



Afin de permettre à tout le monde une meilleure compréhension, ci-dessous l'explicatif des points un peu complexes.

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

ENTRE LES SOUSSIGNÉS,

La Société KEOLIS Bourgogne, SARL au capital de 152 800€, code NAF 602 Bd dont le siège est situé au 17 Rue du Bailly ZAE Cap Nord 21000 DIJON, représentée par Laurent CHAPUS en sa qualité de Directeur

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical,

- le syndicat CFDT représenté par Mme BAUDOUIN Christelle, dument mandatée ;
- le syndicat UNSA représenté par Mr Thierry PERRON, dument mandaté.

d'autre part,

L'accord a été signé entre la direction Mr Chapus et les deux Délégués Syndicaux présent dans l'entreprise Keolis Bourgogne

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties ont convenu lors des NAO 2024 d'ouvrir les négociations afin d'espérer mettre en place un compte épargne-temps (CET) au sein de l'entreprise. Le présent accord est donc conclu conformément à cet engagement, dans le respect des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

C'est dans ce cadre-là que Keolis Bourgogne et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se sont rencontrées, dans le cadre de négociations loyales et sérieuses, aux dates suivantes, 02/07/2024 et 26/11/2024, afin d'acter les modalités de recours au CET.

Le CET a pour vocation de donner aux salariés qui le souhaitent une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps de travail, tout en tenant compte des contraintes liées à l'activité de l'entreprise. Il est rappelé qu'il n'a pas pour objet de se substituer à la prise effective de congés payés.

Le CET permettra également de supprimer le report automatique d'une période sur l'autre des RTT et congés payés.

Faisant suite à plusieurs réunions au cours de l'année 2024 il est abouti le CET. Permettant aux salariés n'ayant pas pris tous les CP de les épargner

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Keolis Bourgogne. Il est précisé que l'ouverture d'un CET sera réservé aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Ancienneté minimum 1 an pour l'ouverture

Article 2 – Ouverture et tenue du compte

L'ouverture du compte CET, résulte d'une démarche volontaire de la part du salarié. Elle est effectuée au moment de la première demande d'alimentation du CET par le salarié, à l'exception des salariés bénéficiant du transfert automatique de leurs congés payés N-2 vers le CET au 01/06/2025 conformément aux dispositions du présent article 3.

Une fois le compte ouvert, celui-ci est tenu par l'employeur qui en assure la gestion administrative. L'employeur assure notamment l'information des salariés du nombre de jours sur le CET.

L'ouverture d'un CET n'est pas obligatoire. Les salariés ayant au 01/06/2025 des CP N-2 dans leurs compte, l'ouverture est automatique et ces CP seront mis en alimentation

Article 3 – Alimentation du CET

Article 3.1 – Alimentation en jour

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

- Les jours de RTT du personnel non roulant ;
- Congés de fractionnement ;
- La cinquième semaine de congés payés (6 jours).

Cette liste est limitative.

A titre exceptionnel, pour la première année de mise en place, (soit jusqu'au 31/05/2025), les collaborateurs qui disposeront de jours non pris sur leur éventuel compte de congés payés N-2 au 31/05/2025, verront la totalité de ces « congés payés N-2 » basculer automatiquement sur le CET sans limitation afin d'épurer les compteurs. Par conséquent pour ces collaborateurs, un CET sera automatiquement ouvert.

Il est rappelé que si le placement volontaire de jours par le salarié au CET le conduit à effectuer plus d'heures ou de jours sur la période de référence, cela ne donnera lieu à aucun paiement ni majoration éventuelle au titre des heures supplémentaires en fin de période, puisque cela résulte d'un choix personnel du salarié et correspond à la capitalisation du droit à repos.

3 produits peuvent alimenter le CET (RTT- CP 5eme semaine – 2jrs fractionnements). La 1^{er} année les CP N-2 alimenteront sans limite de nombres. Le temps mis sur CET ne donnera pas lieu à un règlement d'heures supplémentaires

Article 3.2 – Plafonds

Le CET peut être alimenté par l'affectation de 6 jours maximum par année civile. Dans cette limite, le compte peut être alimenté par journées. Ce plafond ne prend pas en considération les éventuels congés payés N-2 transférés de manière exceptionnelle et automatique au titre de la première année de mise en place du CET.

Le nombre maximal de jours placés sur le CET ne pourra pas dépasser 50 jours. En conséquence, lorsque le CET d'un salarié atteindra cette limite, il restera plafonné à ce nombre de jours et ne pourra pas être alimenté par des journées supplémentaires.

Cette épargne est individuelle et volontaire, elle peut donc varier d'une année sur l'autre.

L'alimentation se fait de 1 à 6 jours maximum/année civile (hors CP N-2 de la 1^{er} année)

Le compteur est bloqué à 50 jours maximum

Article 3.3 – Demande d'alimentation

Le salarié qui souhaite affecter des jours sur son CET doit faire la demande par écrit aux mois de mai et décembre, auprès de la Direction en complétant le formulaire prévu à cet effet et annexé au présent accord (Annexe n°1).

A titre exceptionnel pour l'année 2024, les collaborateurs disposant de jours dans leur compteur de RTT, pourront demander à alimenter leur CET de ces jours jusqu'au 8 janvier 2025, dans la limite des plafonds fixés à l'article 3.2 et sous réserve d'une demande réalisée par le biais du formulaire (Annexe n°1).

L'alimentation se fait sur demande du salarié 2 fois par an (mai et décembre) ; sauf 1^{er} année pour les RTT jusqu'au 08 janvier 2025

Formulaire CP/CET à remplir

Article 4 – Utilisation du CET

L'utilisation du CET est possible dans trois types de situations, sous réserve de l'accord de l'employeur :

- La prise d'un congé légal prévu sans solde par les dispositions législatives ;
- L'anticipation d'une fin de carrière ;
- La perception d'un complément de rémunération.

Il est précisé que l'utilisation des droits CET devra suivre la valorisation et le paiement des jours d'origine alimentant le CET conformément aux précisions apportées par le salarié lors de sa demande d'utilisation de son CET.

Déblocage du CET en remplacement d'un congé sans solde, anticipé la retraite ou rémunération supplémentaire. La valorisation sera aux taux horaires au moment du déblocage

Article 4.1 – Congé légal prévu sans solde par les dispositions législatives

Les modalités de cette prise de congé observent les règles définies par le Code du travail pour la prise du congé, objet de la demande du salarié. Le salarié doit par ailleurs respecter les procédures internes de demande d'absence, et utiliser le formulaire de demande d'utilisation du CET (Annexe n°2).

Au-delà de 15 jours de congés, le salarié devra formuler sa demande 1 mois à l'avance et au-delà de 30 jours de congés, il devra la formuler 2 mois à l'avance.

L'entreprise se réserve le droit de refuser le congé en cas de nécessité de service et/ou maintien du bon fonctionnement de l'exploitation.

Demande d'absence sur formulaire avec délais de prévenance à respecter

Article 4.2 – Anticipation d'une fin de carrière

Le CET peut servir à anticiper une cessation progressive ou total d'activité, sous réserve d'en avoir informé l'entreprise à minima deux mois à l'avance et ce par le biais du formulaire de demande d'utilisation du CET (Annexe 2).

Article 4.3 – Perception d'un complément de rémunération

La demande du salarié d'utiliser ses droits affectés à son CET en totalité ou partiellement pour compléter sa rémunération, est adressée par écrit à la Direction selon le formulaire annexé (Annexe 2) et est soumise à l'accord préalable de celle-ci.

La demande de monétisation est limitée à une fois par semestre et doit être réalisée pour 6 jours minimum. Les demandes au titre du premier semestre seront acceptées jusqu'au 5 juin et celles au titre du second semestre jusqu'au 5 décembre.

Le paiement intervient sur la paie du mois en cours, sous réserve que la demande soit reçue par la Direction avant le 5 du mois de juin et décembre.

Utilisation du CET pour anticiper sont départ en retraite. Demande sur formulaire (formulaire idem que celui des CP : bien cocher la case CET)

Utilisation du CET pour rémunération, avec un minimum de 6 jours, 2X par an (juin-décembre) payé le mois suivant

Article 5 – Situation du salarié pendant l'utilisation du CET

Pendant la durée d'utilisation du CET, la situation du salarié suit les règles légales du congé en cours. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période, le salarié continue donc d'appartenir à l'entreprise. En cas de maladie pendant le CET, sont appliquées les règles identiques à celles applicables aux congés payés.

L'utilisation du CET en congés est soumis aux mêmes règles que les CP

Article 6 – Cessation du compte

Le déblocage des droits épargnés est automatique en cas de rupture du contrat de travail.

Est alors versée une indemnité correspondant aux droits acquis par valorisation des jours épargnés aux conditions applicables au moment de la rupture.

En cas de rupture de contrat le déblocage est automatique aux taux horaires du moment.

Article 7.1 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Article 7.2 Révision

Le présent accord pourra à tout moment être révisé en respectant la procédure légale prévue à l'article L. 2261-7-1 du code du travail. La partie à l'initiative de la demande de révision en informe par écrit les intéressés. Dans les trois mois qui suivent cette demande, il appartient à l'entreprise d'engager les négociations sur la révision de l'accord. Dans l'hypothèse où un avenant de révision serait conclu dans le respect des conditions légales de validité, celui-ci se substituerait de plein droit aux dispositions modifiées.

Article 7.3 Dénonciation

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions légales telles qu'énoncées aux articles L. 2261-9 s. du code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à une durée de trois mois à compter de la réception du courrier portant dénonciation de l'accord. L'accord continuera de produire effet dans les limites et conditions prévues par l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 7.4 Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La société informera également les salariés par voie d'affichage. Il en sera de même si des modifications devaient être apportées.

Article 7.5 Publicité et formalités de dépôt

Il est déposé, par la Direction, auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat greffe du Conseil des prud'hommes de Dijon.

Fait en 4 exemplaires originaux, à Dijon, le 09/12/2024.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée sauf révision possible 3 mois avant. L'accord signé est communiqué aux diverses instances légales.



Laurent CHAPUS
SEULIS Bourgogne

Christelle BAUDOUIN
Déléguée Syndicale CFT

Thierry FERON
Délégué Syndical UNSA