



## **Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L 227-1 du Code du Travail, la possibilité d'ouvrir un Compte Epargne Temps (CET) est offerte aux collaborateurs de l'entreprise, et à fait l'objet d'un accord le 3 octobre 1996.

Ce dispositif permet aux salariés qui le souhaitent d'épargner du temps en vue de financer des congés initialement non rémunérés (congé sabbatiques,....) dont ils peuvent bénéficier à certaines périodes de leur vie professionnelle.

Ces dispositions ont été décrites dans les lois des 25 juillet 1994 (n°94-640) et 31 mars 2005 (n°2005-296).

Les organisations syndicales et la direction ont souhaité faire un bilan de l'Accord, et ont engagé une négociation pour poursuivre le dispositif en apportant des améliorations.

## TITRE 1. LES DISPOSITIONS DU CET

### ARTICLE 1. LES BENEFICIAIRES

Tous les salariés de la société PRODIM bénéficient d'un compte épargne temps, s'ils ont au moins un an d'ancienneté au sein du Groupe Carrefour au moment du premier dépôt de jours.

### ARTICLE 2. ALIMENTATION DU COMPTE

Au choix du salarié, le C.E.T. peut être alimenté par les éléments suivants, acquis durant son activité :

- Congés payés dans la limite de 5 jours ouvrés par an, les congés payés devant être soldés au 31 mai de chaque année.
- jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTP), dans la limite de 5 jours de RTT par an
- Les jours de congé d'ancienneté, dans la limite de 3 jours par an
- Les jours pour congés de fractionnement, dans la limite de 2 jours par an
- Les jours PIEC, dans la limite de 2 jours par an

Le C.E.T. est alimenté par un nombre entier de jours de congés.

En tout état de cause, le nombre total de jours de congés est plafonné à 10 jours par année civile.

La décision du salarié d'alimenter son compte par l'un des éléments prévus pourra être modifiée 2 fois par an, au cours des mois de mai et décembre, pour application le semestre suivant.

### **ARTICLE 3. GESTION DES DROITS CET ET MAITRISE DU PASSIF SOCIAL**

Afin de limiter les risques liés à l'évolution du passif social de la société PRODIM, les parties conviennent de maintenir la limite à 84 jours ouvrables, (soit 67,20 jours ouvrés) le nombre de jours ouvrables pouvant être épargnés à l'initiative du salarié.

### **ARTICLE 4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SALARIES DE PLUS DE 57 ANS**

Sous réserve des dispositions portées à l'article 5 en matière de gestion du passif social, pour les collaborateurs de plus de 57 ans, et uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière, le nombre total de jours de congés capitalisés est plafonné à 15 jours par an.

## **TITRE 2. CADRE D'UTILISATION DU CET**

### **ARTICLE 1. MODE DE GESTION DU CET**

Lorsque le salarié décide d'alimenter son CET, le compte est crédité du nombre de jours ouvrés, dans la limite des dispositions de l'accord.

Une fois par mois, sur chaque bulletin de paie, le titulaire du compte sera informé, sur son bulletin de paie, des droits exprimés en jours de repos figurant sur son CET.

↓  
67  
67

## ARTICLE 2. UTILISATION DU CET

Le compte épargne temps est utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés non rémunérés dont les modalités d'exercice sont fixées, en principe, par la législation du travail :

- Congé parental d'éducation,
- Congé sabbatique,
- Congé pour création d'entreprise,
- Congé en vue de préparer un examen ou de suivre des études relevant de l'Education nationale ou équivalent,
- Congé pour convenances personnelles, pouvant intervenir notamment en vue de la liquidation des droits à C.E.T.,
- Congé de formation (dans les conditions prévues par la loi),

Par dérogation à l'article L 227-1 du Code du travail, la durée des congés rémunérés partiellement ou totalement au moyen du compte épargne temps ne peut être inférieure à 5 jours ouvrés consécutifs.

Conformément aux dispositions de l'article L 227-1 du Code du travail, les droits acquis devront être utilisés dans le délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un congé d'une durée au moins égale à 5 jours ouvrés. Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration dudit délai ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

## ARTICLE 3. DELAI DE PREVENANCE

Le salarié qui désire financer son congé non rémunéré au moyen de son compte épargne temps, doit au préalable, prendre les dispositions nécessaires à l'obtention dudit congé.

Il doit informer par écrit son responsable hiérarchique de son souhait de prendre ledit congé dans les délais prescrits par le Code du travail ou les conventions qui l'ont institué et dans tous les cas au moins 1 mois avant la date effective de son départ.

L'employeur ne peut reporter la prise de congé au-delà d'un délai de 6 mois à partir de la demande du collaborateur, notamment dans le cas du congé pour convenance personnelle prévu à l'article 2 ci-dessus.

#### **ARTICLE 4. Rémunération du congé et nature des sommes versées**

Le congé est rémunéré mensuellement sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite de jours de repos acquis et pris en congé.

La partie de l'absence est assimilée à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. Elle est prise en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ainsi que pour la détermination des droits à l'acquisition des congés payés, à la participation, l'intéressement collectif et la gratification annuelle.

Les sommes versées au salarié lors de la prise du congé ont un caractère de salaire. Elles sont soumises à cotisations sociales et impôt sur le revenu, dans les conditions de droit commun en vigueur au moment de leur versement.

#### **ARTICLE 5. Situation du salarié pendant et après son congé**

Qu'elle soit partiellement ou totalement indemnisée, l'absence pour congé constitue une suspension du contrat de travail. Durant cette suspension, les obligations du salarié notamment de loyauté, de fidélité, de réserve, et de discrétion subsistent. Il reste inscrit aux effectifs de l'établissement, éligible et électeur aux élections professionnelles. La maladie ou l'accident n'interrompt pas l'indemnisation et ne prolonge pas la durée du congé.

Par ailleurs, pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigés par la loi.

A l'issue du congé, le salarié sera réintégré dans son emploi précédent et aux mêmes conditions de rémunération.

#### **ARTICLE 6 Mode de cessation du compte**

Le salarié peut à tout moment, sans avoir à renoncer à un congé auquel il aurait droit, et sans justifier d'un motif quelconque, mettre fin à son Compte Epargne Temps.

Le Compte Epargne Temps du salarié est clôturé automatiquement en cas de rupture du contrat de travail, qu'elle qu'en soit la cause, ou en cas de transfert dans une société du Groupe Carrefour ne disposant pas de Compte Epargne Temps, ceci y compris avant utilisation complète des droits enregistrés sur le Compte Epargne Temps.

En cas de liquidation du compte le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de clôture du compte.

Cette indemnité a le caractère d'un salaire. Elle est soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun en vigueur lors de son versement.

L'indemnité compensatrice prévue ci-dessus est calculée conformément aux modalités de rémunération du congé de l'article 11.4 du présent accord.

#### **ARTICLE 7. UTILISATION DU CET POUR SE CONSTITUER UNE EPARGNE**

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour :

-alimenter le PEG ou le PERCO, comme le prévoit le nouvel accord de Plan d'Epargne Groupe, et le nouvel accord de Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO), conclus le 28 juin 2007.

- procéder au rachat de cotisation d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes...) dans le respect du cadre législatif en vigueur.

## **ARTICLE 8. MONETISATION**

Le présent accord a pour objet d'élargir les possibilités offertes par les règles conventionnelles en vigueur, afin de permettre au collaborateur de choisir entre la prise de jours ou leur paiement dans les limites définies au présent article :

Les collaborateurs peuvent sur leur demande, et selon les modalités définies ci-dessous, se voir payer un ou plusieurs jours de CET. La monétisation est limitée à 10 jours par an.

L'acceptation de la monétisation, sera assujettie à un solde minimum de 5 jours, après la prise de ces jours. Les organisations syndicales et la direction suivront l'évolution de cette disposition, qui pourra faire l'objet d'un avenant si nécessaire.

Les conditions de mise en œuvre

La demande doit être faite dans les 10 premiers jours de chaque mois, pour pouvoir bénéficier du versement en paie sur le même mois.

## **ARTICLE 9. Information du comité d'entreprise et des organisations syndicales**

Chaque année, lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise portant sur l'examen des comptes de l'année précédente, ce dernier recevra une information sur le bilan de la mise en œuvre du dispositif du CET au sein de l'entreprise.

Et, chaque année, lors des réunions de négociation annuelle obligatoire et facultative, les organisations syndicales recevront une information sur le nombre de comptes ouverts au 31/12 de l'année écoulée (ou au terme de la période de référence annuelle) et le nombre total de jours de repos épargnés.

*[Handwritten signatures and initials]*



## ARTICLE 10. DISPOSITIONS COMMUNES

### Durée et prise d'effet

Le présent accord applicable à l'ensemble du périmètre PRODIM, est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Décembre 2007.

Il se substitue de plein droit à l'accord sur le CET de la société PRODIM du 3 octobre 1996.

### Révision

L'accord pourra être révisé ou modifié au gré des parties.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

### Publicité

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires dont un original à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi de Caen et un exemplaire au Conseil de Prud'hommes compétent de Caen.

Fait à Levallois, le 23 Novembre 2007

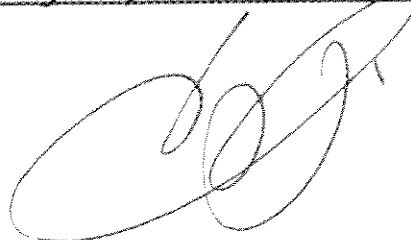
POUR LA DIRECTION :

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

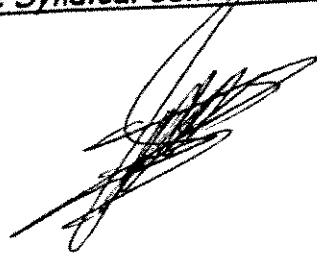
Laurence GIROUD  
Directeur des Ressources Humaines



Bertrand CARDINAEL  
Délégué Syndical Central FGT/FO



Philippe GALLET  
Délégué Syndical Central CFTC



Luc SANTRAINE  
Délégué Syndical Central CFE - CGC



↓

CG GP  
L

# **PRODIM SAS**

## **ETABLISSEMENTS PRINCIPAUX PRODIM**

### **- SIEGE SOCIAL PRODIM MONDEVILLE**

Route de Paris  
14120 MONDEVILLE

### **- ETABLISSEMENT DE LEVALLOIS**

26 Quai Michelet  
TSA 70003  
92695 LEVALLOIS PERRET CEDEX

### **- CENTRE REGIONAL EST**

Zone Industrielle Lavoisier  
BP 29  
54302 MONCEL-LES-LUNEVILLE

### **- CENTRE REGIONAL NORD**

ZAC Rue Laennec  
BP 20  
59931 LA CHAPELLE D' ARMENTIERES

### **- ETABLISSEMENT D'AYRE SUR LA LYS**

ZAC de Saint-Martin  
62120 AYRE SUR LA LYS

### **- CENTRE REGIONAL PARIS-CENTRE**

2, Avenue du Pacifique  
Bâtiment Amérique  
Les Ulis  
91977 COURTABOEUF CEDEX

### **- ETABLISSEMENT DE COMBS LA VILLE**

ZI Paris Sud  
4 Boulevard Maurice Faure  
77384 COMBS LA VILLE

### **- CENTRE REGIONAL SUD OUEST**

Etablissement de Colomiers  
Zone Industrielle En Jacca  
31773 Colomiers Cedex

### **- CENTRE REGIONAL SUD EST**

105, rue des Mourettes  
BP 625  
26006 VALENCE

- ETABLISSEMENT DE SALON DE PROVENCE  
Chez CSF  
ZI de la Crau  
Avenue Gabriel Voisin  
BP 300  
13667 SALON DE PROVENCE CEDEX

- ETABLISSEMENT DE MACON  
Chez LCM  
60, rue Verré  
ZI de Sennecé les Macon  
71800 SENNECE LES MACON

- ETABLISSEMENT DE MONTEL  
Quartier Saint-Christophe  
Route de Marseille  
04400 DIGNE LES BAINS

- CENTRE REGIONAL OUEST  
6 Impasse Augustin Fresnel  
Immeuble Lavoisier  
BP 119  
44817 SAINT HERBLAIN CEDEX

- ETABLISSEMENT LE RHEU  
Chez CLM  
ZAC des Cormiers  
35650 LE RHEU

- ETABLISSEMENT CARPIQUET  
ZI BP 10  
14650 CARPIQUET

- ETABLISSEMENT DU MANS  
Boulevard d'Estienne d'Orves  
72100 LE MANS

↓

26 GP  
4