

ACCORD DE GROUPE SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignées

La Direction Générale du groupe NEW AREVA, représentée par M. François NOGUE en sa qualité de Directeur Ressources Humaines, Communication, Immobilier du groupe NEW AREVA

D'une part,

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe NEW AREVA suivantes :

- | | | |
|--------------|-----------------|----------------------|
| - CFDT | représentée par | Stéphane CHAPUS |
| - CFE-CGC | représentée par | Cyrille VINCENT |
| - CGT | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - CGT-FO | représentée par | Cédric NOYER |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI |

D'autre part,

1
g SC KM
CN CN

Article 1 – Périmètre de l'accord	5
1.1 Sociétés du groupe NEW AREVA comprises dans le champ d'application	5
1.2 Sociétés entrant dans le champ d'application	5
1.3 Sociétés sortant du champ d'application	5
Article 2 – Substitution aux accords collectifs, usages et engagements unilatéraux	5
2.2 Exceptions	5
2.2.1 Cas particuliers des jours épargnés au 31 décembre 2017.....	5
2.2.2 Monétisation des jours épargnés	6
Article 3 – Bénéficiaires et ouverture du compte	6
Article 4 – Alimentation du CET Groupe.....	6
4.1 Alimentation par le salarié	6
4.2 Dépassement du plafond d'alimentation annuel	7
4.2.1 Absences.....	7
4.2.2 Salariés expatriés	7
4.2.3 Application d'un accord passerelle	7
4.2.4 Alimentation du CET au titre des congés de l'article 2.3 des accords CAFC existants.....	7
4.2.5 Salariés en situation de handicap.....	7
4.3 Plafond global	7
Article 5 – Gestion du compte épargne temps	8
5.1 Procédure d'alimentation du compte	8
5.2 Tenue du compte	8
5.3 Evolution des éléments affectés au compte	8
5.4 Garantie des éléments inscrits au compte.....	8
Article 6 – Utilisation en temps du CET	8
6.1 Indemnisation de congés sans solde conventionnels ou légaux.....	8
6.2 Utilisation des jours épargnés pour prendre des jours de repos complémentaires	9
6.3 Circonstances exceptionnelles graves.....	9
6.4 Dons de jours de repos à des collègues dont l'enfant, le conjoint, le père ou la mère est gravement malade	9
6.5 Passage à temps partiel / forfait jours réduit	9
Article 7 – Utilisation en argent du CET.....	10
7.1 Liquidation exceptionnelle partielle ou totale.....	10
7.2 Rachat de trimestres de sécurité sociale	10
7.3 Transfert de jours épargnés vers le PERCO	10
Article 8 – Situation et rémunération du salarié pendant le congé sans solde financé par le CET	11
Article 9 – Modulation de la durée du Congé Fin de Carrière selon l'indemnisation choisie	12
Article 11 – Mutation au sein du groupe NEW AREVA	12
Article 12 – Cessation du Compte épargne temps.....	12
Article 13 – Règle de conversion monétaire des jours indemnisés.....	12

Article 14 – Modalités de transfert des droits inscrits sur le CET entre employeurs	13
Article 15 – Régime fiscal et social des indemnités versées	13
Article 16 – Suivi de l'accord	13
Article 17 – Clause de RDV	13
Article 18 – Durée et entrée en vigueur de l'accord	13
Article 19 – Révision et dénonciation	13
ANNEXE 1 – Liste des sociétés du Groupe NEW AREVA HOLDING, à la date de signature du présent accord	15
ANNEXE 2 – Conversion en jours calendaires	16




 CW CW

PREAMBULE

Le Compte épargne temps (ci-après dénommé « CET ») est un dispositif qui existe depuis de nombreuses années au sein des entités composant New AREVA.

Par ailleurs, le chapitre VI de l'accord « Contrat Social New Areva 2017 », conclu le 31 mars 2017 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, prévoit l'ouverture, au 2^{ème} trimestre 2017, d'une négociation sur l'épargne temps au travers :

- d'une part, de la révision des modalités d'alimentation, d'abondement et de gestion des Comptes Epargne-Temps existants dans le Groupe,
- et d'autre part, de la mise en place d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui donnerait aux salariés la possibilité de transformer une partie de leur épargne temps en revenu ou capital différé, assorti des avantages sociaux et fiscaux propres à ce dispositif.

Dans ce cadre, les parties ont manifesté leur volonté :

- de maintenir, à travers le dispositif de compte épargne temps, la possibilité pour les salariés de continuer à épargner une partie de leurs jours de repos,
- d'adapter les règles d'épargne-temps, de façon à permettre une meilleure gestion du temps de travail et à favoriser la prise effective des jours de repos,
- de continuer à permettre l'indemnisation de divers congés ou d'offrir la possibilité aux salariés de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en échange de jours affectés.

Afin de mettre en place un dispositif répondant à ces divers objectifs, les parties ont convenu ce qui suit.

4
Sc
RH
CP
AR

Article 1 – Périmètre de l'accord

1.1 Sociétés du groupe NEW AREVA comprises dans le champ d'application

Le présent accord s'applique au groupe NEW AREVA, à savoir la société NEW AREVA HOLDING et l'ensemble des sociétés françaises détenues directement ou indirectement à plus de 50% par la société NEW AREVA HOLDING (dont la liste, au jour du présent accord, figure en Annexe à titre indicatif).

1.2 Sociétés entrant dans le champ d'application

Toute nouvelle société remplissant les conditions de détention du capital par la société NEW AREVA HOLDING, exposées à l'article 1.1 ci-dessus, entrera dans le champ d'application du présent accord.

1.3 Sociétés sortant du champ d'application

Toute société qui ne remplirait plus les conditions de détention du capital par la société NEW AREVA HOLDING, exposées à l'article 1.1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent accord.

Article 2 – Substitution aux accords collectifs, usages et engagements unilatéraux

2.1 Principes

Conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail, l'ensemble des stipulations du présent accord se substitue aux stipulations des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre du présent accord et ayant le même objet sauf exceptions prévues expressément par le présent accord. Il s'y substitue à l'égard de l'ensemble des salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties reconnaissent que l'ensemble des stipulations du présent accord se substitue par ailleurs nécessairement aux usages et engagements unilatéraux antérieurs portant sur l'un des domaines traités dans le présent accord.

2.2 Exceptions

2.2.1 Cas particuliers des jours épargnés au 31 décembre 2017

Par exception à l'article 2.1 du présent accord, les règles d'utilisation prévues par les accords CET d'entreprises conclus antérieurement au présent accord continueront de s'appliquer au stock de jours d'ores et déjà épargnés au 31 décembre 2017 (y compris les règles particulières existantes en matière de transformation en CEFC, d'abondement à l'utilisation ou du calcul du coefficient de conversion).

Il est toutefois précisé que ce compteur de jours ne peut plus être alimenté au-delà du 31 décembre 2017. Il est géré distinctement du nouveau CET Groupe créé en application du présent accord.

Les salariés pourront, s'ils le souhaitent, utiliser en cours de carrière ce stock de jours épargnés, dans le cadre du présent accord (notamment le transfert de jours vers le PERCO, le don de jours...).

Le paiement des jours épargnés à l'occasion du solde de tout compte, ne peut donner lieu à abondement/coefficient de conversion éventuel(s).

5
L
K M
CW CW

2.2.2 Monétisation des jours épargnés

Par exception à l'article 2.1 du présent accord, il est convenu de continuer à appliquer la monétisation de jours épargnés résultant des accords d'entreprise, usages ou engagements unilatéraux encadrant l'application du dispositif légal (article L3151-3 du Code du travail).

La monétisation pourra concerner les jours épargnés avant ou après l'entrée en vigueur du présent accord, dans la limite globale prévue le cas échéant dans chaque société.

Article 3 – Bénéficiaires et ouverture du compte

Le nouveau dispositif CET Groupe est accessible, à compter du 1^{er} janvier 2018, à l'ensemble des salariés des sociétés mentionnées à l'article 1 du présent accord, ayant 6 mois d'ancienneté au sein du Groupe.

L'ouverture du compte se fera en tout état de cause lors de la première affectation d'éléments sur le CET.

Article 4 – Alimentation du CET Groupe

4.1 Alimentation par le salarié

Le compte épargne temps peut être alimenté à l'initiative du salarié par tout ou partie des éléments en temps ou en argent suivants, dans la limite de 15 jours ouvrés par année civile.

Eléments en temps :

- Les congés payés légaux et conventionnels au-delà de 20 jours ouvrés par an (cinquième semaine, congés d'ancienneté, congés spécifiques,...) ;
- Les JRTT à l'initiative du salarié ;

Autres éléments liés aux variations d'activité :

- Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur équivalent correspondant aux heures supplémentaires effectuées, incluant les majorations ;
- Les jours d'annualisation positive ;
- Les jours de récupérations de missions ou déplacements professionnels ;
- Les jours de récupérations accordés aux salariés en forfait jours en cas de travail le samedi ou un jour férié habituellement chômés ;
- Les jours de compensation accordés au titre des astreintes effectuées ;

La conversion éventuelle des heures en jours est réalisée lors de l'affectation au CET, sur la base du nombre d'heures correspondant à la valeur horaire payée de la journée du salarié.

Eléments en argent :

- L'épargne d'une partie du 13^{ème} mois ou de la gratification cadres mensuelle représentant 5 jours ou 10 jours ;
- Dans les entreprises dans lesquelles la rémunération est versée sur 12 mois, une quote-part de la rémunération brute annuelle de base selon le barème suivant :
 - o 4,16 % de la rémunération annuelle brute de base pour 10 jours ou
 - o 2,08 % de la rémunération annuelle brute de base pour 5 jours.La retenue sur salaire est effectuée mensuellement sur l'année civile considérée.

L'épargne accumulée dans le CET est exprimée en jours ou demi-journée et comptabilisée en jours ouvrés.

6
SC
RW
CNW

4.2 Dépassement du plafond d'alimentation annuel

4.2.1 Absences

Les congés et JRTT qui n'auraient pu être pris en temps du fait d'absences du salarié supérieures à 2 mois, consécutifs ou non, liées à une maladie, maternité/adoption, accident du travail ou maladie professionnelle et ayant empêché la prise de jours de repos seront placés dans le CET en fin d'année. Ce plafond annuel peut également être exceptionnellement dépassé en cas d'absence d'un salarié intervenue en fin de période de référence et ayant empêché la prise de jours de repos durant cette même période.

4.2.2 Salariés expatriés

Compte tenu des contraintes liées au travail à l'étranger, les salariés expatriés ne sont pas soumis au plafond d'alimentation annuel.

4.2.3 Application d'un accord passerelle

Le plafond annuel peut être dépassé pour les salariés bénéficiant, chaque année, d'une affectation automatique de jours dans le CET Groupe au titre d'une compensation prévue par un accord passerelle ou d'un accord individuel. Dans ce cas de figure, le dépassement sera limité au nombre de jours annuels accordés en compensation automatique.

4.2.4 Alimentation du CET au titre des congés de l'article 2.3 des accords CAFC existants

L'épargne des congés au titre de l'article 2.3 des accords CAFC existants dans certaines sociétés n'est pas décomptée du plafond annuel fixé.

Ces jours, utilisés en fin de carrière dans les conditions prévues par les accords de cessation anticipée d'activité les instituant, sont identifiés distinctement au sein du CET groupe.

4.2.5 Salariés en situation de handicap

Pour tout salarié en situation de handicap reconnu, le plafond annuel pourra être dépassé à hauteur de 5 jours ouvrés.

4.3 Plafond global

Il est rappelé que la vocation première des différents jours de congés existant au sein du Groupe est que ces derniers soient effectivement pris en temps au cours de la période de référence.

En conséquence, l'épargne cumulée sur le compteur d'épargne ne peut excéder, pour un salarié, 140 jours ouvrés. Ce plafond global ne s'applique pas aux situations visées à l'article 4-2 du présent accord.

Il est précisé que les jours déjà épargnés par les salariés au 31 décembre 2017 mentionnés à l'article 2.2.1 du présent accord ne sont pas pris en compte pour la détermination du plafond global de 140 jours ouvrés.

Handwritten signature and initials: "SC" with a superscript "7", "KH", and "CW" below it.

Article 5 – Gestion du compte épargne temps

5.1 Procédure d'alimentation du compte

Compte tenu du principe selon lequel les jours de repos doivent de préférence être pris en temps, l'alimentation en temps par le salarié de son CET ne pourra se faire qu'en fin de période de référence. Ainsi, l'alimentation s'effectue au mois de janvier de l'année n+1 sur les compteurs arrêtés au 31 décembre de l'année n.

Dans l'hypothèse où, dans une société comprise dans le champ d'application du présent accord, la période des congés ne serait pas calée sur l'année civile :

- Alimentation par les congés payés : au mois de juin l'année n sur les compteurs arrêtés au 31 mai de l'année n (période d'acquisition des congés).
- Alimentation par les JRTT et autres éléments en temps : au mois de janvier de l'année n+1 sur les compteurs arrêtés au 31 décembre de l'année n

Les salariés doivent informer leur Direction des Ressources Humaines du nombre de jours qu'ils entendent verser sur leur CET à l'aide du logiciel ou du formulaire à leur disposition dans l'Entreprise.

La possibilité d'épargner ne saurait être invoquée par une hiérarchie pour refuser la prise de jours de repos avant le 31 décembre.

L'alimentation du CET par la conversion du 13^{ème} mois ou de la gratification cadre se fait obligatoirement, selon les sociétés, en janvier de chaque année ou lors de la campagne de versement du 13^{ème} mois.

5.2 Tenue du compte

Le CET est géré par chaque société dans le respect des règles fixées par le présent accord de Groupe.

5.3 Evolution des éléments affectés au compte

La valeur des éléments affectés au compte suit l'évolution du salaire du salarié.

5.4 Garantie des éléments inscrits au compte

Les jours épargnés figurant sur le CET sont couverts par l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés dans les conditions prévues aux articles L.3253-6 et L.3253-8 du Code du travail, c'est-à-dire dans la limite d'un plafond égal à 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 78 456 € pour 2017.

Pour les jours épargnés convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des plafonds de garantie de l'AGS, un dispositif de garantie est mis en place dans chacune des Entreprises concernées par le présent accord.

Article 6 – Utilisation en temps du CET

6.1 Indemnisation de congés sans solde conventionnels ou légaux

Chaque salarié peut utiliser les jours qu'il a affectés sur son CET pour financer tout ou partie :

- d'un congé sans solde prévu par la loi notamment congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale etc... La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévues par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent ;

8
CNW
RM

- d'un congé sans solde conventionnel résultant du statut collectif en vigueur dans l'entité considérée. La date et la durée du congé choisies par le salarié doivent être validées par la hiérarchie ;
- d'un Congé Fin de Carrière d'une durée minimale d'un mois précédant immédiatement le départ à la retraite à taux plein du salarié. Le terme de ce congé correspond à la date de cessation du contrat de travail au titre du départ à la retraite du régime général de sécurité sociale. La durée du Congé Fin de Carrière s'impute donc sur le préavis de départ à la retraite. Le salarié doit effectuer sa demande au minimum 6 mois avant la date prévue de départ en Congé Fin de Carrière.

Lorsqu'aucun délai de prévenance n'est prévu par la réglementation afférente au congé en question, le salarié devra respecter un délai de prévenance d'au moins 3 mois avant la date de début du congé.

6.2 Utilisation des jours épargnés pour prendre des jours de repos complémentaires

Le salarié a la possibilité d'utiliser les jours issus du CET à condition d'avoir pris intégralement les congés payés et les JRTT à son initiative (à l'exception des JRTT ne pouvant être pris à la date de la demande du salarié du fait des dispositions des accords 35h des entités) à prendre au cours de l'exercice de référence

Cette utilisation s'effectuera, dans la limite de 15 jours ouvrés par an, sous la forme ½ journées et de journées complètes, sous réserve de l'accord de la hiérarchie.

Ces jours sont positionnés sur les jours habituellement travaillés par le salarié (ex : pour le personnel HN, 5 jours décomptés du CET pour une semaine de congé).

6.3 Circonstances exceptionnelles graves

En cas de circonstances graves et exceptionnelles dont la nature est laissée à l'appréciation de la Direction des Ressources Humaines de l'entité considérée (cette appréciation pourra faire l'objet d'un arbitrage éventuel au niveau hiérarchique supérieur), il est convenu que le CET pourra être utilisé à l'initiative du salarié en dehors du cadre prévu à l'article 6.1, sans application d'un délai conventionnel.

6.4 Dons de jours de repos à des collègues dont l'enfant, le conjoint, le père ou la mère est gravement malade

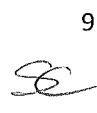
Les parties conviennent, par le présent article, de permettre aux salariés d'utiliser leurs jours CET pour en faire bénéficier des collègues qui ont besoin de s'absenter pour s'occuper de leurs enfants gravement malades, conformément aux articles L.1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail.

Les parties profitent de l'occasion donnée par le présent accord pour encourager la mise en place du dispositif de dons de jours de repos par le biais d'accords collectifs d'entreprise.

Sous réserve et dans le respect des modalités de mise en place qui devront être prévues par un accord collectif, les parties sont favorables, dans le principe, à ce que ces dons de jours puissent également être faits à des collègues dont le conjoint/personne liée au salarié par un PACS, le père ou la mère sont gravement malades.

6.5 Passage à temps partiel / forfait jours réduit

Les jours du CET pourront être utilisés dans le cadre d'un passage à temps partiel ou à temps réduit (forfait en jours réduit) pour indemniser la part des heures ou jours non travaillés et ainsi bénéficier d'un complément de rémunération dans la limite de celle correspondant à un temps plein. Dans le

9
  ⁹ RM
 CN W

cas où le salarié bénéficie d'une incitation financière pour passer à temps partiel, l'utilisation des jours d'épargne sera limitée à un complément de rémunération dans la limite de la rémunération correspondant à un temps plein.

Article 7 – Utilisation en argent du CET

Le salarié peut liquider (en dehors de ses droits correspondant à la 5^{ème} semaine de congés payés) tout ou partie des jours qu'il a affectés sur le CET dans les conditions suivantes, hors cas de rupture du contrat de travail.

Les éléments du CET utilisés en argent ne génèrent aucun droit à congé et ne rentrent pas dans l'assiette de calcul du 10^{ème} de congés payés.

7.1 Liquidation exceptionnelle partielle ou totale

Hors cas de la rupture du contrat de travail, le compteur d'épargne peut être liquidé, en tout ou partie, à l'initiative du salarié dans les cas suivants :

- mariage ou PACS de l'intéressé(e) ;
- naissance ou adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce ou dissolution d'un PACS de l'intéressé(e) ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ou d'un de ses enfants, au sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ;
- Reconnaissance d'un enfant en situation de handicap ;
- décès du conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS ;
- perte d'emploi du conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS ;
- acquisition de la résidence principale ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée au gestionnaire des fonds ou à l'employeur de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution du plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil ;
- acquisition / agrandissement, construction, remise en état ou rénovation de son bien immobilier en France (justificatif attestant de la réalisation par des professionnels du métier) ;
- études supérieures des enfants du salarié ;
- création d'une entreprise ou installation en vue d'une activité non salariée par le salarié.

Cette liquidation, possible à partir de 1000 € bruts, est soumise à la présentation d'un justificatif nécessaire, ainsi qu'à une demande du salarié à l'employeur qui doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

7.2 Rachat de trimestres de sécurité sociale

Tout ou partie des jours épargnés peut être utilisé dans le cadre du rachat des années d'études, des années incomplètes ou de périodes travaillées à l'étranger prévu par le Code de la sécurité sociale. Dans ce cas de figure, le salarié sera tenu, à l'appui de sa demande de déblocage de l'épargne temps, de présenter des justificatifs nécessaires ainsi qu'une preuve de la réalisation de l'achat.

7.3 Transfert de jours épargnés vers le PERCO

Les jours épargnés dans le CET, qu'ils soient issus de l'ancien compteur mentionné à l'article 2.2.1 du présent accord ou du nouveau CET Groupe, selon le choix du salarié, peuvent être transférés dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) sous réserve de la signature du projet d'accord

10
SC
RH
CW

PERCO proposé en parallèle aux Organisations syndicales, dans la limite de 10 jours ouvrés par an (entre le 1er janvier et le 31 décembre).

Conformément à la réglementation en vigueur à la date du présent accord, ces jours sont convertis en unités monétaires puis transférés dans le PERCO du salarié. La somme due en contrepartie des jours concernés, est exonérée des cotisations sociales (à l'exception des cotisations accident du travail) ainsi que de l'impôt sur le revenu. En revanche, la CSG et la CRDS au titre des revenus d'activité sont dues.

Le régime social et fiscal sera adapté en fonction de toute évolution légale ou réglementaire.

Article 8 – Situation et rémunération du salarié pendant le congé sans solde financé par le CET

Le salarié utilisant son CET dans le cadre d'un congé sans solde est en situation de suspension de son contrat de travail.

Avant le début de son congé, le salarié signe un avenant à son contrat de travail qui précise les conditions qui lui sont applicables. Durant l'utilisation du CET sous forme de congé, le salarié n'acquiert ni congés payés ni JRTT.

Pendant son absence et pour la durée équivalente au nombre de jours de son épargne temps, le salarié sera indemnisé mensuellement sur la base de la rémunération perçue au moment de son départ.

Cette indemnisation, qui a le caractère d'un salaire est versée aux mêmes échéances que le salaire dans l'Entreprise, sera calculée selon les règles du maintien de salaire appliquées dans le cadre de l'indemnisation des congés payés.

Pendant l'utilisation du CET, le salarié bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé et de la garantie invalidité-décès dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il bénéficiera des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Si la durée totale du congé est supérieure à la période d'indemnisation, le salarié est alors en situation de congé sans solde pour le temps restant à couvrir.

1/ Pour les entreprises utilisant la méthodologie du coefficient de conversion avant l'application du présent accord :

Pour tout congé (apprécié en jours calendaires) issu du CET Groupe d'une durée égale ou supérieure à 1 mois, un coefficient de conversion est appliqué aux jours ouvrés utilisés en temps. Cette conversion permet d'une part de convertir le nombre de jours d'épargne nécessaire en jours calendaires de manière à positionner facilement la période de congés mais permet également de déterminer la durée du congé correspondant à l'épargne du salarié.

Ainsi, l'épargne de jours issue du CET utilisée en temps correspond sur la base d'une année calendaire au paiement du nombre de jours travaillés auxquels s'ajoutent les congés collectifs du régime de travail du salarié (hors JRTT). Le régime de travail pris en compte pour le calcul du coefficient correspond à celui du dernier régime de travail occupé par le salarié pendant au moins 12 mois avant son départ en congé (Annexe 2).

Si les jours obtenus à l'issue de la conversion sont des nombres décimaux, il sera procédé à un arrondi :

- au nombre entier supérieur pour la partie décimale égale ou supérieure à 0,5
- au nombre entier inférieur pour la partie décimale inférieure à 0,5

2/ Lorsque l'épargne temps sera pris en Congé Fin de Carrière, les sociétés du Groupe appliqueront les principes de conversion ci-dessus.

Article 9 – Modulation de la durée du Congé Fin de Carrière selon l'indemnisation choisie

Le salarié peut choisir de moduler la durée de son Congé Fin de Carrière en fonction du niveau d'indemnisation choisi, selon les modalités suivantes :

Niveau d'indemnisation choisi :	Coefficient d'allongement de la période de Congé Fin de Carrière :
100%	1
90%	1,11
80%	1,25
70%	1,42

Les cotisations sociales seront calculées sur la base de l'indemnité mensuelle brute perçue par le salarié pendant cette période en fonction du niveau d'indemnisation choisie. Les cotisations sociales salariales sont prises en charge par le salarié selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

En cas de modulation de l'indemnisation en Congé Fin de Carrière, l'assiette des cotisations de retraite complémentaire sera déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet selon la même répartition que les salariés en activité. Egalement, l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite correspondra à la durée contractuelle du salarié.

Article 10 – Retour du salarié

A l'issue du congé mentionné à l'article 6.1 du présent accord, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente en priorité dans le même établissement d'origine.

Cette disposition ne s'applique pas au cas du Congé Fin de Carrière, compte tenu de l'engagement préalable du salarié à faire liquider sa pension de vieillesse du régime général de Sécurité Sociale à l'issue du congé.

Article 11 – Mutation au sein du groupe NEW AREVA

En cas de mutation dans une société du groupe NEW AREVA faisant partie du périmètre du présent accord, le salarié continue de bénéficier du dispositif de Compte épargne temps Groupe.

Article 12 – Cessation du Compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé jusqu'à la rupture du contrat de travail du salarié.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation des jours épargnés, le salarié perçoit, au moment du paiement de son solde de tout compte, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des jours épargnés figurant sur le compte.

En cas de décès du salarié, les jours épargnés dans le compte sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore des droits à repos compensateur.

Article 13 – Règle de conversion monétaire des jours indemnisés

Dans tous les cas d'indemnisation de l'épargne en argent prévus au présent accord, la valeur de ces jours indemnisés est calculée sur la base de la rémunération perçue par le salarié au moment de la conversion suivant la règle du maintien de salaire pendant les congés payés (nombre de jours x

12
L SC CN 12H
CW

montant individuel maintien congés payés).

Article 14 – Modalités de transfert des droits inscrits sur le CET entre employeurs

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut demander, par écrit et en accord avec l'employeur, la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations de l'ensemble de ses droits inscrits sur son CET et convertis en unités monétaires.

Ces sommes sont soumises au paiement des charges sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu avant le transfert à la Caisse des dépôts et consignations conformément à la réglementation en vigueur.

Article 15 – Régime fiscal et social des indemnités versées

Exclusion faite des jours transférés du CET vers le PERCO, les sommes versées au salarié lors de l'utilisation du CET en temps ou en argent sont soumises au paiement des charges sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Article 16 – Suivi de l'accord

Les parties conviennent de faire un bilan annuel, durant les 2 premières années d'application du présent accord dans le cadre d'une commission de suivi composée de 2 membres de la direction et de 2 membres de chaque organisation syndicale signataire, dont le Coordinateur Syndical Groupe.

Cette réunion permettra de faire un bilan de l'utilisation du CET et le cas échéant du dispositif mis en place en cas de baisse de charge.

Article 17 – Clause de RDV

Les parties conviennent, en application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux organisations représentatives au niveau du Groupe.

Article 18 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'entrée en vigueur de l'accord sera accompagnée d'une communication à l'attention des salariés et du management de chaque Société du Groupe.

Article 19 – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé selon les modalités et effets des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

L'accord peut également être dénoncé par chacune des parties signataires selon les modalités prévues par l'article L 2261-9 du Code du travail sous réserve d'un préavis de trois mois.

Dans l'hypothèse d'une dénonciation du présent accord, les jours épargnés par les salariés au terme du délai de survie seront transférés dans le nouveau CET de substitution mis en place.

En l'absence d'accord ou de clauses relatives au sort des jours épargnés, les salariés ne pourront plus alimenter le CET Groupe. Ils pourront cependant utiliser ces jours épargnés dans les conditions prévues par l'accord dénoncé.

13
SC KH
CW CW

Article 20 – Publicité et dépôt de l'accord

Le texte du présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Un document d'information sera mis à disposition des salariés du Groupe sur les modalités d'alimentation et d'utilisation du CET Groupe.

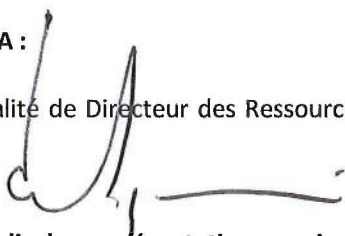
Conformément au Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente en un exemplaire « papier » original signé par les parties et un exemplaire enregistré sur support électronique.

Un exemplaire original sera remis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Fait à Courbevoie, le 22 juin 2017,

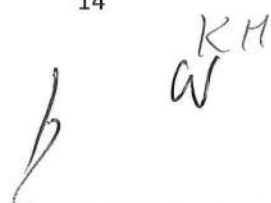
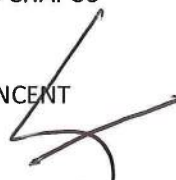
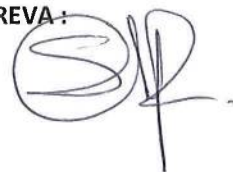
Pour le groupe NEW AREVA :

François NOGUE en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, Communication, Immobilier du groupe NEW AREVA



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe NEW AREVA :

- | | | |
|--------------|-----------------|----------------------|
| - CFDT | représentée par | Stéphane CHAPUS |
| - CFE-CGC | représentée par | Cyrille VINCENT |
| - CGT | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - CGT-FO | représentée par | Cédric NOYER |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI |



**ANNEXE 1 – Liste des sociétés du Groupe NEW AREVA HOLDING,
à la date de signature du présent accord**

- AMALIS
- AREVA BUSINESS SUPPORT
- AREVA LEA (transfert d'AREVA NP vers NEW AREVA prévu au 1^{er} juillet 2017)
- AREVA MINES SA
- AREVA NC SA
- AREVA PROJETS
- AREVA TEMIS
- EURODIF PRODUCTION
- EURODIF SA
- MSIS ASSISTANCE
- POLINORSUD
- LE MARECHAL CELESTIN
- MAINCO
- NEW AREVA HOLDING
- SOCIETE D'ENRICHISSEMENT DU TRICASTIN
- SOVAGIC
- STMI
- TN INTERNATIONAL
- TRIHOM

15
SC KM
CW

ANNEXE 2 – Conversion en jours calendaires

(Durée du congé égal au supérieur à un mois calendaire)

Les jours enregistrés sur le CET sont comptabilisés en jours ouvrés.

Principe :

L'épargne de jours issue du CET utilisée en temps correspond sur la base d'une année calendaire au paiement du nombre de jours travaillés auxquels s'ajoutent les congés collectifs du régime de travail du salarié (hors JRTT).

Le régime de travail pris en compte pour le calcul du coefficient correspond à celui du dernier régime de travail occupé par le salarié pendant au moins 12 mois avant son départ en congé.

Exemples :

Un salarié en forfait 215 jours AREVA BS

- Nombre de jours calendaires : 365 jours
- Nombre de jours rémunérés : nombre de postes travaillés sur l'année + jours de congés payés du régime → 215 jours + 25 jours CP + 2 jours de fractionnement collectif = 242 jours
- Coefficient de conversion : Nombre de jours calendaires sur l'année / nombre de jours rémunérés → $365/242 = 1,51$

Un salarié en régime de travail 5x8 (base horaire journalier 8,56h) AREVA NC SA

- Nombre de jours calendaires : 365 jours
- Nombre de jours rémunérés : nombre de postes travaillés sur l'année + jours de congés payés du régime → $1532h/8,56h = 178$ postes + 25 jours de CP + 1 jour de fractionnement collectif + 6 jours de CP au titre de l'article 4.4.1.5 A du DiCo = 210 jours
- Coefficient de conversion : Nombre de jours calendaires sur l'année / nombre de jours rémunérés → $365/210 = 1,74$

16
KH
CV
CV