.

ARTICLE 6 – CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE

Lorsque le salarié quitte le Groupe ou intègre une société du Groupe au sein de laquelle aucun dispositif de CET n'existe, il perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET, versée avec son solde de tout compte. Cette indemnité qui a un caractère de salaire, est calculée par rapport au salaire journalier du salarié au moment de la date de départ. Dans le cas où le salaire de l'intéressé viendrait à faire l'objet d'une diminution, les jours accumulés dans le CET seraient alors valorisés en se basant sur la rémunération en vigueur au moment de la décision d'épargne.

Lorsque le salarié est muté dans une autre société du Groupe en France dans laquelle il existe un dispositif de Compte Epargne Temps, il conserve le bénéfice de son CET dont la gestion est reprise par la nouvelle société.

Après une période de trois ans suivant l'ouverture du CET, le salarié, s'il n'a pas commencé d'utiliser ses droits, peut renoncer au CET et demander la liquidation de son Compte. Cette demande s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre de chaque année.

Il perçoit alors une indemnité compensatrice dans un délai de 2 mois ou prend un congé correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation dans un délai de 6 mois.

Le salarié ayant renoncé à son CET ne peut en faire à nouveau la demande qu'après un délai d'un an à compter de la date de solde du compte.

Par ailleurs, le CET peut faire l'objet d'un débloqué anticipé dans les cas de figure suivants :

- contrat d'union légale de la part de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- décès du conjoint ;

- création ou reprise par le bénéficiaire ou son conjoint d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole à titre individuel ou sous forme de société commerciale ou coopérative ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

Les droits inscrits à la date du déblocage anticipé sont soldés, soit sous forme d'un versement salarial unique sur la base du salaire journalier à la date du déblocage anticipé, ou du salaire en vigueur au moment de la décision d'épargner si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, soit sous la forme d'un congé équivalent aux droits acquis.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS DIVERSES

Les salariés sont informés de l'état de leur CET avec leur bulletin du mois de janvier de chaque année.

Une commission sera créée afin de suivre l'application de l'accord. Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction. Cette commission, qui informera le Comité d'Entreprise des éléments qu'elle aura à examiner, se réunira une fois par an au minimum, et pour la première fois avant le 31 décembre 2002.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires. Pour toutes les sommes excédantes celles couvertes par l'AGS, Sema Global Services SA prendra en charge une assurance complémentaire dont le nom sera communiqué aux salariés. Cette assurance complémentaire sera effective à compter de la date d'ouverture du CET par les salariés.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Pour l'année 2002, il est convenu que les périodes de prise des jours liés à la réduction du temps de travail 2001 et les jours de congés payés 2001 seront prolongées jusqu'au 30 juin afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de bénéficier dès cet exercice des dispositions du présent accord.

Une communication écrite sera jointe au bulletin de paie du mois de mai, informant les salariés des modalités de fonctionnement du Compte Epargne Temps et invitant les personnes intéressées à se manifester au plus tard le 12 juillet auprès du service paie à l'aide du formulaire annexé au présent accord afin de décider de transférer tout ou partie de leurs droits non utilisés sur le CET.

Il est convenu entre les parties qu'en ce qui concerne l'année 2002, les reliquats de jours qui demeureraient après alimentation du CET jusqu'aux plafonds fixés au paragraphe 2 du présent accord seront exceptionnellement reconduits après le 30 juin.

ARTICLE 9 – DUREE ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord pourra être révisé en cours d'exécution. Sa dénonciation est régie par les dispositions de l'article L 132-8 du Code du Travail.

Dans le cas où l'accord collectif venait à être mis en cause en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, les dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail produiraient tous leurs effets.

Si des dispositions réglementaires, législatives ou conventionnelles nouvelles et postérieures à la date d'effet du présent protocole d'accord venaient à mettre en cause son équilibre, les parties signataires se réuniraient immédiatement afin d'examiner toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Si des dispositions réglementaires, législatives ou conventionnelles plus favorables et postérieures à la date d'effet du présent protocole d'accord venaient à être mises en œuvre, la direction réunira l'ensemble des organisations syndicales afin de négocier l'adaptation du dispositif en conséquence.

De même, dans le cas où un accord sur le CET viendrait à être signé au niveau de la branche professionnelle, la direction réunira l'ensemble des organisations syndicales afin de négocier l'adaptation du dispositif en conséquence.

ARTICLE 9 - PUBLICITE

Le texte du protocole d'accord sera déposé, sur l'initiative de la direction, au greffe du conseil des prud'hommes et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Il sera affiché sur les panneaux de la direction dans tous les établissements.

Enfin, chaque salarié pourra en obtenir un exemplaire.

* * *

Fait à Nanterre, le 24 mai 2002, en 9 exemplaires originaux.

Pour la Direction

Pour la CFDT

Pour la CFE/CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

| | | |
|-------------------------|--|--|
| SchlumbergerSema | <h1 style="margin: 0;">Demande d'alimentation du Compte Epargne Temps</h1> | |
|-------------------------|--|--|

| | |
|-----------------------|--|
| NOM : | MATRICULE (voir bulletin de paie) : |
| PRENOM : | UNITE : |

JE SOUHAITE ALIMENTER MON COMPTE EPARGNE TEMPS AVEC LES CONGES SUIVANTS :
(Demande à présenter au plus tard avant le 30 avril de l'année correspondante pour les congés payés et avant le 28 février de l'année correspondante pour les jours de RTT, jours de repos de l'Aménagement du Temps de Travail et jours du Compte de Temps Disponible)

| | |
|---------|---|
| _ _ , _ | CONGES PAYES (10 jours par an maximum) |
| _ _ , _ | JOURS DE RTT (MODALITES II ET III) (6 jours par an maximum) |
| _ _ , _ | JOURS DE REPOS DE L'ATT (MODALITES I) (6 jours par an maximum) |
| _ _ , _ | JOURS DU CTD (HORS JOURS DE RTT) (4 jours par an maximum) |

Rappel : le total annuel des versements ne peut pas dépasser 20 jours par année calendaire.

J'ai bien pris connaissance des dispositions régissant la gestion du Compte de Temps Disponible :

1. L'utilisation des jours du CET n'est possible qu'à la condition de disposer d'une épargne minimum de 25 jours, et en tout état de cause uniquement après une période franche s'achevant le 1^{er} janvier 2004.
2. Chaque fois que l'épargne accumulée sur le CET atteint un minimum de 25 jours, il s'ouvre une période de 5 années à l'issue de laquelle ces 25 jours devront avoir été consommés, sauf cas particulier notamment pour les salariés de plus de 50 ans.
3. Les jours du CET ne peuvent être pris que par tranches minimum de 15 jours pour financer certains congés, à l'exception du congé pris à l'occasion d'une naissance pour lequel la prise peut être de 10 jours minimum.
4. Pour le financement d'un congé de solidarité internationale, d'un congé de cessation anticipée d'activité ou d'un congé de formation, l'entreprise ajoute aux jours du CET un abondement compris entre 10 et 50% de la durée totale du congé selon les cas.
5. Après un congé CET, il n'est pas possible de financer un nouveau congé CET avant une période de 1 an.
6. Après une période de 3 ans sans utilisation des jours épargnés, le salarié peut définitivement renoncer à son CET. Dans ce cas, il perçoit une indemnité compensatrice dans les 2 mois ou prend la totalité des jours accumulés dans une période de 6 mois. Un salarié ayant liquidé son CET ne peut prétendre à l'ouverture d'un nouveau CET avant une période minimum de 1 an.

| | | |
|-------------------------|---|--|
| SchlumbergerSema | Demande d'alimentation du Compte Epargne Temps | |
|-------------------------|---|--|

| |
|-----------------------|
| L'INTERESSE |
| Date : Signature : |

Transmettre un exemplaire au Service Paie.