

**Avenant à l'accord compte Epargne temps**

**Entre les soussignés:**

Sia Habitat, dont le siège est situé à Douai, 67 avenue des Potiers, représentée par Monsieur Bernard RANVIER, président du directoire,

**d'une part,**

**et**

L'organisation syndicale représentative : CFDT, représenté par Monsieur Michel DEREGNAUCOURT, délégué syndical

**d'autre part,**

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

L'accord compte épargne temps conclu en date du 16 mai 2007, est modifié comme suit :

**1 PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le présent avenant marque la volonté des parties signataires de prendre en compte le nouveau régime juridique du compte épargne temps (CET) et de mettre en place des dispositions plus favorables aux salariés.

Le CET est une mesure visant à permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle afin de maintenir un environnement de travail sain et respectueux de l'équilibre travail-vie privée. En effet, au cours de sa vie professionnelle, un salarié peut être amené à devoir faire face, dans son environnement familial, à des difficultés d'organisation notamment en terme de temps de travail, pour pouvoir apporter un soutien à un membre de sa famille. Soucieuse de prendre en compte ces difficultés et dans le cadre de sa responsabilité sociétale, l'entreprise propose de mettre en place un compte épargne temps aux dispositions plus souples pour le salarié.

En outre, le compte épargne temps permet également d'apporter des éléments de réponse temporaires face à des inaptitudes partielles ou totales touchant les salariés, en garantissant un complément de rémunération au salarié concerné, en fonction de ses droits épargnés.

Sur un plan formel, il est rappelé que préexiste au sein de l'entreprise un compte épargne temps, mis en place par accord d'entreprise en date du 16 mai 2007.

Néanmoins, et au vu de l'importance qualitative et quantitative des modifications souhaitées par les parties de ce dispositif, il est précisé que le présent avenant se substituera intégralement aux dispositions de l'accord d'entreprise en date du 16 mai 2007, et à ses avenants et modifications ultérieures, quelle qu'en soit l'origine et la nature, qui cesseront par conséquent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

*MB*

## 2 OBJET

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Ce compte épargne-temps a pour objectifs principaux de :

- permettre le report des jours de congés pour accomplir un projet personnel
- favoriser les aménagements de fin de carrière
- favoriser un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Le compte épargne temps ne doit toutefois pas se substituer à la prise effective des jours de congé et des jours de repos dont bénéficient les salariés.

L'adhésion au CET est une démarche strictement volontaire à la seule initiative du salarié.

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

## 3 SALARIES BENEFICIAIRES

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté en continu peut ouvrir un compte épargne-temps.

Toutefois, les salariés ayant, à leur embauche par l'entreprise, une ancienneté groupe GCEH supérieure ou égale à un an, peuvent adhérer immédiatement à ce dispositif.

## 4 OUVERTURE ET TENUE DE COMPTE

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié. Les salariés intéressés en font la demande écrite auprès de la Direction des ressources humaines-département gestion administrative du personnel et pilotage RH, en précisant les modes d'alimentation du compte, avant les échéances suivantes :

- le 5 avril, pour les congés payés
- le 5 novembre, pour les jours RTT
- le 5 du mois de versement pour la gratification (13<sup>ème</sup> mois), la prime vacances, la prime annuelle variable sur objectifs de fin d'année et la prime de performance de fin d'année, l'intéressement

Pour le personnel d'immeubles :

- le versement au CET de la prime de vacances et la gratification (13<sup>ème</sup> mois) ne pourra s'effectuer qu'en une seule fois chaque année :
  - le 5 mai pour la prime de vacances
  - le 5 décembre pour la gratification (13<sup>ème</sup> mois), pour la totalité ou la moitié du montant perçu
  - à tout moment pour les sommes issues du plan épargne entreprise (PEE)

Lors de l'année de signature de l'accord CET, un délai exceptionnel jusqu'au 31 mai 2010 sera autorisé pour toute demande d'ouverture et d'alimentation du compte par des congés payés.

*FD*

*M*

## 5 ALIMENTATION DU COMPTE

Chaque salarié a la possibilité d'alimenter le compte épargne-temps par des jours de repos et/ou des éléments de salaire dont la liste est fixée ci-après.

### 5.1 ALIMENTATION DU COMPTE EN JOURS DE REPOS

Tout salarié peut décider de porter sur son compte des jours de repos et de congés ci-après, déterminés, dans les conditions suivantes :

- tout ou partie de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés (par journée(s) entière(s))
- tout ou partie des jours de congés conventionnels, hors congés spéciaux au titre de l'article 24 de la convention collective des ESH (par journée(s) entière(s))
- tout ou partie des jours accordés par l'employeur (par journée(s) entière(s)) à savoir les 2 jours (Gayant et Ste Barbe) et les 6 jours de récupération de la 38<sup>ème</sup> heure travaillée.
- tout ou partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) qui ne sont pas retenus au titre du calendrier des jours chômés et payés de l'année considérée (par journée(s) entière(s))

Exceptionnellement, l'année de signature de l'accord CET, l'intégralité des congés non pris résultant des exercices précédents, quelle que soit leur origine, pourront être portés sur le CET (excepté les 4 semaines de CP légaux acquis de juin 2008 à mai 2009 et à prendre avant le 30 avril 2010).

### 5.2 ALIMENTATION DU COMPTE PAR DES ELEMENTS DE SALAIRE

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :

- la totalité de l'acompte du treizième mois versé en juin et la totalité du solde du treizième mois versé en décembre, à la date des versements;
- la totalité de la prime vacances
- la totalité de la prime annuelle variable sur objectifs de fin d'année et la prime de performance de fin d'année
- la totalité de la prime d'intéressement, conformément à l'accord d'intéressement du 24/06/2009;
- tout ou partie des sommes versées sur le plan d'épargne d'entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité ;

### 5.3 MODALITES DE CONVERSION ET DE VALORISATION DES DROITS EPARGNES

Lorsque les droits affectés sont des jours de congés ou des jours de repos, ils sont inscrits en compte pour leur valeur (une journée de congé ou de repos affectée donne droit au report d'une journée au compte épargne temps).

Lorsque les droits affectés sont des apports en numéraire, ces derniers sont immédiatement convertis en temps équivalent de repos et affectés au compte épargne temps du salarié, proportionnellement à la rémunération mensuelle brute de base avec ancienneté de l'intéressé le mois précédent l'apport au CET, par application de la formule suivante, dont le résultat doit apparaître en jours et fractions de jours :

*VTD*

Pour les salariés hors personnel d'immeubles :

droit inscrit au compte épargne temps = montant de l'apport en € x (21,67 jours ouvrés / rémunération mensuelle brute de base avec ancienneté le mois précédant l'apport au CET)

Pour le personnel d'immeubles :

droit inscrit au compte épargne temps = montant de l'apport en € x (26 jours ouvrables / rémunération mensuelle brute de base avec ancienneté le mois précédant l'apport au CET)

#### **5.4 PLAFOND DE L'ÉPARGNE ET GARANTIE**

Les droits acquis sur le compte épargne-temps sont limités : convertis en unités monétaires, ceux-ci ne doivent pas dépasser l'équivalent d'1 an de salaire brut (équivalent temps plein, avec ancienneté), dans la limite de six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage (article D. 3253-5) (plafond fixé par décret du 29 décembre 2005 ou plafond conventionnel) soit 69 240 euros en 2010.

Les droits épargnés sont garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS) dans la limite du plafond prévu par le décret du 29 décembre 2005, pris en application de l'article L. 3253-17.

## **6 MODALITES D'UTILISATION ET DE LIQUIDATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

### **6.1 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS POUR INDEMNISER PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT UN CONGE**

A) Congés pouvant être indemnisés par le compte épargne temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie :

- d'un congé sans solde, ou pour convenance personnelle d'une durée minimale de 7 jours calendaires ininterrompus

Tel est le cas du congé parental total prévu par l'article L.1225.47, du congé pour création d'entreprise prévu par l'article L.3142-78 du code du travail, du congé de solidarité internationale prévu par l'article L.3142-32 du code du travail, du congé sabbatique prévu par l'article L.3142-91 du code du travail, etc) ; l'employeur s'autorise le report d'une telle demande de 6 mois maximum. Le salarié ne pourra mettre fin de manière anticipée à ce congé qu'avec l'accord de l'employeur.

- d'une formation hors temps de travail

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie des temps de formation effectués en dehors du temps de travail prévu par l'article L.6321-2 du code du travail, non pris en charge par l'employeur (dans le cadre du plan et/ou de la professionnalisation) ni par l'OPCA formation.

- des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental, d'un congé pour enfant ou parent gravement malade, d'un temps partiel choisi, d'un mi-temps thérapeutique

MTD

- de la cessation anticipée de l'activité des salariés à moins de 2 ans de la retraite, de manière progressive ou totale

Les salariés à deux ans de l'âge légal de la retraite peuvent solliciter un aménagement progressif du temps de travail de fin de carrière, ou demander à prendre un congé total leur permettant d'avancer leur cessation d'activités.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

- d'une prolongation de congé paternité (voir annexe 1)
- d'un congé pour présence parentale (voir annexe 1)
- d'un congé de solidarité familiale (voir annexe 1)
- d'un congé de soutien familial (voir annexe 1)

Il est par ailleurs convenu que les salariés pourront solliciter la liquidation de leurs droits figurant au compte épargne temps dans l'hypothèse d'une nouvelle affectation, suite à leur reclassement pour inaptitude ou permettant d'éviter un licenciement pour motif économique, dans l'hypothèse où cette nouvelle affectation conduit à une diminution temporaire ou définitive de la rémunération mensuelle brute de base.

#### B) Conditions préalables de liquidation du compte

Les éléments placés sur le CET peuvent être utilisés pour rémunérer un congé mentionné à l'article 6.1 selon les modalités suivantes :

Afin de bénéficier d'une indemnisation totale ou partielle du congé par la liquidation des droits du compte épargne temps, celui-ci doit être sollicité :

- 3 mois avant la date de début des congés souhaités pour une demande de congés égale ou supérieure à 2 mois ininterrompus
- 1 mois avant la date de début de congés souhaités pour une demande inférieure à 2 mois ininterrompus

Ces délais peuvent même être supprimés en cas d'extrême urgence, notamment en cas d'accompagnement de fin de vie, sous réserve d'en informer sa hiérarchie et fournir les justificatifs de ce départ précipité dans les plus brefs délais.

En ce qui concerne le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de soutien familial, se reporter à l'annexe 1 pour plus de précisions.

Dans tous les cas, le salarié informe sa hiérarchie puis adresse à la Direction des Ressources-département gestion administrative du personnel et pilotage RH, une lettre recommandée avec accusé réception ou une lettre remise en mains propres contre décharge présentant sa demande de congés et la demande de liquidation du compte, aux fins de son indemnisation.

Sauf hypothèse d'extrême urgence, l'employeur est tenu de répondre au salarié dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai sera considérée comme une acceptation tacite.

Les congés doivent être d'une durée minimum de 7 jours calendaires ininterrompus, sauf pour les congés de présence parentale, solidarité familiale et soutien familial, et le congé

MD

utilisé pour indemniser des temps de formation pour lesquels la durée pourra être moindre.

L'employeur est en droit de refuser ou de reporter sa décision pour des questions d'organisation de l'entreprise ou du service. Dans ce cas, l'employeur doit motiver sa décision. Le salarié peut refaire une nouvelle demande avec un nouveau délai de prévenance de 3 mois avant le départ en congé. Celle-ci ne pouvant être à nouveau reportée.

#### C) Situation du salarié pendant un congé financé par le CET

Le congé correspond à une suspension du contrat de travail. Le salarié reste inscrit à l'effectif et demeure électeur et éligible aux élections professionnelles.

Cette période de congé est assimilée à une période de travail effectif pour les droits à la retraite, les congés annuels ou d'ancienneté, les congés spéciaux, la gratification de fin d'année, la prime de vacances, l'intéressement, la prime annuelle variable sur objectifs de fin d'année et la prime de performance de fin d'année.

Pendant toute la durée du congé indemnisée par le compte épargne-temps, le maintien des garanties de prévoyance est assuré.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi de même catégorie professionnelle assorti d'une classification et d'une rémunération au moins équivalente.

#### D) Rémunération du congé

Pendant le congé, le salarié peut bénéficier, par la liquidation de son compte épargne temps, d'un maintien intégral de sa rémunération brute avec ancienneté, dans la limite des droits épargnés au compte épargne temps.

Les droits du compte épargne temps sont liquidés selon les modalités suivantes :

- chaque mois, il est déterminé le montant de la rémunération brute permettant le maintien intégral du salaire brut de base avec ancienneté perçu le mois précédant le début du congé indemnisé.

Il est bien entendu que sera pris en compte, dans ce cadre, le montant de la rémunération, des indemnités, ou des allocations, versées ou maintenues pendant le congé, par l'employeur ou toute institution compétente (assurance maladie, organisme de formation,...) en application d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle.

- il est par ailleurs déterminé le montant de la rémunération brute journalière de l'intéressé, en application de la formule suivante :

*Pour les salariés hors personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant le départ en congé / 21,67*

*ND*

*Pour le personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant le départ en congé / 26*

- est alors liquidé et ôté du compte épargne temps, chaque mois, le nombre de jours ou de fractions de jours permettant le maintien de la rémunération intégrale, au vu de la rémunération journalière ainsi déterminée.

A ce titre, il est appliqué la formule suivante :

*Nombre de jours liquidés chaque mois = montant de la rémunération mensuelle brute permettant le maintien intégral du salaire brut avec ancienneté de base / rémunération journalière brute*

## **6.2 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS POUR BENEFICIER D'UNE REMUNERATION IMMEDIATE OU DIFFEREE**

A l'exception des congés payés légaux, le salarié peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des droits inscrits sur le CET. Il s'agit de la monétisation du CET qui consiste à permettre la liquidation en argent des droits à repos qui y ont été transférés.

A) cas possibles d'utilisation du CET en monétaire

- le déblocage total des droits capitalisés (hors droits issus des congés payés légaux épargnés)

Le déblocage total des droits épargnés (hors droits issues des congés payés légaux) peut être sollicité dans les hypothèses suivantes :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité
- 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 (mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité) au sens des 2° et 3° article L.341-4 du code de la sécurité sociale
- Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou de son conjoint (mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité)
- Création ou reprise par le bénéficiaire ou son conjoint (mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité) d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 163 a du code général des impôts, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux
- Situation de surendettement du salarié constatée judiciairement
- Absence du salarié pour maladie supérieure à six mois consécutifs

*UD*

➤ le déblocage partiel des sommes capitalisées

Le déblocage partiel des sommes capitalisées ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'employeur. Le salarié doit en faire la demande écrite à l'employeur. Celui-ci n'est pas tenu de donner une suite favorable à cette demande. L'employeur apporte une réponse au salarié sous 10 jours ouvrables. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera réputée tacitement acceptée.

Cette demande ne pourra en toute hypothèse être acceptée, même tacitement, lorsqu'elle concerne des droits issus des congés payés légaux épargnés.

B) modalités de liquidation

La demande de conversion des droits épargnés sur le CET en monétaire s'effectue par lettre recommandée avec accusé réception ou une lettre remise en mains propres contre décharge adressée à la Direction des Ressources-département gestion administrative du personnel et pilotage RH, accompagnée le cas échéant des justificatifs de l'évènement justifiant la liquidation totale des droits.

A ce titre, il est précisé que la demande devra être formulée au plus tard dans les 6 mois à compter de l'évènement permettant le déblocage total.

Les droits seront alors liquidés au vu de la rémunération journalière brute du salarié, multipliée par le nombre de jours épargnés dont il est demandé la liquidation.

La rémunération journalière brute prise en considération est déterminée comme suit :

*Pour les salariés hors personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant la demande de liquidation / 21,67*

*Pour le personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant la demande de liquidation / 26*

L'indemnité brute, soumise à cotisations sociales, est versée avec la paie qui suit la réception de la demande d'utilisation.

**6.3 UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS POUR SE CONSTITUER UNE EPARGNE VIA LE PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE (PEE)**

A) principe

A l'exception des congés payés légaux, le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour alimenter le plan d'épargne d'entreprise.

Il est rappelé que les droits issus d'un CET versés dans un PEE qui ne servent pas à l'acquisition de titres de l'entreprise, directement ou par l'intermédiaire d'un FCPE ou d'une SICAVAS doivent être analysés comme des versements volontaires et sont donc pris en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération.

17D



## B) Modalités de liquidation et montant des droits

La liquidation de l'épargne compte épargne temps vers le PEE doit être sollicitée 1 mois à l'avance, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge adressée à la Direction des Ressources Humaines-département gestion administrative du personnel et pilotage RH.

Les droits seront alors transférés pour leur valeur en euros, au vu de la rémunération journalière brute du salarié multipliée par le nombre de jours épargnés dont il est demandé le transfert.

La rémunération journalière brute prise en considération est déterminée comme suit :

*Pour les salariés hors personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant la demande de liquidation / 21,67*

*Pour le personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant la demande de liquidation / 26*

## 7 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis dans le cadre du compte épargne-temps au moment de son départ.

L'indemnité compensatrice de CET est versée dès la fin du préavis.

## 8 TRANSFERT DES DROITS EN CAS DE MOBILITE GROUPE

En cas de mobilité au sein du groupe GCEH (voir le périmètre de ce groupe en annexe 2), les droits capitalisés pourront être transférés au sein du nouvel employeur, sous réserve que ce dernier dispose d'un compte épargne temps dont les dispositions permettent le transfert de ces droits.

Le salarié devra en faire la demande préalablement à son départ, le transfert pouvant le cas échéant être limité au montant des droits plafonnés par le compte épargne temps du nouvel employeur.

## 9 DECES DU SALARIE

En cas de décès, une indemnité, correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'a acquis le salarié dans le cadre du compte épargne-temps, est versée aux ayants droits du salarié.

Le montant de cette indemnité est déterminé en multipliant le nombre de droits épargnés au jour du décès, par la rémunération journalière brute du salarié.

147

La rémunération journalière brute prise en considération est déterminée comme suit :

*Pour les salariés hors personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant le décès / 21,67*

*Pour le personnel d'immeubles :*

*Rémunération journalière brute = salaire de base, brut avec ancienneté, du mois précédant le décès / 26*

## **10 INFORMATION DU SALARIE**

Le salarié sera informé de l'état de son compte épargne-temps une fois par an.

## **11 DUREE DE L'AVENANT, MODALITES DU SUIVI, REVISION ET DENONCIATION**

### **11.1 DUREE DE L'AVENANT- ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1er mai 2010.

Tous les droits épargnés par les salariés au titre de l'accord compte épargne -temps, signé en date du 16 mai 2007, seront transférés dans le nouveau dispositif du compte épargne -temps mis en place par le présent avenant.

### **11.2 MODALITES DE SUIVI**

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, sera informé une fois par an du fonctionnement du CET.

La DRH remettra un rapport annuel indiquant par catégorie socio professionnelle :

- Le nombre de salariés titulaires d'un CET
- Le nombre de jours moyens épargnés dans le CET ainsi que les minima et maxima
- Le nombre de jours épargnés et la valeur monétaire correspondante
- L'utilisation du CET (nature des déblocages, valeur en jours et/ou en monétaires)
- Le nombre de clôtures de CET

### **11.3 DENONCIATION**

La dénonciation de cet avenant pourra intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception notifiée au moins trois mois au

LYD

préalable. Cette dénonciation ne saurait cependant intervenir avant une période d'observation d'un an à compter de la date d'application de l'accord.

Une période de survie temporaire de l'avenant sera respectée pendant un délai d'un an, à compter de la date de dénonciation (c'est-à-dire date de notification + 3 mois de préavis).

#### 11.4 REVISION

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant, selon les modalités suivantes :

- la demande de révision n'est recevable qu'une fois passé 1 an après la conclusion de l'avenant initial et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités. Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les deux parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications.
- en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le régime du compte épargne-temps, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 2 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent avenant.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'accord de révision.

Dans tous les cas, les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

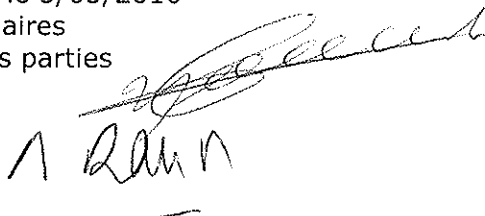
En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent avenant dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessus évoquées, et ce, conformément aux dispositions légales.

#### 11.5 DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant d'entreprise sera déposé à la Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Douai conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du code du travail.

Le présent avenant sera affiché et porté à la connaissance du personnel par le biais de l'outil intranet. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Douai, le 3/05/2010  
en 4 exemplaires  
Signature des parties



A RAN

**DETAIL DES TYPES DE CONGES DE NATURE FAMILIALE POUVANT ETRE INDEMNISES PAR LE CET**

➤ de la prolongation du congé paternité

Afin de respecter nos engagements en matière d'égalité professionnelle, l'entreprise permet aux collaborateurs masculins de prolonger grâce au CET leur congé paternité de onze jours.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une telle prolongation de son congé paternité avertit son manager et la Direction des ressources humaines en même temps qu'il formule sa demande du congé paternité c'est-à-dire au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé doit être pris dans le délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant (article D. 1225-8 du code du travail).

➤ d'un congé de présence parental (parents dont les enfants sont malades)

Le congé de présence parentale peut être pris par un parent ayant besoin d'assister un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Ce congé est d'une durée de 310 jours par enfant malade à prendre sur une période de 3 ans.

Le salarié adresse à l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé de présence parentale une lettre recommandée ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Néanmoins, en cas d'urgence, ce congé débute sans délai à la date de réception de la demande par l'employeur.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de l'enfant que le salarié souhaite assister, attestant de l'atteinte d'une maladie, d'un handicap, et de la nécessité d'une présence soutenue et de soins contraignants.

➤ d'un congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale prévu par l'article L.3142-16 et suivants du code du travail est un congé d'une durée de trois mois renouvelable une fois. Le droit à ce congé est ouvert au salarié qui assiste un membre de la famille à domicile (ascendant, descendant, frère et sœur) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou « en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ».

L'entreprise permet au salarié d'utiliser son compte épargne temps pour financer ce congé de solidarité familiale. Toutefois, si le salarié perçoit une allocation journalière de la sécurité sociale pour tout ou partie de ce congé, le compte épargne temps vient uniquement compléter le différentiel de rémunération.

Ce congé peut être fractionné, avec l'accord de l'employeur, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois. Le salarié adresse à l'employeur au moins 48 heures avant le début du congé de solidarité familiale une lettre recommandée ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Néanmoins, en cas d'urgence, ce congé débute sans délai à la date de réception de la demande par l'employeur.

Il adresse également un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est « en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ».

➤ d'un congé de soutien familial

Le congé de soutien familial prévu par l'article L.3142-22 et suivants du code du travail, est un congé d'une durée de trois mois renouvelable, dans la limite d'une année sur toute la carrière, que le salarié peut prendre pour assister un membre de la famille (conjoint,

MD

concubin, ascendant, descendant, et ascendant descendant de son conjoint ou concubin) présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à condition de disposer d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise.

Le salarié adresse à l'employeur au moins 2 mois avant le début du congé de soutien familial une lettre recommandée ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Néanmoins, en cas d'urgence, le délai de prévenance peut être réduit à 15 jours.

Il adresse également une attestation sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée, une attestation sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours au long de sa carrière à un congé de soutien familial, et selon les cas : copie de la justification du taux d'incapacité permanente de la personne aidée ou de la perte d'autonomie.

179

**PERIMETRE DU GROUPE GCEH A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD**

