

ACCORD DE MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE LA SOCIETE BRINK'S EVOLUTION

-
AVENANT DU 17 JUIN 2021

ENTRE

La société Brink's Evolution, dont le siège est situé au 41 boulevard Romain Rolland - 75014 PARIS, représentée par Monsieur Olivier DUCHER, Directeur des Ressources Humaines Groupe.

ET

La C F E - C G C – Confédération Française de l'Encadrement /Confédération Générale des Cadres, représentée par Monsieur Christophe LE ROY KERDERRIEN – délégué syndical central,

La CGT transport – Fédération Nationale des Syndicats de Transports C.G.T – représentée par Monsieur Romain BRULAT – délégué syndical central

La FG - CFTC – Fédération Générale Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – représentée par Monsieur Olivier DUPEYRE – délégué syndical central

La FGTE - CFDT – Fédération Générale des Transports et de l'Equipeement – représentée par Monsieur Pascal QUIROGA – délégué syndical central

La FNCR – Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers – représentée par Monsieur Jean-Luc SAQUER – délégué syndical central

L'UNSA – Union Nationale des Syndicats Autonomes – représentée par Monsieur Thierry BAUDIN – délégué syndical central,

PREAMBULE

Cet avenant modifie les articles 2, 3, 4.1, 4.3, 4.4, 6, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 7.2 et 10.2 de l'accord du 16 mars 2017. Il reprend par ailleurs l'ensemble des dispositions non-modifiées de cet accord.

Le compte épargne-temps (ci-après « CET ») 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.

La mise en place de ce compte épargne-temps a pour objectifs principaux de :

- favoriser les départs à la retraite anticipée,
- augmenter le pouvoir d'achat en remplaçant des jours de congés par une rémunération
- offrir la possibilité de réaliser un projet personnel dans une parenthèse à la carrière professionnelle.

Il est convenu que le compte épargne-temps est alimenté, utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent avenant.

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables exclusivement aux personnels justifiant d'une ancienneté d'au moins un an.

En anticipation de tout éventuel accord sur l'harmonisation des statuts des deux entreprises, il est convenu que les ex-salariés de la société TEMIS, fusionnée au sein de Brink's Evolution le 1er juillet 2020, sont éligibles aux dispositions de l'accord sur la mise en place d'un compte épargne temps au sein de Brink's Evolution le 16 mars 2017, ainsi qu'aux mesures du présent avenant.

Article 3 : Ouverture et tenue du compte

Le compte est ouvert sur initiative individuelle des salariés.

Toute ouverture d'un CET ainsi que toute alimentation ultérieure et toute utilisation devra faire l'objet d'une demande en remplissant l'imprimé disponible auprès de la Direction des Ressources Humaines dans les conditions fixées dans le présent accord.

Un compte individuel, récapitulant les droits transférés au compte, (éléments de salaire et nombre de jours de repos) sera communiqué chaque année, en février, à chaque salarié concerné.

Le nombre total de jours de repos sur le CET sera également repris mensuellement sur le bulletin de salaire.

Article 4 : Alimentation du compte

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

Article 4.1 : Alimentation du compte en jours de repos

Le CET peut être alimenté par :

- Les jours issus de la 5^{ème} semaine de congés payés *
- Les repos compensateurs
- Les repos compensateurs dit de lissage (RCL)
- Les journées d'habillage
- Les jours de congés payés qui n'auraient pu être pris du fait d'arrêts de travail liés à la maladie ou à un accident de travail ou de trajet pendant la période de référence précédente. La durée de l'absence devra être supérieure à trois mois. Dans ce cas, il pourra être posé un maximum de 10 jours à ce titre pour une année.

* Par dérogation aux dispositions des accords 35 heures, l'alimentation du CET par les jours issus de la 5^{ème} semaine de congés payés ouvre droit à la prise d'un nombre de jours de RTT équivalent dans les mêmes conditions que la prise de la 5^{ème} semaine de congés payés, soit :
Prise de 5 jours consécutifs en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 octobre.

* Le choix du solde de RTT appartient au salarié dans le respect des conditions fixées aux accords d'aménagement et de réduction du temps de travail.

L'alimentation du CET est effectuée par jour complet et limitée à 30 jours par an.

Article 4.2 : Alimentation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son CET par les éléments de salaire suivants :

- 13^{ème} mois : tout ou partie de la somme disponible
- prime de vacances : tout ou partie de la somme disponible
- prime d'objectifs : tout ou partie de la somme disponible
- prime exceptionnelle
- les sommes issues de la répartition de la réserve de participation, à l'issue de leur période d'indisponibilité
- les sommes versées sur le plan d'épargne d'entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité

Article 4.3 : Procédure à respecter

Le salarié doit transmettre sa demande de transfert à la Direction des Ressources Humaines en respectant les périodes mentionnées ci-après et en utilisant, pour ce faire, les imprimés mis à sa disposition et en mentionnant précisément les droits qu'il entend affecter à son compte épargne-temps et à quelle période ceux-ci se rapporte. Tout salarié peut décider d'alimenter son compte CET sur chacune des quatre périodes suivantes :

- 1^{ère} période d'alimentation du CET : du 20 mars au 10 avril
- 2^{ème} période d'alimentation du CET : du 20 mai au 10 juin
- 3^{ème} période d'alimentation du CET : du 20 septembre au 10 octobre
- 4^{ème} période d'alimentation du CET : du 20 décembre au 10 janvier

Article 4.4 : Plafond du CET et garantie de paiement

Les éléments épargnés (jours de repos et éléments de salaire) ne peuvent dépasser aucun des deux plafonds suivants :

- Plafond en temps : les droits transférés au CET (jour de repos et éléments de salaire) sont plafonnés à 280 jours par salarié.
- Plafond monétaire : les droits transférés au CET (jour de repos et éléments de salaire) sont plafonnés au montant des droits garantis par l'AGS fixé par décret. Ce plafond qui représente 82 272 € pour 2021 évolue chaque année.

Dès que l'un de ces 2 plafonds est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son CET.

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par L'association pour la garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du Code du travail. Cette disposition est d'ordre public.

Article 5 : Valorisation des éléments versés dans le CET**Article 5.1 : Conversion en équivalent monétaire des temps affectés au CET**

Les jours de congés et de repos affectés sur le compte sont, dès leur transfert, convertis en euros : chaque journée de congé est convertie par le montant du salaire journalier perçu à cette date par le salarié.

Article 5.2 : Gestion de l'épargne en argent

La valeur monétaire des droits affectés au compte épargne-temps est indexée sur le budget d'augmentation des salaires défini dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires au cours de la même période.

Article 6 : Utilisation du compte

La demande de congé doit être formulée par écrit au minimum un mois avant la date de départ effective en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

Pour les demandes de congés supérieurs à une semaine, le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale d'un mois pour des raisons d'organisation de service.

Article 6.1 : Utilisation du compte pour rémunérer un congé

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés définis ci-après :

- Congés de fin de carrière : Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou au CFA.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits. Ce délai est au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière.

Le salarié qui envisage de partir volontairement à la retraite doit le notifier à l'employeur dans un délai au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée totale nécessaire pour la prise du congé de fin de carrière.

Les signataires souhaitent rappeler que les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié de bénéficier d'un congé avant et jusqu'à la date de son départ en retraite ou en congé de fin d'activité (CFA). Sous couvert du respect du délai de demande de déblocage de ces jours, il convient de rappeler que le salarié qui fait droit à ces congés reste dans l'effectif de l'entreprise jusqu'à épuisement des jours débloqués. De fait, la date effective de départ en retraite ou en congé de fin d'activité sera celle correspondant à la fin de la prise des jours de CET.

- Congés pour convenance personnelle : Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser, en tout ou partie, des congés pour convenance personnelle autorisés par l'employeur. Ces congés pour convenance personnelle ne peuvent être autorisés pendant les périodes de congés scolaires, ni pendant la période du 1 mai au 31 octobre.

- Congés légaux : Les droits affectés au CET peuvent enfin être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie les congés légaux. Il s'agit notamment des congés suivants :
 - Congé parental d'éducation
 - Congé sabbatique
 - Congé pour création d'une entreprise
 - Congé formation
 - Congé de solidarité familiale (accompagnement fin de fin)
 - Congé de proche aidant
 - Congé de solidarité internationale

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

La procédure à respecter pour le déblocage est la suivante :

- Demande de déblocage

Lorsque le salarié souhaite utiliser les droits qu'il a capitalisés pour financer un des congés visés ci-dessus, il doit adresser sa demande de déblocage à la Direction des Ressources Humaines en même temps que la demande du congé, en respectant les délais légaux spécifiques à chaque congé. Il doit utiliser, pour ce faire, les imprimés mis à sa disposition en mentionnant précisément le volume des droits à débloquent.

S'agissant des demandes de congés pour convenance personnelle, celles-ci doivent être formulées par écrit au minimum un mois avant la date de départ effective en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Pour les demandes de congés pour convenance personnelle supérieures à une semaine, l'employeur a la possibilité de reporter jusqu'à un mois la date de départ demandée.

En tout état de cause, la demande de déblocage du salarié doit être effectuée au plus tard un mois avant le début du congé, sauf délai plus court prévu par les dispositions légales en vigueur.

- Décision de la Direction

L'employeur doit donner sa réponse dans le délai de deux semaines suivant la réception de la demande, sauf délai plus long prévu par les dispositions légales en vigueur.

Tout refus sera motivé.

- Modalités de déblocage

Le déblocage est subordonné à l'autorisation de l'employeur du départ en congé et à sa prise effective par le salarié.

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié.

Indemnisation du salarié pendant le congé :

Pendant son congé, le salarié est indemnisé sur la base du montant du salaire qu'il aurait perçu s'il avait été en congé, à la date de prise du congé, dans la limite des droits transférés au CET.

L'indemnisation est versée à la date de versement des salaires dans l'entreprise. Elle est soumise au même régime social et fiscal que le salaire.

Les congés indemnisables ne sont pas assimilés à du temps de travail. Cependant les éléments en temps ayant alimenté le CET seront pris en compte lors de leur utilisation en temps, pour le calcul :

- des droits à congés payés,
- du 13^{ème} mois et de la prime vacances

Les éléments de salaire ayant alimenté le CET ne seront pas pris en compte pour le calcul de ces congés ou primes, lors de leur utilisation en temps.

Article 6.2 : Utilisation du compte pour bénéficiaire d'une rémunération immédiate

À l'exception de ceux correspondant aux congés payés, les temps de repos visés à l'article 4.1 du présent accord, et capitalisés dans le compte épargne-temps, peuvent faire l'objet d'un rachat total ou partiel en euros.

Ce rachat est égal à la valeur monétaire des jours de repos, calculée selon les modalités prévues par le présent accord et après application du coefficient de revalorisation fixé à l'article 5. Ce montant est déterminé à la date effective de leur paiement.

La procédure à respecter pour le déblocage est la suivante :

- Demande de déblocage

Lorsque le salarié souhaite racheter les droits qu'il a capitalisés, il doit en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines au plus tard 2 mois avant la date envisagée pour le déblocage, en utilisant l'imprimé prévu à cet effet et en mentionnant précisément le volume des droits à racheter.

- Modalités de déblocage

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié.

Article 6.3 : Utilisation du compte pour compenser une réduction de salaire

A l'exception de ceux correspondant aux congés payés, les droits capitalisés dans le CET peuvent être utilisés pour compenser une réduction de rémunération consécutive à un passage à temps partiel, un arrêt médical, un reclassement ou des heures de chômage partiel.

La procédure à respecter pour le déblocage est la suivante :

- Demande de déblocage

Lorsque le salarié souhaite racheter les droits qu'il a capitalisés, il doit en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines au plus tard 2 mois avant la date envisagée pour le déblocage, en utilisant l'imprimé prévu à cet effet et en mentionnant précisément le volume des droits à racheter.

- Modalités de déblocage

L'utilisation des droits affectés au CET pour compenser une réduction de salaire ne doit pas conduire à ce que la rémunération mensuelle du salarié soit supérieure à celle qu'il percevait en moyenne au cours des douze mois précédant la réduction de salaire.

Les droits sont dans ce cas liquidés par fraction mensuelle n'excédant pas, additionnée au salaire de chaque mois considéré, la rémunération moyenne perçue par le salarié au cours des douze mois précédant la réduction de salaire.

Les autres modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié.

Article 6.4 : Utilisation du compte pour se constituer une épargne

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- alimenter un plan d'épargne d'entreprise : PEE,
- alimenter un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) dans la limite de dix jours par an, à l'exception des jours correspondant aux congés payés.
- procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'étude).

La procédure à respecter pour le déblocage est la suivante :

- Demande de déblocage

La liquidation de l'épargne doit être sollicitée deux mois à l'avance en utilisant l'imprimé prévu à cet effet et en mentionnant précisément le volume des droits qu'il souhaite liquider et l'utilisation qu'il souhaite en faire.

Article 6.5 : Utilisation du compte pour un don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade :

Conformément aux dispositions de l'article L 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut donner tout ou partie des jours affectés sur son CET à un salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette possibilité est étendue par le présent avenant aux congés pour accompagnement de fin de vie ou au bénéficiaire de la famille (père, mère, beau-père, belle-mère, enfant du collaborateur ou du conjoint, conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin) d'un défunt de l'entreprise ou au bénéficiaire d'un collègue en fin de droits du fait d'une longue maladie.

- Demande de déblocage

Lorsque le salarié souhaite donner tout ou partie des droits qu'il a capitalisés, il doit en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines en utilisant l'imprimé prévu à cet effet et en mentionnant précisément le volume des droits à donner.

- Modalités de déblocage

Les modalités pratiques du déblocage sont précisées dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié

Article 7 : Clôture des comptes individuels**Article 7.1 : Rupture du contrat de travail**

La rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, entraîne, sauf transmission dans les conditions indiquées à l'article 9 du présent accord, la clôture du CET.

Une indemnité compensatrice d'épargne-temps sera versée au salarié, correspondant à la valeur des droits capitalisés appréciée selon les modalités prévues par le présent accord et après application du coefficient de revalorisation fixé à l'article 5.

Article 7.2 : Renonciation au CET

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation, soit à la date de conclusion du présent accord, les cas suivants :

- Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé
- La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé
- L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle
- Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice d'épargne-temps sera versée avec le solde de tout compte du salarié et reviendra aux ayant droits de celui-ci.

- La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé
- L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par 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 R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 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, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel

- La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La renonciation est notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de deux mois.

Le CET n'est clos qu'à la date de liquidation totale des droits du salarié.

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET par le même salarié n'est pas possible avant le délai d'un an suivant la clôture du CET.

Article 8 : Assurance

Les droits capitalisés dans le compte d'épargne-temps sont garantis par l'AGS.

En cas de dépassement du plafond mentionné à l'article 4.4, les droits affectés au CET supérieurs au plafond de garantie de l'AGS sont automatiquement liquidés.

- les jours capitalisés au titre des congés payés sont obligatoirement liquidés sous forme de jour de repos.
- pour les autres droits, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits selon les modalités prévues par le présent accord et après application du coefficient de revalorisation fixé à l'article 5.

Article 9 : Transfert du CET

La transmission du CET, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs, en dehors des cas prévus à l'article L. 1224-1 du Code du travail, est possible, sous réserve que ce nouvel employeur soit régi par un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'un compte épargne-temps. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

Article 10 : Durée – Dénonciation – Révision – Dépôt

Article 10.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la réalisation des formalités de dépôt.

Article 10.2 : Dépôt - Formalités

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise de l'exemplaire de l'accord lors de sa signature, ou à défaut par remise en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l'action en nullité prévue par l'article L.2262-14 du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail (« Téléaccords »). Les noms et prénoms des négociateurs seront anonymisés avant la publication en ligne du présent accord.
- Au Conseil de Prud'hommes compétent

Les termes du présent accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du Personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication.

Article 10.3 - Mise en place d'une commission de suivi annuel :

Une commission de suivi sera mise en place. Elle sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire, représentative au niveau de l'entreprise.

Elle se réunira une fois par an et aura pour objectif le suivi du CET. Ces réunions seront tenues à l'initiative de l'employeur.

Un bilan de situation sera présenté à la commission :

- Nombre de CET ouvert
- Modalités d'utilisation du CET recensées

Article 10.4 : Révision - Dénonciation

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.


Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service concerné.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Paris le 17 juin 2021, en 7 exemplaires

Pour la société

Olivier DUCHER

DocuSigned by:

98FFB873FEA44AD...

Pour les organisations syndicales

CFE - CGC

Christophe LEROY KERDERRIEN

CGT

Romain BRULAT

FG - CFTC

Olivier DUPEYRE

DocuSigned by:

8CB1AC2FB86F444...

FGTE - CFDT

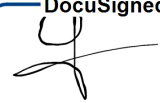
Pascal QUIROGA

DocuSigned by:

F64AB08A661E47B...


FNCR

Jean Luc SAQUER

DocuSigned by:

B13701C9114047A...

UNSA

Thierry BAUDIN

DocuSigned by:

4CC02F55DB6E4EA...

Liste des annexes :

- Formulaire de demande d'ouverture et de première alimentation du CET
- Formulaire de demande d'alimentation du CET
- Formulaire de demande d'utilisation du CET pour rémunérer un congé
- Formulaire de demande de rachat des jours de repos épargnés au CET
- Formulaire de demande d'utilisation d'une CET pour compenser une réduction de salaire



**DEMANDE D'OUVERTURE ET DE PREMIERE ALIMENTATION
DU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

**A transmettre au Responsable des Ressources Humaines
au plus tard le dernier jour de chaque période d'alimentation**

Périodes d'alimentation			
du 20 mars au 10 avril	du 20 mai au 10 juin	du 20 septembre au 10 octobre	du 20 décembre au 10 janvier

Je soussigné(e) : (NOM – Prénom)

Agence :

Temps de travail : Temps complet Temps Partiel :

Demande l'ouverture d'un compte épargne temps dans les conditions fixées par l'accord Brink's Evolution de mise en place d'un compte épargne temps.

Demande un premier versement sur mon compte épargne temps de jours (*dans la limite de 30 jours par an*) dont

- jours de congés correspondant à la 5^{ème} semaine de congés (*maximum 5 jours*)
- jours de repos compensateurs
- jours de repos compensateurs de lissage (RCL)
- jours de repos habillage
- jours de congés payés non pris du fait d'arrêts de travail "maladie" ou "accident de travail" ou "accident de trajet" pendant la période de référence précédente (durée de l'absence supérieure à trois mois).

Demande un premier versement sur mon compte épargne temps des éléments de salaire suivants :

- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible du 13^{ème} mois
- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible de la prime vacances
- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible de la prime sur objectifs
- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible de la prime exceptionnelle

Fait à le Signature du salarié :

Décision du RRH : FAVORABLE DEFAVORABLE

Motifs (en cas de refus) :

Congés :

* Solde Insuffisant

* Plafond atteint

* Demande hors délais

Salaire :

* Somme non disponible

* Plafond atteint

* Demande hors délais

Fait à le Signature du RRH :



DEMANDE D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

**A transmettre au Responsable des Ressources Humaines
au plus tard le dernier jour de chaque période d'alimentation**

(avenant accord CET du 25 mai 2021)

Périodes d'alimentation			
du 20 mars au 10 avril	du 20 mai au 10 juin	du 20 septembre au 10 octobre	du 20 décembre au 10 janvier

Je soussigné(e) : (NOM – Prénom)

Agence :

Temps de travail : Temps complet Temps Partiel :

Dispose d'un compte épargne temps alimenté par jours (situation dernier bulletin de salaire)

Demande un nouveau versement sur mon compte épargne temps de jours (dans la limite de 30 jours par an) dont :

- jours de congés correspondant à la 5^{ème} semaine de congés (maximum 5 jours)
- jours de repos compensateurs
- jours de repos compensateurs de lissage (RCL)
- jours de repos habillage
- jours de congés payés non pris du fait d'arrêts de travail "maladie" ou "accident de travail" ou "accident de trajet" pendant la période de référence précédente (durée de l'absence supérieure à trois mois).

Demande un nouveau versement sur mon compte épargne temps des éléments de salaire suivants :

- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible du 13^{ème} mois
- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible de la prime vacances
- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible de la prime sur objectifs
- € correspondant à tout ou partie de la somme disponible de la prime exceptionnelle

Fait à le Signature du salarié :

Décision du RRH : FAVORABLE DEFAVORABLE

Motifs (en cas de refus) :






Congés :

- * Solde Insuffisant
- * Plafond atteint
- * Demande hors délais

Salaire :

- * Somme non disponible
- * Plafond atteint
- * Demande hors délais

Fait à le Signature du RRH :



**DEMANDE D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS
POUR REMUNERER UN CONGE**

**A transmettre au Responsable des Ressources Humaines
(Formulaire à joindre à la demande de congé indemnisable)**

Je soussigné(e) : (NOM – Prénom)

Agence :

Temps de travail : Temps complet Temps Partiel :

Dispose d'un compte épargne temps alimenté par :

- jours indemnisables

- € d'éléments de salaire

Demande le déblocage de jours (dans la limite des droits acquis) :

Demande le déblocage de€ versés sur mon compte épargne temps

afin de financer le congé suivant :

- Congé pour convenance personnelle.
- Congé pour fin de carrière
- Congé Parental d'Education (en complément des indemnités versées par la CAF – Joindre le bordereau de versement)
- Congé Sabbatique
- Congé pour Création Entreprise
- Congé Formation
- Congé de Solidarité Familiale (accompagnement "fin de vie")
- Congé de Proche Aidant
- Congé de Solidarité Internationale

pour la période du au

Fait à le Signature du salarié :

Décision du RRH :






FAVORABLE (dans la limite des droits épargnés et non utilisés), soit :

Période d'indemnisation : duau

DEFAVORABLE (dans la limite des droits épargnés et non utilisés), soit :

- Congé non prévu par l'accord CET
- Refus de la demande de congé

Fait à le Signature du RRH :



**DEMANDE DE RACHAT DES JOURS DE REPOS EPARGNES
AU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

**A transmettre au Responsable des Ressources Humaines
au plus tard 2 mois avant la date envisagée pour le déblocage**

(avenant accord CET du 25 mai 2021)

Je soussigné(e) : (NOM – Prénom)

Agence :

Temps de travail : Temps complet Temps Partiel :

Dispose d'un compte épargne temps alimenté par :

- jours de repos compensateurs
- jours de repos compensateurs de lissage (RCL)
- jours de repos habillage

Soit un total dejours indemnisables *

** Les jours correspondant au jours de congés payés ne peuvent pas faire l'objet d'un rachat en euros.*

Demande le paiement des jours de repos suivant : *

- jours de RCL
- jours de repos compensateurs de lissage (RCL)
- jours de repos habillage





Fait à le Signature du salarié :

Décision du RRH :

FAVORABLE (dans la limite des droits épargnés et non utilisés), soit :

- jours de RCL
- jours de repos compensateurs de lissage (RCL)
- jours de repos habillage

Fait à le Signature du RRH :



**DEMANDE D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS
POUR COMPENSER UNE REDUCTION DE SALAIRE**

A transmettre au Responsable des Ressources Humaines

Je soussigné(e) : (NOM – Prénom)

Agence :

Temps de travail : Temps complet Temps Partiel :

Dispose d'un compte épargne temps alimenté par :

- jours indemnisables

- € d'éléments de salaire

Demande le déblocage de jours (les jours correspondant aux congés payés ne peuvent être utilisés pour compenser une réduction de salaire)

Demande le déblocage de€ versés sur mon compte épargne temps

afin de financer une baisse de rémunération générée par :

un passage à temps partiel

un arrêt de travail

un reclassement

pour la période du au

L'utilisation des droits pour compenser une baisse de rémunération ne peut conduire au versement d'une rémunération mensuelle supérieure à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois.

Fait à le Signature du salarié :

Décision du RRH :

FAVORABLE (dans la limite des droits épargnés et non utilisés), soit :

Période d'indemnisation : duau

DEFAVORABLE (dans la limite des droits épargnés et non utilisés), soit :

Situation non conforme aux cas de déblocage prévus par l'accord CET

Absence de baisse de rémunération (la baisse de rémunération est appréciée au regard de la rémunération et des indemnités perçues par les divers organismes sociaux (IJSS, prévoyance, ...))

Fait à le Signature du RRH :