ACCORD COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Entre les soussignés :

La société Oracle France SAS
Au capital de 7.617.978 euros
Inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro B 335 092 318
Dont le siège social est à Colombes (92700), 15 boulevard Charles de Gaulle
Représentée par Madame Caroline ELBAZ, Directeur des ressources humaines dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la Société :

- **CFDT**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Franck PRAMOTTON et Mustapha BEKADA,

- **CFE-CGC**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Laurence FLORESTANO, Samuel GERAUD et Jean-Luc PARIS,

- **CFTC**, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Brigitte DESINDES, Vincent PERROT et Philippe RENOT

D'autre part,

SOMMAIRE :

ARTICLE 1 : PRINCIPES GENERAUX ET CHAMP D'APPLICATION 2
ARTICLE 2 : ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS 2
ARTICLE 3 : UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS 3
ARTICLE 4 : MODALITES DE VALORISATION DES DROITS ACQUIS AU COMPTE EPARGNE-TEMPS 4
ARTICLE 5 : LIQUIDATION TOTALE OU PARTIELLE DU COMPTE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 4
ARTICLE 6 : GARANTIE DES DROITS ACQUIS SUR LE COMPTE EPARGNE-TEMPS 6
ARTICLE 7 : TRANSMISSION DU COMPTE EPARGNE TEMPS 6
ARTICLE 8 : INFORMATION DU SALARIE 6
ARTICLE 9 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD 6
ARTICLE 10 : DENONCIATION ET REVISION 7
ARTICLE 11 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD 7

BD JLP
PR SG
VP LF
FP

Article 1 : Principes généraux et champ d'application

Le compte épargne temps « CET » permet aux collaborateurs de gérer différemment leurs droits à repos, en leur permettant, notamment, d'accumuler les jours de repos non pris en vue du financement d'un congé ou d'une épargne retraite.

Il ne doit toutefois pas se substituer, par principe, à la prise des jours de congés et des jours de repos dont bénéficient les salariés de l'entreprise. En effet, la prise effective de ces jours est une règle fondamentale à laquelle les parties au présent accord souhaitent rappeler leur attachement.

Le compte épargne temps s'intègre dans le cadre prévu par le législateur, notamment aux articles L.3152-1 et suivants du code du travail.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'Oracle en contrat à durée indéterminée ayant achevé leur période d'essai.

Le CET fonctionne sur la base du volontariat. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses jours de repos.

Le CET peut rester ouvert pendant toute la durée de vie du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension. Il ne peut pas être débiteur.

Une information sera diffusée au personnel sur les modalités de fonctionnement du CET.

Article 2 : Alimentation du compte épargne temps

Chaque salarié a la possibilité d'alimenter le CET, dans les limites fixées par la Loi et le présent accord, par des jours de repos (JRTT) selon les conditions suivantes.

a) Alimentation du compte en JRTT

Chaque salarié n'étant ni en période d'essai ni en préavis peut affecter sur son compte :

- les journées de repos (JRTT) attribuées au titre de l'aménagement du temps de travail dit « modalité standard », dans la limite de 12 jours ouvrés par année civile.
- les journées de repos (JRTT) attribuées au titre de l'aménagement du temps de travail et accordées aux salariés en « réalisation de mission » (modalité 2) et en « autonomie complète » (modalité 3), dans la limite de 12 ouvrés par année civile.

Chaque salarié pourra affecter sur son CET les JRTT acquis au titre de l'année calendaire précédente (JRTT 2).

Pour 2013, du fait de la mise en place du CET en cours d'année, les salariés pourront exceptionnellement affecter sur leur CET les JRTT acquis la même année (compteur « JRTT1 »), ainsi que les JRTT2 pour lesquelles les salariés avaient demandé un transfert au PERCO.

Au jour du présent accord, un nouvel outil de gestion du temps de travail est à l'étude.

Sous réserve que cet outil le permette, et à compter de sa mise en fonction, les parties conviennent que le CET soit alimenté, au titre des années suivantes, en JRTT1 et JRTT2.

JLP SG LF

BD PR JP

FP 13

b) Modalités d'alimentation

Les salariés devront formuler leur demande d'affectation de jours de repos sur le CET en jours entiers uniquement (et non en demi-journées) au moyen d'un formulaire à adresser à la DRH.

Cette demande devra être effectuée dans un délai courant du 1er au 31 mars de chaque année.

Pour l'année 2013, année de mise en place du CET, les salariés devront effectuer leurs demandes dans un délai courant du 1er au 15 octobre 2013.

Dés la mise en place d'un nouvel outil de gestion du temps de travail, les demandes seront effectuées par le biais de cet outil et la période d'alimentation de CET sera :

- Si l'outil ne permet que l'alimentation en JRTT2 : du 1er janvier au 31 mars de chaque année
- Si l'outil permet l'alimentation en JRTT1 et JRTT2 : du 1er janvier au 31 décembre de chaque année

c) Plafonnement global de l'épargne

L'alimentation du CET est limitée à 36 jours par salarié.

Dès lors que cette limite sera atteinte, aucune nouvelle alimentation ne pourra intervenir avant que tout ou partie des droits épargnés aient été utilisés dans les conditions prévues ci-après.

Article 3 : Utilisation du compte épargne temps

a) Utilisation du compte en vue d'une prise de congés

Le CET peut être utilisé en vue de rémunérer un congé ponctuel dont la durée est au moins égale à une journée. Le titulaire des droits doit avoir préalablement utilisé ses droits à congés payés (légaux et complémentaires (congés d'ancienneté)) acquis au titre de la dernière période de référence échue et les jours de repos/ JRTT de l'année déjà acquis.

La durée des droits utilisés s'impute sur la durée totale du congé.

Les garanties de prévoyance et de mutuelle sont maintenues.

La demande devra être formulée en journées entières uniquement (et non en demi-journées) au moyen d'un formulaire à adresser à la DRH et accompagné de l'approbation du Manager au moins 15 jours avant la date de début de congé envisagée et préciser la durée et la période du congé souhaitées.

En cas de refus opposé suite à une demande formulée au moins trois mois à l'avance ou justifiée par un problème familial, le salarié pourra solliciter l'arbitrage de la Direction des Ressources Humaines afin que sa demande soit réétudiée.

Dès la mise en place d'un nouvel outil de gestion du temps de travail, les demandes seront effectuées par le biais de cet outil.

b) Utilisation du compte pour alimenter le PERCO

Le CET peut être utilisé pour alimenter le PERCO existant au sein de l'entreprise.

A titre informatif, et conformément aux dispositions légales applicables au jour de la signature du présent accord, les droits transférés au PERCO peuvent faire l'objet d'une exonération de cotisations patronales et

BD JLP
SG
PR LF
VP

FP 13 G

salariales de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu (hors cotisations accident du travail et maladie professionnelle, contribution solidarité autonomie, contribution au FNAL et CSG CRDS à la charge du salarié), dans la limite de 10 jours par an et par salarié.

Ce transfert est limité à 10 jours de repos par an et par bénéficiaire.

La demande devra être formulée en jours entiers uniquement dans un délai courant du 15 avril au 15 mai de chaque année au moyen d'un formulaire à adresser à la DRH.

Pour l'année 2013, année de mise en place du CET, les salariés devront effectuer leurs demandes dans un délai courant du 1er au 15 novembre 2013.

Dés la mise en place d'un nouvel outil de gestion du temps de travail, les demandes seront effectuées par le biais de cet outil et la période de transfert des droits affectés au CET vers le PERCO sera ouverte du 1er janvier au 15 novembre de chaque année (la période du 16 novembre au 31 décembre étant réservée au calcul d'un éventuel abondement et son versement).

Article 4 : Modalités de valorisation des droits acquis au compte épargne-temps

a) En cas d'utilisation du compte dans le cadre d'une prise de congés

Les jours de repos seront décomptés en jours entiers par l'entreprise.

La valorisation de chaque jour s'effectue sur la base du salaire applicable au moment de la prise du repos.

Ainsi, le jour de repos sera valorisé sur la base de 1/21,67ème du salaire mensuel de base.

b) En cas d'utilisation sous forme monétaire

Chaque journée de repos épargnée est convertie sur la base du montant du salaire de base applicable au moment de la monétisation.

c) Traitement des sommes

Les sommes versées au salarié en cas d'utilisation de son CET, qu'il s'agisse d'une utilisation sous forme de congés, ou sous forme monétaire (y compris dans le cadre de l'épargne salariale) sont considérées comme du salaire et soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

Les versements sont faits aux échéances habituelles de la paie et sont mentionnés sur les bulletins de paie.

Article 5 : Liquidation totale ou partielle du compte et rupture du contrat de travail

a) Liquidation anticipée

Le salarié pourra monétiser de manière anticipée tout ou partie de son CET à la survenance d'un des événements suivants :

- Mariage du salarié ou PACS,
- Naissance ou adoption d'un enfant dès lors que le foyer compte 2 enfants à charge,
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS en cas de garde d'au moins un enfant,
- Invalidité du salarié, de ses enfants, ou de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- Décès du salarié, de son conjoint ou du Pacsé,
- Création ou reprise d'entreprise,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Situation de surendettement,

BD PR JP JLP SG LF FP NB

- Chômage du conjoint du salarié, ou de la personne qui lui est liée par un PACS, d'une durée supérieure à 6 mois,

La liquidation devra être demandée en jours entiers uniquement au moyen d'un formulaire adressé à la DRH dans un délai de trois mois à compter de la date de l'événement.

Dans ces cas, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits constatés à la date de renonciation/liquidation et valorisés selon les modalités prévues à l'article 4 b) du présent accord.

Dés la mise en place d'un nouvel outil de gestion du temps de travail, les demandes seront effectuées par le biais de cet outil.

b) Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié verra son compte liquidé comme précisé ci-dessous sauf en cas de demande de transfert vers un nouvel employeur.

1. Liquidation totale du compte épargne temps

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit pendant la période de constitution du CET, le salarié ou son ayant droit percevra, avec le solde de tout compte, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits constatés à la date de la rupture. Ces droits seront alors valorisés selon les modalités prévues à l'article 4 b) du présent accord.

2. Transfert du compte épargne temps

Tout salarié pourra solliciter, lors de son départ de l'entreprise, la consignation de la valeur du compte convertie en unités monétaires auprès de la Caisse des dépôts et consignations, le cas échéant, en vue de son transfert auprès d'un nouvel employeur.

La demande du salarié devra être notifiée par écrit à la DRH 15 jours avant la date de rupture du contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article D 3154-5 du Code du travail, le transfert auprès de la Caisse des dépôts et consignations sera accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'entreprise.

Un récépissé de la déclaration de consignation est ensuite remis à l'entreprise, qui en informe le bénéficiaire.

En cas de transfert vers un nouvel employeur, le salarié devra adresser une demande de déconsignation auprès de la Caisse des dépôts accompagnée des coordonnées bancaires de son nouvel employeur et du récépissé de la consignation.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de CET dans l'entreprise d'accueil, le salarié qui réalise une mobilité perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte dans les conditions prévues au 4b) du présent accord.

BD JLP RP
PR SG
AP LF

Article 6 : Garantie des droits acquis sur le compte épargne-temps

Conformément à l'article L.3154-1 du Code du travail, les droits inscrits sur le CET, convertis en unités monétaires, sont garantis par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (appelée AGS) dans la limite du plus élevé des plafonds déterminés à l'article D. 3253-5 du Code du travail.

Pour rappel, l'AGS est une association patronale qui a vocation à intervenir si l'entreprise se trouve en procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) et n'a pas de fonds disponibles pour payer les salaires, préavis ou indemnités pour garantir aux salariés le paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

En application de l'article visé ci-dessus, les plafonds s'élèvent actuellement à :

- 6 fois le plafond mensuel des contributions au régime d'assurance chômage pour les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté (soit 74 064 € pour 2013) ;
- 5 fois ce plafond pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté (soit 61.720 € pour 2013).

Cela signifie qu'en cas de défaillance de l'entreprise, l'AGS garantira le paiement des droits capitalisés dans la limite de ces plafonds.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des plafonds de garantie de l'AGS fixés à l'article D. 3253-5 du Code du travail, ORACLE France s'engage à mettre en place un dispositif de garantie financière conformément à l'article L. 3154-2 du code du travail.

Ce contrat interviendra dans le strict respect des dispositions de l'article D. 3154-3 du code du travail. Les organisations syndicales en recevront une copie dès sa signature.

Article 7 : Transmission du compte épargne temps

La transmission du CET est automatique en cas de modification de la situation juridique de l'employeur visée à l'article L.1224-1 du Code du Travail notamment en cas de succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise.

Dans un tel cas, les droits seront transmis à la valeur de l'épargne valorisée conformément aux dispositions de l'article 4 b) du présent accord.

Article 8 : Information du salarié

L'information du salarié sera assurée par le biais des bulletins de paie qui reprennent l'état des droits acquis.

Article 9 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services de la DIRECCTE.

JLD
BD SG FP
PR LF
VP

Article 10 : Dénonciation et révision

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer le présent accord selon les dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

La dénonciation devra être réalisée dans les conditions de forme et de délai prévues par l'article L.2261-10 du Code du travail qui prévoit un délai de préavis de 3 mois et un délai de survie de 12 mois à défaut de signature d'un accord de substitution.

Les parties conviennent expressément que le présent accord ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Compte tenu de cette indivisibilité, le présent accord devra faire l'objet d'une dénonciation globale, faute de quoi la dénonciation ne serait pas considérée comme valable, ni opposable.

Chaque partie signataire peut également demander la révision ou la modification sous forme d'avenant de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision ou la modification est demandée et un projet de texte révisé,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, y compris celles qui ne seraient pas signataires du présent accord, devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'avenant de révision ou de modification, portant sur les dispositions dont la révision aura été sollicitée ainsi que sur les autres dispositions de l'accord, pourra être conclu selon les règles de majorité en vigueur à la date de signature de l'avenant. Les règles de majorité actuelles, et donc susceptibles d'évolutions, sont rappelées pour mémoire ci-après :

- la signature de l'avenant par des organisations syndicales, dont une au moins doit être signataire de l'accord initial, ou adhérente à celui-ci, totalisant au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (la répartition des suffrages se faisant à parts égales en cas de liste commune, à défaut de répartition spécifique déterminée lors du dépôt de la liste),
- l'absence d'opposition exprimée par des organisations syndicales totalisant plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections.

Des dispositions portant révision ou modification du présent accord pourront être conclues également en d'autres circonstances (à l'occasion de la négociation d'un accord collectif portant sur d'autres thèmes, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires...).

Dans l'hypothèse où ces négociations aboutiraient à la signature d'un avenant ou d'un nouvel accord portant révision ou modification du présent accord, les dispositions ainsi modifiées se substitueraient aux stipulations du présent accord qu'elles remplacent.

Article 11 : Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles R.2231-1 et suivants du Code du travail, et à défaut d'opposition exercée par les organisations syndicales non signataires dans les conditions de forme et de majorité

prévues par la législation, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la DIRECCTE.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué à l'Observatoire Paritaire des Négociations Collective de Syntec (OPNC).

Un exemplaire du présent accord et de son annexe sera remis à chaque organisation syndicale signataire, et un exemplaire sera également conservé par la Direction.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Enfin, en application de l'article R.2262-2 et suivant du Code du travail, il sera transmis au comité d'entreprise (et comités d'établissement), aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Colombes, le 26 juillet 2013

Pour la Société ORACLE France SAS

Caroline Elbaz

Pour les organisations syndicales représentatives :

CFDT

CFE-CGC

CFTC