# Accord portant sur la mise en place d'un compte épargne – temps pour les salariés Intérimaires de la société Manpower France SAS

## Sommaire


**Préambule** ..... 2

**Article 1. Conditions d'ouverture d'un compte épargne – temps :** ..... 3

- Lien contractuel et ancienneté : ..... 3

**Article 2. Conditions d'alimentation du compte épargne – temps :** ..... 3

**Article 3. Sources d'alimentation du compte épargne temps :** ..... 3

- Les rubriques de paie visées : ..... 3
- Les modalités et échéances de décision : ..... 4
- Cas particulier : ..... 4

**Article 4. Dispositif d'abondement du compte épargne temps :** ..... 4

**Article 5. Modalités d'information et de gestion du compte épargne temps :** ..... 5

- Traçabilité des demandes individuelles et valorisation des compteurs individuels pour information du salarié ..... 5

**Article 6. Modalités de déblocage du compte épargne temps :** ..... 5

- Hypothèses de déblocage automatique : ..... 5
- Hypothèse de déblocage volontaire en tout ou partie des sommes épargnées : ..... 6
- Hypothèse du déblocage d'urgence en tout ou partie des sommes épargnées : ..... 6
- Formalités et délais correspondants : ..... 6

**Article 7. Conséquences sociales et fiscales de l'ouverture d'un compte épargne temps :** ..... 6

- Rappel des principes ..... 6
- Cas particulier de la gratification ancienneté ..... 6
- Déclarations Pôle Emploi ..... 6

**Article 8. Commission paritaire de suivi de l'accord :** ..... 7

**Article 9. Durée de l'accord :** ..... 7

**Article 10. Révision de l'accord :** ..... 7

**Article 11. Notification de l'accord :** ..... 8

**Article 12. Dépôt et Publicité :** ..... 8

**Annexes** ..... 9

Calculs et étude d'impacts déclaratifs Pôle Emploi ..... 9

Schéma explicatif des principales modalités ..... 10


VR

## Préambule

Par accord d'entreprise conclu le 21 janvier 2015, portant sur le développement social Intérimaire, la société Manpower France SAS et les organisations syndicales représentatives ont réfléchi à des modalités complémentaires d'accompagnement des salariés Intérimaires et retenu des axes de négociation sociale spécifiques aux fins notamment de mettre en place un compte épargne temps ; dans un contexte adapté à la société Manpower France SAS et traduisant sa volonté d'organiser des relations professionnelles personnalisées, tout à la fois compatibles avec la spécificité du statut du travailleur temporaire et la sécurisation des parcours du plus grand nombre d'entre eux.

L'objet du présent accord d'entreprise vise à définir les modalités applicables au compte épargne temps des salariés Intérimaires tel que l'accord de branche conclu le 27 mars 2000 applicable aux seuls salariés Intérimaires et plus particulièrement au regard de l'article 6 de cet accord, le prévoit.

Pour un salarié Intérimaire, le compte épargne temps permet d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré, en tout ou partie à une période différée et éventuellement non travaillée. L'unité de compte du CET Intérimaires est établie en euros, seule valorisation possible au regard du statut du salarié Intérimaire.

Pour un salarié Permanent, le compte épargne temps applicable en vertu de l'accord d'entreprise du 29 juillet 2004 répond à un objectif différent. Il s'agit d'accumuler des jours de congés payés, de repos supplémentaire ou de JRTT pour bénéficier ultérieurement d'un congé qui devient rémunéré du fait du CET débloqué (exemple : congé parental, départ en retraite anticipé). L'unité de compte du CET Permanents est établie en jours.

A ces différences d'objectifs, s'ajoutent celles liées aux statuts non comparables et à une capacité d'épargne distinctement structurée.

C'est donc pourquoi les deux comptes épargne temps seront distinctement gérés, en lien avec les systèmes de paie correspondants à chacune des catégories.

## Article 1. Conditions d'ouverture d'un compte épargne – temps :

S'agissant d'un dispositif innovant, une adaptation préalable des systèmes d'information et de paie Intérimaires est requise. Afin de réaliser les développements informatiques correspondants aux modalités convenues entre les partenaires sociaux, l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise est différée au 1er juillet 2016 au plus tard. Dans l'hypothèse où cet outil serait disponible plus rapidement, il est convenu de réviser en conséquence l'accord d'entreprise pour anticiper cette date d'entrée en vigueur et permettre le fonctionnement du compte épargne temps dans les conditions suivantes.

➢ *Lien contractuel et ancienneté :*

L'ouverture du compte épargne temps par un salarié Intérimaire est subordonnée à :

- Un contrat de travail temporaire ou un contrat mission – formation en cours à la date de l'ouverture et de l'alimentation du compte épargne temps (CTT ou CDI Intérimaires) ;
- Pour les représentants du personnel en inter - mission, la date de l'ouverture du compte épargne temps et de son alimentation correspondent à un jour d'exercice du mandat (heures de réunion ou heures de délégation)
- Une condition d'ancienneté acquise et déclarée sur le traitement mensuel du mois précédent l'alimentation du compte épargne temps (cf exemples figurant en annexes). Cette ancienneté est fixée à la réalisation de 455 heures de travail ou assimilées (congés payés) au cours des 12 mois précédent le traitement mensuel.

La demande d'ouverture du CET doit être faite au plus tard dans le délai de 10 jours calendaires avant l'échéance du dernier jour du mois civil.

## Article 2. Conditions d'alimentation du compte épargne – temps :

Dès lors que le compte épargne – temps est ouvert et que les conditions précédentes sont respectées, il peut être alimenté par décision du bénéficiaire, enregistrée au plus tard dans le délai de 10 jours calendaires avant l'échéance du dernier jour du mois civil. Un relevé annexe au bulletin de salaires sera délivré le mois au cours duquel l'opération est enregistrée.

## Article 3. Sources d'alimentation du compte épargne temps :

➢ *Les rubriques de paie visées :*

A l'initiative du salarié ayant ouvert un compte épargne – temps, peuvent être déposées sur le CET Intérimaires tout ou partie des sommes acquises au titre des rubriques de paie ci – dessous :

- Indemnité de fin de mission : code 320 ;
- Gratification d'ancienneté, y compris pour les salariés en CDI Intérimaires. Cette gratification est versée sous le code 2P4 qui va être dédié à cet élément de salaire.

La somme épargnée sera exprimée en pourcentage de la valeur totale brute acquise et enregistrée en euros :

- Exemple : 100 % de l'Indemnité de Fin de Mission.

Une valeur minimale de 30 euros brut sera requise lors de chaque versement mensuel.

➢ *Les modalités et échéances de décision :*

Le salarié Intérimaire qui remplit les conditions ci-dessus mentionnées, pourra saisir ou modifier le pourcentage qu'il souhaite déposer sur le CET jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel il a obtenu cet élément de rémunération.

L'alimentation du CET suppose que les éléments salariaux soient préalablement saisis. A défaut, un estimatif des valeurs brutes contractuelles sera fourni, via l'outil de gestion à concevoir, ce qui permettra ainsi d'avoir une valorisation théorique des rubriques de paies concernées.

La décision de verser une somme sur le CET relève d'une initiative personnelle et d'une démarche volontaire. Le pourcentage de la somme épargnée est révisable par le salarié Intérimaire, jusqu'au dernier jour de saisie de l'information.

Un outil informatique personnalisé et sécurisé permettant un accès à partir du compte « Mon Manpower.Fr » du salarié Intérimaire permettra d'enregistrer les versements effectués par le bénéficiaire du CET.

Dans l'hypothèse où le salarié Intérimaire ne disposerait d'aucun outil dématérialisé lui permettant l'accès permanent à « mon Manpower.fr », il pourra faire part de sa décision d'épargne sur le CET par un formulaire manuel et signé en se déplaçant auprès de son agence de rattachement. Le formulaire scanné sur la boite mail dédiée à la gestion du CET (création à prévoir), sera conservé par le salarié Intérimaire pour le contrôle de l'opération réalisée. Cette démarche personnelle devra être réalisée dans des délais identiques à ceux disposant de l'outil et au plus tard le dernier jour **ouvré** du mois civil visé par l'obtention des éléments de salaire susceptibles d'alimenter le CET.

➢ *Cas particulier :*

La demande d'acompte sur salaires en cours de mois réduit la capacité d'épargne du bénéficiaire du CET.

Si le bénéficiaire du CET fait l'objet d'une procédure de saisie – arrêt, le traitement de celle-ci s'impose et réduit d'autant la capacité d'épargne du bénéficiaire du CET.

## Article 4. **Dispositif d'abondement du compte épargne temps :**

La somme déposée sur le CET est abondée par l'entreprise.

L'abondement est calculé proportionnellement aux sommes brutes épargnées, à partir de la date du traitement mensuel (TM) suivant l'alimentation du CET. Cette date correspond à celle à laquelle les sommes non épargnées auraient été exigibles.

L'abondement sera versé aux conditions ci après :

1. Que le déblocage intervienne postérieurement au mois d'exigibilité des sommes épargnées ;
2. et dès lors qu'une échéance de fin de mission aura été enregistrée entre la date d'alimentation du CET et sa liquidation.



VR

La valeur de l'abondement de l'entreprise est fixée à 5 % par an des sommes brutes épargnées. Cet abondement génère des intérêts composés pour une durée d'épargne supérieure à 12 mois consécutifs.

## Article 5. Modalités d'information et de gestion du compte épargne temps :

➢ *Traçabilité des demandes individuelles et valorisation des compteurs individuels pour information du salarié*

Le salarié Intérimaire ayant ouvert un compte épargne temps sur lequel des sommes sont déposées, pourra consulter l'état de son compte à tout moment dans l'outil dédié à cet effet.

La valeur de l'abondement apparait une fois par mois après le traitement mensuel et sera consultable par le bénéficiaire du CET, sur l'outil de gestion.

## Article 6. Modalités de déblocage du compte épargne temps :

Elles correspondent soit à la volonté exprimée par le bénéficiaire du CET, soit à des faits générateurs, liés à sa situation personnelle ou professionnelle.

➢ *Hypothèses de déblocage automatique :*

En tout état de cause, la survenance du terme de l'accord d'entreprise et l'absence de nouvelles modalités conventionnelles en substitution entraîne la clôture automatique de tous les CET sur lesquelles des sommes y seront épargnées.

De même, le décès du bénéficiaire du CET et l'information dûment attestée (certificat de décès) auprès de la société Manpower France SAS entraîne la clôture automatique du CET : son ou ses ayants droit reçoivent la valeur de la somme épargnée à laquelle il aurait eu droit à la date de clôture, majorée de l'abondement.

Dans l'hypothèse où le bénéficiaire du CET fait l'objet d'une procédure de saisie – arrêt sur salaires, il appartiendra à l'employeur de considérer les sommes valorisées dans le CET pour appliquer les barèmes de saisie – arrêt. La mise en œuvre d'une telle procédure aura donc pour effet de déduire les sommes épargnées afin de permettre le règlement de la saisie – arrêt dans les conditions réglementaires.

Enfin dès lors que le bénéficiaire du CET a cessé pendant au moins 6 mois consécutifs, de réaliser des missions de travail temporaire, une mission – formation ou l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, pour le compte de la société Manpower France, lui permettant de constituer une épargne, il percevra lors du traitement mensuel suivant, l'indemnité compensatrice à laquelle il aurait eu droit à la date de clôture.

Pour le cas où le bénéficiaire du CET ne serait plus joignable, en particulier du fait du rejet du virement bancaire, c'est la Caisse des Dépôts et Consignations qui consigne les sommes liquidées.

➢ *Hypothèse de déblocage volontaire en tout ou partie des sommes épargnées :*

La survenance du terme d'une mission reste sans incidence sur le CET.

Le déblocage de tout ou partie des sommes épargnées relève d'une demande du bénéficiaire du CET. Il intervient sur demande enregistrée par l'outil mis à disposition et exprimée en pourcentage de la valeur des sommes enregistrées par rubriques de paie.

➢ *Hypothèse du déblocage d'urgence en tout ou partie des sommes épargnées :*

Ce déblocage d'urgence est assuré via le dispositif d'acompte.

Le droit à acompte est estimé par rapport aux salaires en cours d'acquisition. Il tiendra également compte des sommes épargnées sur le CET pour lesquelles le déblocage aura été demandé par le bénéficiaire du CET. L'abondement ne sera pas compris dans le droit à acompte.

En cas d'urgence, le bénéficiaire du CET peut ainsi percevoir, sous forme d'acompte, les sommes épargnées.

➢ *Formalités et délais correspondants :*

Le paiement des sommes débloquées intervient par virement bancaire lors du traitement mensuel suivant (sauf déblocage d'urgence). Il fait l'objet de la délivrance d'un bulletin de salaires et des déclarations y afférent.

## Article 7. Conséquences sociales et fiscales de l'ouverture d'un compte épargne temps :

➢ *Rappel des principes*

L'assujettissement social et fiscal correspond à celui applicable à la date de paiement des sommes épargnées, selon les régimes et taux en vigueur.

➢ *Cas particulier de la gratification ancienneté*

Cette gratification d'ancienneté est incluse dans le salaire journalier de référence calculé par Pôle Emploi. Dès lors qu'elle serait épargnée en tout ou partie, l'assiette de calcul du salaire journalier de référence retient cette gratification d'ancienneté si son déblocage intervient dans le délai des douze mois de son acquisition. La date d'acquisition sera déclarée à Pôle Emploi.

➢ *Déclarations Pôle Emploi*

La société Manpower France s'engage à respecter les normes déclaratives de Pôle Emploi en spécifiant le montant payé lors du déblocage total ou partiel du CET. Ces montants apparaîtront lors de l'alimentation et du déblocage sur tous les déclaratifs, y compris sous format DSN.



VR

## Article 8. **Commission paritaire de suivi de l'accord :**

Une commission paritaire de suivi sera composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant de chaque organisation syndicale représentative et de trois représentants de la Direction.

Elle sera chargée du suivi de l'application de l'accord tant dans sa phase préparatoire, notamment sur les aspects communication et déploiement informatique, que lors de l'entrée en vigueur du dispositif de CET.

Avant le déploiement de l'outil, une présentation de son fonctionnement sera faite aux membres de la commission paritaire de suivi. Les Comités d'établissement recevront également, pour information, la présentation de cet outil et les modalités de son déploiement.

Une fois par an le Comité Central d'entreprise recevra un état statistique du CET comportant notamment le nombre de bénéficiaires, la durée moyenne et le montant moyen placé.

Avant la fin de chaque année civile d'application de l'accord, la Direction réunira les organisations syndicales représentatives afin de leur présenter un bilan sur la mise en œuvre de cet accord à durée déterminée.

## Article 9. **Durée de l'accord :**

En application de l'article L. 2222 – 4, ses dispositions sont définies et convenues pour la période définie du 10 Septembre 2015 au 14 février 2018. Elles cesseront de produire tout effet à cette échéance, sauf stipulations différentes convenues par un nouvel accord d'entreprise conclu en fonction de l'intérêt qu'elles susciteront.

Aucun mode de reconduction tacite n'est envisageable.

## Article 10. **Révision de l'accord :**

Les dispositions du présent accord à durée déterminée peuvent être révisées, conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail.

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

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre (à chacune des autres) partie(s) signataire(s) et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement ;
- dans le délai maximum de 2 mois, la Direction ouvrira une négociation de révision ;
- à défaut de révision, les dispositions initiales de l'accord resteront en vigueur dans la limite de la durée précitée.

Conformément aux dispositions légales précitées, les parties conviennent de se rencontrer trois mois avant la date d'échéance du présent accord pour reconduire les dispositions du présent accord. A défaut les présentes dispositions cesseront de plein droit au terme de l'accord.

## Article 11. Notification de l'accord :

Conformément à l'article L. 2231 – 5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le projet d'accord collectif d'entreprise est soumis au préalable à l'information – consultation du Comité Central d'Entreprise.

## Article 12. Dépôt et Publicité :

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- en deux exemplaires (dont l'un sous forme papier et l'un sous forme électronique) à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine dont relève le Siège Social de la Société ;
- en un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- en un exemplaire à l'inspecteur du travail dont relève le Siège social de la Société.

Il sera publié via l'Intranet de l'entreprise et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail. De même, il en sera fait état lors de la consultation de « Mon Manpower.fr » et un flash « Entre Nous » lui sera consacré.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise recevront au préalable le texte des communications et, si nécessaire, feront part de toutes remarques quant à la rédaction des textes qui seront diffusés.

Fait le 3 Septembre 2015, à Nanterre, en 11 exemplaires,

Pour la Société MANPOWER France

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Pour le syndicat CGT Manpower France

Pour l'organisation syndicale CGT-FO de Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

le 11/09/2015 S. Verdier

# Schéma explicatif des principales modalités

Modèle de cas pratique d'utilisation du CET sur une mission avec placement sur le CET de l' IFM

| | | | ----------MOIS----------> | | Période de placement en CET possible | date de FIN de mission | date de déblocage du CET | date d'exigibilité des montants placés en CET |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 | | | | | |
| **1- Fait générateur et déclencheur : Au TM NPI de décembre N-1 ( ex : 12/12/ 2014) => l'ancienneté sur la période du 1er décembre N-2 au 30 novembre N-1 ( ex : 1er décembre 2013 au 30 novembre 2014 ) est > à 455 H** | **2- => Le SI est donc ayant droit au CET pour les missions à venir après le 1er décembre 2014** | | | | combien perçoit le SI lors du déblocage au titre du CET en janvier N+1 ? | | | |
| | cas pratique : le SI poursuit une activité à partir du 1er janvier 2015 et décide alors de placer en CET une partie de son IFM | Exemple : la mission suivante démarre le 1er janvier et se termine le 30 juin 2015 il décide de placer 20 % de son IFM sur le CET | Période ou le SI peut placer en CET 20 % de son l'IFM | - Les montants placés sont exigibles sur le TM NPI du 12 juillet qui sera la date de début des calculs d'abondements et les montants du CET seront débloqués le 12 janvier N+ 1 date de fin de calcul de l'abondement | => 20 % de son IFM + **6/12ieme** x taux abondement par le montant placé - Les charges sociales | | | |

# Annexes

**Calculs et étude d'impacts déclaratifs Pôle Emploi**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Données Mission | Nb Hr Pai<br>Tx horaire<br>IFM<br>ICCP<br>Mt Pai Br | 154<br>9,61<br>160,32<br>176,35<br>1939,89 | Exemple paie initiale :<br><br>L'IFM est SANS Impacts Pôle Emploi sur le calcul du salaire journalier et du différé d'indemnisation éventuel |
| Mention du bulletin de salaire | Mt de placement CET : 100 €<br>IFM (sans Mt CET placé) .....<br>CP .....<br>Mt Brut corrigé | <br>60,32<br>176,35<br>1839,9 | Lors du Placement comme du déblocage du CET :<br>Idem SANS Impacts Pôle Emploi sur le calcul du salaire journalier et du différé d'indemnisation |



JR