

Avenant de prorogation et de révision 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 SAS

Par accord initial du 3 septembre 2015, un dispositif de compte-épargne temps a été mis en place pour les salariés Intérimaires. Ce dispositif favorise la fidélisation des salariés intérimaires qui est 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. A la suite du bilan d'application de cet accord, un avenant de révision a été conclu le 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 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. Cet avenant de prorogation a repris l'ensemble des dispositions de l'accord initial du 3 septembre 2015, de ses avenants des 29 mars et 28 novembre 2017 et en a modifié certaines modalités.

Une nouvelle prorogation est intervenue le 24 septembre 2019, prolongeant ainsi l'échéance du terme de l'accord tel que modifié jusqu'au 12 décembre 2020.

Les parties ont ensuite convenu de nouvelles prorogations de l'accord CET, d'abord jusqu'au 12 juin 2021 puis jusqu'au 10 décembre 2021.

Une nouvelle prorogation est intervenue le 24 novembre 2021, prolongeant ainsi l'échéance du terme de l'accord tel que modifié jusqu'au 10 décembre 2022.

A l'issue de la commission de suivi du 22 juin 2022, une discussion s'est engagée le 19 octobre 2022 entre la Direction et les organisations syndicales sur la prorogation de l'accord CET ainsi que sur la révision de son article 6 relatif aux modalités de déblocage automatique du CET.

Une nouvelle prorogation est intervenue le 9 décembre 2022, prolongeant ainsi l'échéance du terme de l'accord jusqu'au 12 avril 2024. Cet avenant a également modifié l'article 6 de l'accord du 3 septembre 2015 concernant les modalités de déblocage automatique du CET en cas d'inactivité du bénéficiaire.

Une nouvelle prorogation est intervenue le 12 avril 2024, prolongeant l'échéance du terme de l'accord jusqu'au 12 juin 2024 permettant ainsi à la Direction et aux organisations syndicales de se rencontrer pour modifier certaines dispositions.

Ainsi, cet avenant s'inscrit dans le fil des avenants précédents et ne précise que les nouvelles dispositions.

Article I – Modification de l'article 3 « Sources d'alimentation du compte épargne temps »

Les parties conviennent d'ajouter au paragraphe 3 de l'article 3 de l'accord CET du 3 septembre 2015, reconduit et révisé par ses avenants successifs, dans sa dernière rédaction en vigueur, concernant le « Bloc n°2 placements optionnels », les dispositions suivantes :

- « L'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) dans la limite de 20% pour les salariés intérimaires en contrat de mission,
- La 5^{ème} semaine de congés annuels restant en solde des jours acquis, mais non pris par le CDI-I au 31 mai de l'année n+1 (soit le 31 mai 2025 pour la première année d'application du présent avenant).

Article II – Modification de l'article 4 « Dispositif d'abondement du compte épargne temps »

Les parties conviennent d'ajouter à l'article 4 de l'accord CET du 3 septembre 2015, reconduit et révisé par ses avenants successifs, dans sa dernière rédaction en vigueur, les paragraphes suivants :

« En cas d'inactivité du salarié intérimaire pendant une période de 6 mois consécutifs, l'abondement de 8% cessera.

Le salarié recevra une information par sms ou par e-mail (à partir des coordonnées disponibles sur « espaces ressources »), à l'issue des 3 premiers mois d'inactivité puis, à nouveau, à l'issue des 6 mois d'inactivité, afin de l'informer de la fin de l'abondement. »

Article III – Modification de l'article 6 « Modalités de déblocage du compte épargne-temps »

Les parties conviennent de modifier l'article 6 de l'accord CET du 3 septembre 2015, reconduit et révisé par ses avenants successifs, dans sa dernière rédaction en vigueur, de la manière suivante :

- Pour la partie relative à « Hypothèse de déblocage automatique » :

Les paragraphes 4 à 7 sont, désormais, rédigés de la manière suivante :

« L'inactivité du salarié intérimaire bénéficiaire du CET, correspondant à une période de 18 mois consécutifs (absence de bulletin de paie portant sur une période de 18 mois) avec la société Manpower, entraîne le déblocage automatique du CET.

Il est précisé que l'inactivité ne vise que :

- les salariés intérimaires sans heures travaillées payées à la suite d'une mission pendant ce délai de 18 mois ;
- les salariés intérimaires en CDI-I qui ne sont plus contractuellement engagés avec Manpower après un délai de 18 mois. Ainsi, ne sont pas concernés les CDI-I en intermission ; c'est-à-dire sans activité et donc, sans mission chez un client.

L'ayant-droit recevra la valeur de la somme épargnée majorée des intérêts acquis à l'acquisition de l'établissement du bulletin de paie de la NPI correspondant à la clôture du CET.

Ce déblocage automatique du CET ne concernera pas les salariés intérimaires inactifs depuis 18 mois consécutifs dans les situations suivantes, sous réserve que la société Manpower en ait été informée :

- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle couverts par un arrêt de travail dument transmis à la société,
- en cas d'absence dans le cadre des congés suivants : le congé de maternité, le congé d'adoption, le congé paternité, le congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou partiel, le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale, le congé acquis par le don de jours de repos prévu à l'article L.1225-65-1 du Code du travail.

La société Manpower contactera, à ce titre, préalablement, le salarié intérimaire concerné par le déblocage automatique. A cet effet, un dispositif de prise de contact dédié centralisé sera mis en œuvre afin de revenir vers chaque salarié intérimaire dans le cadre d'un appel téléphonique et d'un courriel (à partir des coordonnées disponibles sur « espaces ressources ») pour l'informer du déblocage automatique qui va avoir lieu.

Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire bénéficiaire du CET ne serait plus joignable, en particulier du fait du rejet du virement bancaire ou du retour postal du chèque non encaissé (exemple : courrier non distribué car l'adresse du salarié intérimaire bénéficiaire n'est plus valide), selon la modalité de règlement retenue dans l'entreprise, il lui sera possible de réclamer les sommes liquidées pendant un délais de 3 ans, à partir de la date de déblocage automatique prévue ci-avant. Ce délai correspond au délai de prescription des sommes placées sur un CET. Le cas échéant, le salarié qui n'a pas été en mesure de se manifester pendant ce délai, pourra demander le versement du solde de ses droits au-delà du terme de ce délai. »

AK KL
70

- Pour la partie relative à « *Hypothèse des comptes épargne temps (CET) ouverts au jour de la conclusion du présent accord* » :

L'article retient, dorénavant et exclusivement, la formule prévue au second paragraphe, à savoir :

« Les parties conviennent que le nouveau délai de déblocage automatique des sommes affectées au compte épargne temps (CET) tiré de l'absence de réalisation d'une mission de travail temporaire, d'une mission-formation ou de l'exercice d'un mandat pour le compte de la société, pendant au moins 18 mois consécutifs, ne s'applique qu'aux placements effectués après la conclusion du présent avenant. »

Article IV – Ajout d'un article 8 « Transfert des droits inscrits au CET sur un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCOL) »

Les parties conviennent d'ajouter un article 8 à l'accord CET du 3 septembre 2015, reconduit et révisé par ses avenants successifs, dans sa dernière rédaction en vigueur, modifiant la numérotation des articles suivants et prévoyant les stipulations suivantes :

« Article 8 : Transfert des droits inscrits au CET sur un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCOL) »

Les droits épargnés dans le Compte Epargne Temps (CET) tels que définis dans le présent accord peuvent être transférés dans le PERCOL, mis en place au sein de la société Manpower France et à la condition qu'il soit toujours en vigueur, dans la limite :

- de 20% de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) pour les salariés intérimaires,
- de la 5^{ème} semaine des congés annuels pour les salariés en CDI-I.

Il est rappelé que les droits placés sur le CET et affectés au PERCOL bénéficient du régime social et fiscal en vigueur et actuellement prévu à l'article L.3152-4 du Code du travail.

Cette alimentation est assimilée à un versement volontaire, effectué à une période de placement précise qui sera portée à la connaissance des salariés par l'entreprise, selon les modalités conventionnelles en vigueur. Au regard des règles afférentes au PERCOL, cette alimentation ne bénéficie pas des abondements prévus par le présent avenant, mais donne lieu à l'abondement prévu par l'accord PERCOL en vigueur.

L'ensemble des stipulations relatives au PERCOL sont liées à l'existence d'un accord d'entreprise en vigueur prévoyant ce dispositif. Elles seraient réputées non écrites en l'absence d'accord PERCOL en vigueur ».

Article V – Modalités opérationnelles

Il est convenu, qu'au regard des nouveaux dispositifs prévus dans le présent avenant, une période de mise en place opérationnelle dans nos systèmes est nécessaire. Ces nouveaux dispositifs feront l'objet d'une présentation et information au sein de la Commission de suivi.

Article VI – Durée de l'accord

Les parties conviennent de reconduire l'accord pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 12 juin 2024.

Article VII – Modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Les dispositions du présent avenant à durée indéterminée peuvent être révisées en cours d'application, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 du Code du travail, 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 du présent accord resteront en vigueur pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant à durée indéterminée peuvent être dénoncées, conformément aux dispositions des articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- la dénonciation doit être notifiée par son auteur à tous les autres signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois ;
- la dénonciation est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire (DREETS et greffe du Conseil des Prud'hommes).

Article VIII – Notification de l'accord

Le présent avenant fera 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 sur ses outils usuels de communications les stipulations 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 IX – Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 accord sera déposé, selon les modalités en vigueur, à la DRIETS 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 BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) et communiqué auprès de l'ensemble des unités de travail.

Le présent accord 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.

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 Puteaux, le 11 juin 2024 en 10 exemplaires.

Pour la société Manpower France SAS

Fabrice LAACHEM

Pour l'organisation syndicale CFDT

Amour Kergeldine

Pour l'organisation syndicale CFE CGC

Tania DAUCHY

Pour l'organisation syndicale CFTC

Pour l'organisation syndicale CGT Manpower

Pour l'organisation syndicale UNSA

Sandrine Jorcher
Jorcher