Manpower

Avenant n°3 du 23 novembre 2018 de rénovation et prorogation de l'accord collectif du 3 septembre 2015 portant sur la mise en place d'un compte-épargne temps pour les Salariés Intérimaires de la société Manpower France

Préambule :

Par accord initial du 3 septembre 2015, un dispositif de compte-épargne a été mis en place pour les salariés Intérimaires. A la suite du bilan d'application de cet accord, un avenant de révision a été conclu en date du 29 mars 2017 afin d'assouplir certaines conditions.

Cet accord et son premier avenant ont été conclus pour une durée déterminée dont l'échéance était fixée au 14 février 2018.

Une première prorogation est intervenue le 28 novembre 2017, prolongeant ainsi l'échéance du terme de l'accord initial, du 15 février 2018 jusqu'au 14 décembre 2018.

A la suite de la commission de suivi réalisée le 24 octobre 2018, une discussion s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales afin de convenir de nouvelles modalités permettant de poursuivre le dispositif initial pour l'année 2019.

Il est précisé que cet avenant s'inscrit et reprend l'ensemble des dispositions de l'accord initial du 3 septembre 2015 et de ses avenants des 29 mars et 28 novembre 2017 et qu'il modifie dans les conditions ci-après développées.

Une nouvelle négociation pourrait intervenir avant le terme du présent avenant dans le cas où l'UNEDIC viendrait à préciser ultérieurement que le placement de tout ou partie des indemnités compensatrices de congés n'aura aucun impact pour le salarié intérimaire.

Le CET est un dispositif favorisant la fidélisation des salariés intérimaires que les agences présentent à ces derniers et dont elles en assurent la promotion. Ce dispositif reste une faculté offerte au choix du salarié intérimaire. Ainsi, la décision de verser une somme sur le CET relève d'une initiative personnelle et d'une démarche volontaire. En revanche, les parties s'entendent pour rappeler que le CET ne doit pas faire partie des objectifs primables fixés à l'occasion des entretiens annuels des salariés permanents.

Article I – Révision des dispositions de l'accord du 3 septembre 2015

Les articles 1 à 8 de l'accord initial du 3 septembre 2015, et tel que modifié par son avenant de révision du 29 mars 2017, sont désormais rédigés comme suit :

« Article 1 – Conditions d'ouverture d'un compte épargne-temps

L'ouverture du compte épargne-temps par un salarié intérimaire est subordonné à :

- Un contrat de travail temporaire, un CDI Intérimaire ou un contrat de mission-formation en cours à la date de l'ouverture et de l'alimentation du compte épargne-temps ;

- Pour les représentants du personnel en intermission, la date de l'ouverture du compte épargne-temps et de son alimentation correspond à un jour d'exercice du mandat (heures de réunion ou heures de délégation).

Aucune condition n'est requise pour ouvrir un CET.

Article 2 – Conditions d'alimentation d'un 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 dans les conditions prévues par le présent accord.

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 déposés sur le CET Intérimaire tout ou partie des sommes correspondantes aux rubriques de paie ci-dessous séparées en 2 blocs distincts :

Bloc n°1 : Socle du CET

- L'indemnité de fin de mission pour les salariés intérimaires en contrat de mission de travail temporaire : rubrique de paye 320

Cet élément reste prioritaire dans le choix du placement.

Bloc n°2 : Placement optionnel

- La gratification anniversaire pour les salariés en CDI Intérimaires et les salariés intérimaires en contrat de mission de travail temporaire : rubrique de paye 2P4,

- Et les primes calculées sur une périodicité annuelle (13ème mois, prime vacances, prime annuelle) tant pour les salariés intérimaires en contrat de mission de travail temporaire que pour les salariés en CDI Intérimaires : rubriques de payes 214, 217, 236, 237, 238, 239, 2P1, 2P2 et 2P3.

Dès lors que le bénéficiaire du CET décide de faire un versement au titre des rubriques du bloc n°2, c'est l'ensemble des rubriques visées et figurant sur son bulletin de salaire qui seront épargnées, en fonction du pourcentage qu'il aura indiqué via l'outil de gestion informatique ou le formulaire papier mis à sa disposition

Le salarié exprime son choix en pourcentage (%) du montant des éléments qu'il souhaite épargner pour ces 2 blocs. Ce pourcentage s'applique alors à l'ensemble des rubriques affectées à chaque bloc du CET.
Ce pourcentage sera converti en montant brut lors du traitement mensuel de paie.

- A titre d'exemples :

- Si le salarié en contrat de mission de travail temporaire décide de placer 50% de ses éléments de paie sur son CET, alors 50% de ses IFM et, le cas échéant, 50% de ses primes calculées sur une périodicité annuelle seront placées en CET.
- Si le salarié en CDII décide de placer 100% de ses éléments de paie sur son CET, alors 100% de sa gratification anniversaire et, le cas échéant, 100% de ses primes calculées sur une périodicité annuelle seront placées en CET.

Le pourcentage (%) de placement sera modifiable à la seule initiative du salarié via *Mon Manpower.fr* ou le formulaire papier reprenant la décision du salarié intérimaire et sera appliqué à l'ensemble des éléments affectés au CET à compter de cette modification.

➢ *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 6ème jour du mois civil suivant le mois d'activité au cours duquel il a obtenu cet élément de rémunération.
L'alimentation du CET suppose que les éléments salariaux soient préalablement saisis en paie.

Un outil informatique personnalisé et sécurisé permettant un accès à partir du compte « *Mon Manpower.fr* » du salarié intérimaire est mis à sa disposition pour la gestion de son CET et notamment effectuer son choix de placement.
Un formulaire papier est également disponible pour permettre au bénéficiaire d'effectuer son choix de placement. Ce choix sera automatiquement retranscrit dans l'outil de gestion informatique.

➢ *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 est versé à constitution de l'épargne, quel que soit le nombre de missions entre la date d'alimentation du CET et sa liquidation.

La valeur de l'abondement de l'entreprise est fixée à 8% par an des sommes brutes épargnées dès le premier jour de placement. Cet abondement génère des intérêts composés pour une durée d'épargne supérieure à 12 mois consécutifs.

Article 5 : Modalités d'information et de gestions du compte épargne-temps

- *Traçabilité des demandes individuelle 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 informatique dédié à cet effet et accessible via son compte *Mon Manpower.fr*.

La valeur de l'abondement apparaît une fois par mois après le traitement mensuel et sera consultable par le bénéficiaire du CET, sur l'outil de gestion informatique accessible via son compte *Mon Manpower.fr*.

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.

- *Hypothèse 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 attesté (certificat de décès ou acte notarié) auprès de la société Manpower France SAS entraîne la clôture automatique du CET : son ou ses ayants droits 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 versées 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 règlementaires.

L'inactivité du bénéficiaire du CET correspondant à une période de 24 mois consécutifs (absence de bulletin de paie portant sur une période de 24 mois) avec Manpower France entraîne le déblocage automatique du CET. L'ayant droit recevra la valeur de la somme épargnée majorée des intérêts acquis à l'occasion de l'établissement du bulletin de paie de la NPI correspondant à la clôture du CET. Un courrier d'information sera préalablement adressé au salarié avec les adresses connues par Manpower France (Espace Ressource).

Dans l'hypothèse où le bénéficiaire du CET ne serait plus joignable, en particulier du fait du rejet du virement bancaire, les sommes liquidées seront consignées auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations.

- *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 des sommes placées sur le compte épargne-temps reste à l'initiative du salarié (Travail temporaire et CDI-I) jusqu'au terme de l'accord soit le vendredi 13 décembre 2019. Il intervient sur demande enregistrée par l'outil mis à disposition et exprimée en pourcentage de la valeur des sommes enregistrées en paie.

- *Hypothèse de 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 benéficiaire 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 d'un bulletin de paie et des déclarations y afférent.

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

- *Rappel des principes*

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

- *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.

Article 8 : Commission de suivi de l'accord

Le suivi du présent avenant est confié à une commission de suivi.

La Direction de l'entreprise sera représentée au sein de cette commission par 4 membres maximum. Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner 2 représentants maximum pour participer à la réunion de la commission.

La commission se réunit au minimum une fois par an pour examiner le suivi des modalités de l'accord et de ses avenants. »

Manpower

Article II : Report du terme de l'avenant du 28 novembre 2017 – Durée du présent avenant

Les parties conviennent de reconduire l'accord du 3 septembre 2015 jusqu'au vendredi 13 décembre 2019.

Le présent avenant est ainsi conclu pour une durée déterminée pour la période du 15 décembre 2018 au vendredi 13 décembre 2019.

Ces dispositions cesseront de produire tout effet à cette nouvelle échéance du 13 décembre 2019, sauf stipulations différentes convenues par un nouvel accord ou avenant d'entreprise.

Aucune reconduction tacite n'est envisageable.

Article III : Entrée en vigueur du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 15 décembre 2018.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 15 décembre 2018 à l'exception des dispositions relatives :

- à la gratification anniversaire pour les salariés intérimaires en contrat de mission de travail temporaire ;
- aux primes calculées sur une périodicité annuelle (13ème mois, prime vacances, prime annuelle) tant pour les salariés intérimaires en contrat de mission de travail temporaire que pour les salariés en CDI-Intérimaires ;
- à la valeur de l'abondement de l'entreprise fixée à 8% par an des sommes brutes épargnées dès le premier jour de placement.

Car la mise en œuvre de ces dispositions est différée au plus tard au 30 avril 2019 afin de tenir compte des adaptations informatiques. La commission de suivi du CET sera réunie le 31 janvier 2019 afin de la tenir informée du calendrier de mise en œuvre. Un plan de communication auprès des salariés intérimaires, CDI-I et salariés permanents de Manpower France sera présenté lors de cette commission.

S'agissant spécifiquement de la valeur de l'abondement, dans l'attente de l'effectivité de la mise en œuvre des nouvelles dispositions, le dernier paragraphe de l'article 4 de l'accord du 3 septembre 2015 complété par l'article 2 de l'avenant de révision du 29 mars 2017 restent applicables aux éléments susceptibles d'être affectés au CET dans les conditions du présent avenant. Il s'ensuit que, pour la période transitoire, la valeur de l'abondement de l'entreprise reste fixée à 5% par an des sommes brutes épargnées. A partir de 6 mois de placement ou de la mise en œuvre des adaptations informatiques, ces sommes seront rémunérées à 8% par an des sommes brutes épargnées et non débloquées.

Article IV : Modalités de révision du présent avenant

Les dispositions du présent avenant à durée déterminée peuvent être révisées conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois de date à date.

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) 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 du présent avenant resteront en vigueur dans la limite de la durée précitée.

Conformément aux dispositions légales précitées, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard trois mois avant la date d'échéance du présent avenant pour le reconduire, le cas échéant. A défaut, l'ensemble des stipulations du présent accord cesseront de produire effet au terme prévu.

Article V : Promotion et notification du présent avenant

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du réseau.

Afin d'en assurer la promotion, la société Manpower France s'engage à communiquer grâce à son Intranet les dispositions du présent avenant.

Conformément à l'article L. 2231 – 5 du code du travail, le texte du présent avenant est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article VI : Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant fait l'objet des règles de notification de dépôt et de publicité prévues aux articles actuels L. 2231-5 à L. 2231-6, R. 2231-1-1 à D. 2231-2 et D. 2231-4 à -7 du code du Travail.

Le présent avenant sera déposé, selon les modalités en vigueur, à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à l'Inspecteur du travail dont relève le Siège social de la société.

Il sera publié via l'intranet de l'entreprise et dans la BDES (base de données économiques et sociales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent avenant sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Manpower

En outre, les modalités de cette publication tiennent compte, le cas échéant, des formalités découlant des règles relatives à la publication partielle de l'accord collectif prévues par l'article R. 2231-1-1 du code du Travail.

Fait à Nanterre, le 23 novembre 2018

Pour la Société MANPOWER France

Fabrice LARCHER, Directeur des Relations Sociales

Pour l'organisation syndicale CFDT de Manpower France

Anouar KENZEDDINE

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC de Manpower France

Pierre PERSONNE

Pour l'organisation syndicale CFTC de Manpower France

Etienne JACQUEAU

Pour le syndicat CGT Manpower France

Patrice BALLESTER

Pour l'organisation syndicale FEC-FO de Manpower France

Régis VERBEKE

Pour l'organisation syndicale UNSA de Manpower France

Sandrine VERDIER