

ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) AU SEIN DE L'UES APAVE



ENTRE,

L'UES APAVE, telle que définie par avenant en date du 28 novembre 2022 composée des structures juridiques suivantes :

- **Apave SA,**
- **Apave Alsacienne SAS,**
- **Apave Nord-Ouest SAS,**
- **Apave Parisienne SAS,**
- **Apave Sudeurope SAS,**
- **Apave International SAS,**
- **Apave Développement SAS,**
- **Apave Exploitation France,**
- **Apave Infrastructures et Construction France**
- **Apave Non Destructive Testing SAS,**
- **Apave Aéroservices SAS,**
- **Apave Interservices Inspection SAS,**
- **Apave Certification SAS,**
- **Apave Digital.**

Représentée par dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives :

- **La FGMM-CFDT**, représentée par son délégué syndical central : Charles BIGNY,
- **La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Arnaud BAGARIA,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par sa déléguée syndicale centrale : Amandine LIGATI,
- **L'UNSA**, représenté par son délégué syndical central : Maxime CHABOUD,

Dûment mandatés

Paraphe

BC

Paraphe

Bl

DS

CM

DS

GL

Sommaire

PREAMBULE	4
Article 1. Champ d'application	4
Article 2. Objet de l'accord	4
Article 3. Bénéficiaires	4
3.1. Salariés bénéficiaires	4
3.2. Conditions d'adhésion	4
Article 4. Alimentation du Compte Épargne Temps	4
4.1. Affectation par le salarié	4
4.2. Modalités d'alimentation du Compte Épargne Temps	5
4.3. Plafond des droits inscrits au Compte Épargne Temps	5
4.4. Information du salarié	5
Article 5. Utilisation du Compte Épargne Temps	5
5.1. Demande d'utilisation des droits inscrits au Compte Épargne Temps	5
5.2. Les congés possibles	6
5.3. Modalités de prise de congé d'une durée minimale de 18 jours	7
5.4. Indemnisation du congé ou de la période de travail à temps partiel	7
5.5. Situation du salarié pendant le congé ou le temps partiel indemnisé	7
5.6. Reprise du travail après le congé ou retour à plein temps après le passage à temps partiel	7
5.7. Transfert de jours de CET vers le PERECO	7
Article 6. Liquidation monétaire du Compte Épargne Temps	8
6. 1. Cas de liquidation monétaire exceptionnelle	8
6.2. Cas de liquidation monétaire à partir d'un seuil de jours acquis	8
Article 7. Utilisation dans le cadre d'un dispositif de dons de jours	8
Article 8. Clôture du Compte Épargne Temps	9
Article 9. Garantie des droits inscrits au Compte Épargne Temps	9
Article 10. Transfert du Compte Épargne Temps	9
Article 11. Information sur le Compte Épargne Temps	9
Article 12. Jours épargnés par les anciens salariés d'Apave Sudeurope, les anciens salariés d'Apave Parisienne et les salariés d'Apave International	9
Article 13. Durée de l'accord	10
Article 14. Révision	10
Article 15. Adhésion et dénonciation	10
Article 16. Notification, publicité et dépôt	10

Paraphe
Bl

Paraphe
Bl

DS
CM

DS
GL

PREAMBULE

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité mettre en place un dispositif de compte épargne temps pour l'ensemble des salariés de l'UES APAVE.

Celui-ci vise à permettre aux salariés éligibles qui en émettent le souhait d'alimenter le dispositif afin de disposer d'un capital en temps pour financer des congés. Ce dispositif peut également permettre de bénéficier d'une rémunération différée.

Le dispositif de CET n'a pas vocation à se substituer, par principe, à la prise effective des jours de congés et de repos.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions applicables sur ce thème et notamment le précédent accord du 7 juillet 2023.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES APAVE.

Article 2. Objet de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L 3151-1 et suivants du Code du Travail, la direction et les organisations syndicales conviennent d'instituer pour l'ensemble du personnel bénéficiaire un Compte Épargne Temps (CET).

Article 3. Bénéficiaires

3.1. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés de l'UES APAVE sont susceptibles de bénéficier du CET dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée et qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 6 mois aux dates limites de pose des jours sur le CET indiquées à l'article 4.2.

3.2. Conditions d'adhésion

Le salarié désireux d'alimenter un CET devra renseigner le logiciel dédié en vigueur au sein de l'entreprise, en précisant les éléments qu'il souhaite affecter au CET pour l'année en cours, conformément aux conditions prévues à l'article 4.

Article 4. Alimentation du Compte Épargne Temps

4.1. Affectation par le salarié

Le CET sera alimenté par le salarié selon les modalités définies par le présent accord, dans la limite de 9 jours par an, par les éléments suivants, dès lors que ceux-ci sont déjà acquis :

- des JRTT pris à l'initiative du salarié ou les jours de repos forfaits jours,
- des jours de congés d'ancienneté.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

DS

CM

DS

GL

4.2. Modalités d'alimentation du Compte Épargne Temps

Les salariés désirant alimenter leur CET, dans la limite fixée à l'article 4.1 du présent accord, devront effectuer une demande via un formulaire dédié en précisant le nombre de jours, avant le :

- 30 avril de chaque année pour la pose des jours de congés d'ancienneté,
- 30 novembre de chaque année pour la pose des jours de RTT ou jours de repos forfait jours.

Cette décision est définitive après le 31 mai de chaque année pour les congés d'ancienneté et le 31 décembre de chaque année pour les JRTT ou jours de repos forfait jours.

4.3. Plafond des droits inscrits au Compte Épargne Temps

Le CET sera plafonné à 40 jours maximum. Au-delà de ce plafond, l'alimentation du CET ne sera plus possible sauf à liquider préalablement les droits dans les conditions définies par le présent accord.

Toutefois, les parties conviennent que ce plafond pourra être augmenté à 50 jours pour les salariés âgés de plus de 55 ans et qui envisagent de financer avec leur compte épargne temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

En tout état de cause et comme précisé à l'article 8, le CET ne pourra pas comporter des droits acquis dont le montant est supérieur au plafond de la garantie légale des salaires (AGS) prévu aux articles L. 3253-17 et D. 3253-5 du Code du travail. (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage).

4.4. Information du salarié

L'état des droits acquis par le salarié sera consultable sous le logiciel dédié en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 5. Utilisation du Compte Épargne Temps

Le Compte Épargne Temps est utilisé pour indemniser, en tout ou partie, des congés définis à l'article 5.2, d'une durée minimale de 18 jours.

Il peut également être utilisé pour se constituer une épargne retraite via un transfert vers le PERECO de l'UES APAVE.

5.1. Demande d'utilisation des droits inscrits au Compte Épargne Temps

La demande de congé devra être formulée sur le logiciel dédié.

Le départ en congé devra être sollicité au moins 6 mois avant la date effective de départ, de façon à permettre l'organisation du service.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

DS

CM

DS

GL

Après réception de la demande, la direction répondra dans un délai de deux mois.

La direction se réserve le droit de refuser le départ effectif en congé :

- en cas de nécessités de service,
- lorsque le pourcentage d'absences, pour l'utilisation du CET, dépasse 2% du nombre total de salariés d'une même agence ou service.

Sans réponse dans le délai de 2 mois, la demande sera considérée comme acceptée.

En cas de refus du départ, le salarié pourra de nouveau solliciter une demande de congés, 2 mois après la notification du refus. Cette nouvelle demande sera acceptée prioritairement dans un délai d'un mois. Sans réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

5.2. Les congés possibles

Le CET pourra être utilisé dans le cadre de :

❖ Congés non rémunérés notamment prévus par le Code du Travail

- Congé parental d'éducation
- Congé sabbatique
- Congé pour création d'entreprise
- Congé de solidarité familiale (*)
- Congé de proche aidant (*)
- Congés de présence parentale (*)
- Congé pour solidarité internationale

(*) Le délai de prévenance prévu au paragraphe 5-1 est réduit à 1 mois.

❖ Congés particuliers prévus par le présent accord

- Congé de fin de carrière (à temps plein ou à temps partiel) pour les salariés de plus de cinquante-cinq ans

Les droits affectés au CET et non utilisés au cours de la carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une cessation progressive et anticipée d'activité.

A cette fin, la demande de congé de fin de carrière devra être adressée au Service des Ressources Humaines dans les délais précisés à l'article 5.1. En complément, cette demande devra impérativement être accompagnée d'une demande écrite de départ en retraite qui interviendra donc à l'issue du congé. La durée du Congé de fin de carrière s'impute donc sur le préavis de départ à la retraite.

Lorsqu'il s'agit d'un congé de fin de carrière à temps partiel, le temps partiel ne peut être inférieur à 50% de la durée de travail telle que définie au sein de l'entreprise.

Le rythme de travail sera déterminé d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique et devra être compatible avec l'activité du salarié.

- Congé pour formation effectuée hors du temps de travail
- Congé pour convenance personnelle

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

DS

Ch

DS

Gl

❖ Passage à temps partiel prévu par le Code du Travail

- Congé parental d'éducation
- Passage à temps partiel

5.3. Modalités de prise de congé d'une durée minimale de 18 jours

Le congé demandé devra être d'une durée minimale de 18 jours.

Les dates de prise de congés seront déterminées sur proposition du salarié (prise des jours en une seule fois ou de façon échelonnée comprenant une tranche de 10 jours ouvrés continues puis une deuxième tranche de 8 jours ouvrés continues) après accord de l'employeur dans les conditions fixées à l'article 5.1.

5.4. Indemnisation du congé ou de la période de travail à temps partiel

Le salarié bénéficie pendant la durée du congé ou la période de travail à temps partiel d'une indemnisation calculée en fonction de son salaire de base constaté au moment de la prise du congé dans la limite des droits acquis.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les sommes versées ont le caractère de salaire et donneront lieu, lors de leur versement, aux prélèvements sociaux et fiscaux.

L'indemnité sera calculée comme suit :

= Nombre de jours indemnisables X taux journalier du salaire de base constaté au moment du congé

5.5. Situation du salarié pendant le congé ou le temps partiel indemnisé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Les droits relatifs aux régimes de santé et prévoyance seront maintenus pendant cette période.

5.6. Reprise du travail après le congé ou retour à plein temps après le passage à temps partiel

A l'issue de son congé ou de la durée de son temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf lorsque le congé ou le temps partiel indemnisé au titre du CET précède une cessation volontaire d'activité.

Paraphe
Bl

Paraphe
Bl

DS
Ch

DS
Gl

5.7. Transfert de jours de CET vers le PERECO

Conformément aux dispositions de l'article 3.2.5 de l'accord relatif au règlement du plan épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO), chaque **bénéficiaire peut, dans la limite de 10 jours par an, transférer des jours de CET vers le PERECO.**

Les demandes de transfert de CET vers le PERECO feront l'objet d'une campagne annuelle organisée par la Direction des Ressources Humaines. Dans tous les cas, les demandes devront être transmises au service Ressources Humaines au plus tard le 30 novembre de chaque année.

Un formulaire sera mis à disposition des bénéficiaires permettant de préciser le nombre de jours à transférer ainsi que la répartition des sommes correspondantes à ces jours au sein des différents FCPE du PERECO. »

Article 6. Liquidation monétaire du Compte Épargne Temps

6. 1. Cas de liquidation monétaire exceptionnelle

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 2 mois, le salarié peut demander la liquidation de son CET dans les cas suivants :

- Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié,
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'adoption,
- Achat de sa résidence principale,
- Décès du conjoint (marié, pacsé, concubin) et/ou enfant,
- Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité,
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou 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 ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

6.2. Cas de liquidation monétaire à partir d'un seuil de jours acquis

Le salarié peut également renoncer à l'utilisation du CET et en demander la liquidation monétaire à condition d'avoir acquis un total de « jours épargnés » égal à 18 jours, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 2 mois. La liquidation monétaire devra concerner au minimum 10 jours ouvrés.

Dans les hypothèses visées aux paragraphes 6.1. et 6.2., le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis dans l'entreprise au moment de la liquidation.

L'indemnité sera calculée selon les modalités définies aux paragraphes 5.4.

Article 7. Utilisation dans le cadre d'un dispositif de dons de jours

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de don de jours de repos, il sera possible de faire un don de jour épargné sur le CET.

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

DS

Ch

DS

Gl

Article 8. Clôture du Compte Épargne Temps

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause et quelle que soit la partie à l'origine de cette rupture, le CET est clôturé à défaut de transfert des droits tel que prévu à l'article 9 du présent accord.

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

L'indemnité sera calculée selon les modalités définies aux paragraphes 5.4.

Article 9. Garantie des droits inscrits au Compte Épargne Temps

Les droits épargnés dans le CET sont garantis par l'AGS (garantie légale des salaires) à hauteur de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Si ce plafond vient à être atteint, la direction en informera le salarié par écrit et rappellera l'impossibilité d'y affecter de nouveaux éléments sauf à liquider, dans un délai de deux mois suivant la réception de cette information, tout ou partie de ses droits pour respecter cette limite.

Article 10. Transfert du Compte Épargne Temps

En cas de transfert/mutation d'un salarié au sein de l'une des entités de l'UES Apave, les droits épargnés seront transférés au nouvel employeur.

Article 11. Information sur le Compte Épargne Temps

Un bilan annuel concernant l'état des acquisitions, des consommations et des liquidations sera fait dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Article 12. Jours épargnés par les anciens salariés d'Apave Sudeurope, les anciens salariés d'Apave Parisienne et les salariés d'Apave International

Conformément aux dispositions qui ont été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2022, les jours épargnés par les anciens salariés d'Apave Sudeurope, les anciens salariés d'Apave Parisienne et les salariés d'Apave International dans le cadre de leur CET, sont régis depuis cette date par les dispositions des accords d'UES relatifs aux Compte Épargne Temps.

Il est également rappelé que toutefois, les salariés dont le nombre de jours épargnés au moment du transfert excédait le plafond de l'accord conserveront le bénéfice de leurs droits mais ne peuvent plus affecter des nouveaux droits sauf à liquider tout ou partie de leurs droits dans les conditions fixées par l'accord.

Article 13. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, sauf opposition, le 1^{er} octobre 2025.

Paraphe
Bl

Paraphe
Bl

DS
CA

DS
GL

Article 14. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, une négociation devra intervenir en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 15. Adhésion et dénonciation

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail

Article 16. Notification, publicité et dépôt

La direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.
Le présent accord sera déposé par la direction de l'entreprise :

Paraphe

Bl

Paraphe

Bl

DS

CM

DS

GL

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction.

Fait à Paris – La Défense, le 17/09/2025

Pour l'UES APAVE

P/o

DocuSigned by:

Gérard CRET

07A64DCD8DB5434...

Pour la FGMM CFDT, Charles BIGNY

Signé par :

BIGNY Charles

C4E11E3D0890405...

Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Arnaud BAGARIA

Signé par :

BAGARIA Arnaud

AD38CC86D8794A2...

Pour le Syndicat CGT des APAVE'S, Amandine LIGATI

Pour l'UNSA, Maxime CHABOUD

DocuSigned by:

CHABOUD Maxime

2A5178CA303C498...