

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE-TEMPS

ENTRE :

GIAT INDUSTRIES, Société Anonyme au capital de 60 000 000 euros dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles, sous le numéro B 352 751 143,

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 100 000 005 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 50 000 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ELECTRONICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 568 700,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 570 417,

Pris en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe Benetti** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins de la présente,

Ci-après dénommée « *les sociétés* »

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives

- **Le syndicat CFDT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel Coutaudier,
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Christian Molinery,
- **Le syndicat CFTC** représenté par son délégué syndical central d'UES, Mme Christine Fèvre Debizet,
- **Le syndicat CGT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Jean-Pierre Brat,
- **Le syndicat FO** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Hervé Duverger,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La filialisation des activités cœur de métier de la société Giat Industries a entraîné, en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, la nécessité d'entamer les discussions sur l'aménagement de la durée et de l'organisation du temps de travail entre la direction et les organisations syndicales, en vue d'aboutir à la conclusion de nouveaux accords avant la fin du délai de survie des anciens engagements (1^{er} septembre 2008), notamment un accord sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

Le présent accord entre donc dans le cadre du réaménagement négocié de la durée et de l'organisation du temps de travail. Il est conclu en conformité avec les articles L.3151-1 et suivants du Code du travail.

Le compte épargne-temps contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps suffisant afin de réaliser un projet, engager une action de formation ou anticiper la fin de carrière mais également disposer d'un complément de rémunération à court terme.

Le compte épargne-temps est ouvert de droit. Il est alimenté, utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent accord. Sur la base du volontariat, tout salarié aura la faculté de reporter des jours de repos non pris au titre des congés payés, de la réduction du temps de travail ou encore du repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires, en vue de se voir indemniser un congé non rémunéré.

Les mesures exposées dans le présent accord constituent un ensemble de dispositions applicables aux sociétés Nexter Systems, Nexter Munitions, Nexter Mechanics, Nexter Electronics, Nbc-Sys et Giat Industries.

ARTICLE I - SALARIES BENEFICIAIRES

Le personnel Ouvrier, Etam et Cadre en contrat de travail à durée indéterminée bénéficie d'un compte épargne-temps à l'issue de la période d'essai.

ARTICLE II - ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

II.1 – Transfert des droits

A la date d'entrée en vigueur du présent dispositif, les droits déjà crédités sur le compte épargne-temps seront automatiquement transférés sur le nouveau compte épargne-temps.

II.2 - Sources d'alimentation à l'initiative du salarié

Chaque salarié peut affecter sur son compte la totalité ou seulement certains des éléments ci-après.

Le compte épargne-temps peut ainsi être crédité par les éléments suivants :

- les congés payés légaux et conventionnels excédant 20 jours ouvrés par an, notamment la cinquième semaine de congés payés et les congés d'ancienneté,

- les journées de repos attribuées au titre de la réduction du temps de travail à la disposition du salarié ;
- les jours de repos des cadres au forfait jours ;
- les repos compensateurs par journée entière.

Le montant plafond des droits et garanties est, en application de l'article L. 3253-17 du code du travail, fixé annuellement par décret. A titre indicatif, il est de 66 552 € au jour de la conclusion du présent accord.

II.3 – Versement à l'initiative de l'employeur

Deux jours supplémentaires seront versés par l'employeur le 31 mai de chaque année sur les comptes épargne-temps des salariés (salariés soumis à l'horaire collectif ou en forfait jours) en contrat à durée indéterminée, à temps plein comme à temps partiel.

Ces droits correspondent à des droits supplémentaires et non à des sommes dues.

Ils seront monétisables selon les conditions du paragraphe III.2

II.4 - Modalités d'alimentation

A l'issue de la période de référence des droits (soit le 31 mai), le salarié pourra affecter ses droits sur son compte épargne-temps sur simple demande écrite ou électronique dans le mois suivant.

II.5 Informations des salariés

Les différents éléments crédités à compter du 31 mai 2009 sur le compte épargne-temps seront identifiables par nature.

Les salariés auront accès aux informations de leur compte épargne-temps (nombre de jours, type de jours crédités) soit par l'intranet, soit en s'adressant à leur correspondant RH.

ARTICLE III - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

III.1 – Utilisation en temps : indemnisation d'un congé

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour rémunérer tout ou partie d'un congé non rémunéré tel que :

- congé sans solde (notamment congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale en vue de l'accompagnement d'une personne en fin de vie) ;
- passage à temps partiel ;
- cessation progressive ou totale d'activité. La durée maximale de ce congé de fin carrière est de 3 ans et celle du temps partiel de fin de carrière de 5 ans ;
- période de formation effectuée en dehors du temps de travail ;
- utilisation en temps des congés payés (principaux et ancienneté) affectés au compte épargne-temps dans la limite de 5 jours par an à compter des droits acquis du 1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008.

THS

CA
chFD
De

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

III.2 – Utilisation en argent : le complément de rémunération

Le compte épargne-temps permet la rémunération de tout ou partie des droits crédités tels que :

- les congés payés au-delà de 25 jours ouvrés ainsi que les congés d'ancienneté, affectés au compte épargne-temps à compter du 31/05/08,
- les journées de repos attribuées au titre de la réduction du temps de travail à la disposition du salarié,
- les jours de repos des cadres au forfait jours,
- les deux jours supplémentaires versés par l'employeur,
- les repos compensateurs par journée entière..

III.3 – Modalités d'utilisation

III.3.1 – Congés

Les modalités d'utilisation varient en fonction du type de congé :

- Les congés sans solde tels que notamment congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale en vue de l'accompagnement d'une personne en fin de vie, sont pris selon les conditions et selon les modalités prévues par la loi.
- Passage à temps partiel : le compte épargne-temps est alors utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées au titre du temps partiel.
- Un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière : pour bénéficier de ces aménagements, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou la transformation de son contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel qui sera par principe acceptée. Néanmoins, pour raisons de service motivées, le point de départ du congé ou du passage à temps partiel pourra être différé de trois mois par rapport à la date figurant dans la demande du salarié .
- Période de formation effectuée en dehors du temps de travail : la formation est demandée au plus tard 120 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois. Elle est formulée au plus tard 60 jours à l'avance dans les cas énumérés à l'article R. 6322-3 alinéa 2 et suivants du Code du travail.
- La demande d'utilisation en temps des congés payés (principaux et ancienneté) affectés au compte épargne-temps dans la limite de 5 jours par an doit être effectuée selon les modalités en vigueur applicables aux demandes d'absences.

III.3.2 – Complément de rémunération

Les modalités de rémunération en argent des éléments affectés au compte épargne temps s'effectuent par demande écrite ou électronique avant le 5 du mois considéré.

III.4 - Rémunération des droits affectés au compte épargne-temps au moment de leur utilisation

Le paiement des droits affectés au compte épargne-temps est valorisé à la date d'utilisation effective des droits.

Cette valorisation s'opère selon le calcul suivant :
valeur d'une journée de travail multipliée par les droits affectés au CET qui sont utilisés.

La valeur d'une journée de travail s'obtient selon la règle de calcul suivante :

Pour les cadres :

valeur d'une journée de travail = salaire brut mensuel / nombre moyen mensuel de jours convenu (21,66).

Pour les mensuels :

valeur d'une heure de travail = salaire brut mensuel / horaire moyen mensuel convenu (151,67).

La valeur du salaire brut mensuel est composée du salaire de base + prime d'ancienneté éventuelle du mois précédent le paiement des droits. La prime de rendement est assimilée au salaire de base pour les ouvriers sous décret.

L'indemnisation est versée mensuellement et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Elle est soumise au régime social et fiscal légal en vigueur à la date de la liquidation, attaché à la monétisation des droits affectés au CET.

III.5 - Situation du salarié pendant le congé

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent.

Les garanties de prévoyance et de mutuelle sont maintenues.

III.6 - Issue du congé

Au terme du congé, sauf pour le congé de fin de carrière, le salarié est réintégré dans son établissement dans son emploi précédent ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

ARTICLE IV - CESSATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

IV.1 – Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit pendant la période de constitution du compte épargne-temps, le salarié ou son ayant droit percevra, avec le solde de tout compte, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture, sur la base du salaire horaire ou journalier, conformément au § III.4, au moment du départ, déduction faite des éventuelles charges salariales.

IV.2 – Liquidation

Le compte épargne-temps du salarié pourra être liquidé à la survenance d'un des événements suivants le concernant :

- 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 lié par un PACS,
- décès du salarié, de son conjoint ou du PACSé,
- cessation du contrat de travail,
- création ou reprise d'entreprise,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- situation de surendettement.

La liquidation devra être notifiée par écrit à l'employeur 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 acquis à la date de renonciation/liquidation, calculée selon les mêmes modalités de l'article III.4 du présent accord.

ARTICLE V – TRANSFERT

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps pourra demander le transfert de tout ou partie de ses droits épargnés sur le PEE ou le PERCO sous réserve de leurs mises en place ultérieures.

ARTICLE VI - TRANSMISSION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

La transmission du compte épargne-temps est automatique en cas de modification de la situation juridique de l'employeur visée à l'article L 1224-1 du Code du travail.

ARTICLE VII – ENTREE EN VIGUEUR ET DEPOT

VII.1 - Substitution aux accords et usages antérieurs

Les parties signataires ont convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord se substitue aux clauses des accords et usages antérieurs dénoncés portant sur l'un des domaines traités dans le présent accord.

VII.2 - Entrée en vigueur et durée - Dépôt

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle par article, en application de l'article L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

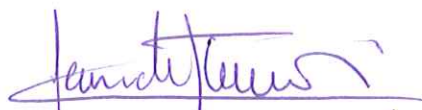
Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} du mois suivant la signature.

Toute nouvelle mesure législative, conventionnelle ou juridictionnelle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînerait une rencontre des parties signataires, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes compétents.

Pour la direction des sociétés signataires,



Jean-Christophe BENETTI
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,



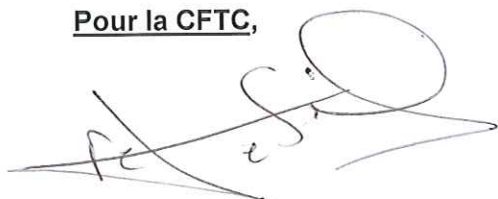
Daniel COUTAUDIER

Pour la CFE-CGC,



Christian MOLINERY

Pour la CFTC,



Christine FEVRE DEBIZET

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT

Pour FO,

Hervé DUVERGER

Fait à Versailles, le 02 octobre 2008