

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignées :

**TOTAL S.A.,
ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS,
TOTAL RAFFINAGE MARKETING,
TOTAL LUBRIFIANTS S.A.,
TOTAL FLUIDES S.A.,
TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX,
CDF ENERGIE S.A.,
TOTAL EXPLORATION PRODUCTION FRANCE S.A.,
TOTALGAZ SNC,
TOTAL INFRASTRUCTURES GAZ FRANCE S.A.**

représentées par Monsieur François VIAUD, Directeur des Ressources Humaines, ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe de sociétés visées ci-dessus

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL - CFDT

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT – CFE-CGC

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL - CGT

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – FORCE OUVRIERE – CGT-FO

SYNDICAT DES INGENIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE ET EMPLOYES – SICTAME-UNSA

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

KB
AS

FP

Ø

PREAMBULE

Dans le cadre légal des dispositions des articles L 3151-1 et suivants du Code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET).

Fondé sur le volontariat, tant en ce qui concerne l'ouverture du compte que son utilisation, le CET objet du présent accord est créé pour une période indéterminée.

Il ouvre au salarié la possibilité d'une gestion autonome du temps épargné tout au long de sa carrière pour notamment lui permettre :

- l'exercice de congés financés en cours ou en fin de carrière,
- de faire face à des situations particulières,
- de se constituer un complément de retraite.

Pour apprécier la portée de l'application des dispositions du présent accord, un bilan sera dressé et présenté aux Organisations Syndicales représentatives au terme des trois premières années de mise en œuvre.

ARTICLE I – BENEFICIAIRES

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés des sociétés parties à l'accord :

- titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée,
- et disposant d'une ancienneté groupe d'au moins 3 mois.

L'ouverture du compte épargne-temps du salarié résulte du premier versement qu'il effectue.

ARTICLE II – ALIMENTATION

L'épargne du CET est stockée en jours¹ ouvrés à temps plein.

Article 2.1. Sources d'alimentation

Le CET peut être alimenté par jour entier acquis dans la limite de 10 jours par an à partir des sources suivantes :

- jours de congé annuel excédant 20 jours ouvrés,
- jours de réduction du temps de travail²,
- jours bénévoles²,
- jours de repos des salariés en mobilité internationale au régime rotationnel³.

L'épargne temps en stock à un moment donné dans le CET est limitée à 130 jours.

¹ ou quarts pour le personnel posté.

² prévus par les accords en vigueur relatifs à la durée du travail.

³ excédant le nombre de jours de repos à exercer entre chaque rotation.

KB
HS

2/10

DP

RP

FP

Article 2.2. Périodes d'alimentation

Le CET est alimenté à deux périodes de l'année :

- du 1er mai au 31 mai,
- du 1er novembre au 30 novembre.

ARTICLE III – OPTION COMPLEMENT DE RETRAITE

Article 3.1. Passerelle CET-PERCO

Aux périodes visées à l'article 2.2., le salarié peut choisir d'affecter au PERCO son épargne temps dans la limite de 10 jours par année civile.

L'épargne alimentant le CET et affectée au PERCO au titre d'une même période d'alimentation (cf. art. 2.2.) est abondée selon les dispositions prévues par l'accord en vigueur relatif à l'épargne retraite⁴.

Le transfert de l'épargne temps affectée au PERCO est effectif sur la paye de juin pour la première période d'alimentation de l'année et sur la paye de décembre pour la seconde période.

Le montant correspondant à la conversion monétaire de l'épargne temps du salarié, calculé selon les modalités définies à l'article VI, est investi, selon le choix du salarié, dans un ou plusieurs des fonds communs de placement entreprise prévus pour le PERCO.

Article 3.2. Régime social et fiscal

En l'état actuel des textes, l'épargne transférée vers le PERCO par les salariés bénéficie, dans la limite de 10 jours par an, d'une exonération de cotisations salariales de Sécurité Sociale et d'impôt sur le revenu.

Les cotisations ARRCO et AGIRC, assurance chômage et les CSG et CRDS restent dues.

ARTICLE IV – OPTION CONGES EN COURS DE CARRIERE

Le salarié peut utiliser son épargne temps pour financer un congé ponctuel ou un congé légal.

Dans la limite des droits épargnés, l'exercice de ces congés est rémunéré selon la règle du maintien de salaire dont les modalités sont définies à l'article VI.

L'épargne temps est utilisée par jour entier et en fonction du taux d'activité du salarié lors de son utilisation.

⁴ à la date de signature du présent accord, l'accord du 29 septembre 2004 relatif à la codification des dispositifs de retraite supplémentaire et d'épargne à vocation retraite et ses avenants.

KB
MF

3/10

R

E

FP

Article 4.1. Congé ponctuel

On entend par congé ponctuel toute période d'absence autorisée du salarié financée par tout ou partie de son épargne temps.

La durée du congé ponctuel est au plus égale à l'épargne temps du salarié.

Le salarié doit avoir soldé au préalable l'intégralité de ses droits acquis à congés, repos et récupérations.

La demande de congé ponctuel est formulée auprès de la hiérarchie moyennant un délai de prévenance égal au tiers de la durée du congé demandé.

La demande soumise à l'accord de la hiérarchie reçoit une réponse dans un délai compatible avec la durée de l'absence, lequel ne peut excéder trois mois.

Article 4.2. Congés légaux

Le salarié peut utiliser tout ou partie de son épargne temps pour financer les congés légaux existants dont notamment :

- le congé parental d'éducation,
- le congé de présence parentale,
- le congé de soutien familial,
- le congé de solidarité familiale,
- ...

Les délais de prévenance, les conditions d'ancienneté, de report et les éventuelles autres modalités d'exercice pour bénéficier de ces congés sont ceux prévus par les dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur au moment de la demande.

ARTICLE V – OPTION FINANCEMENT DE SITUATIONS PARTICULIERES

Conformément aux dispositions de l'article L. 3153-2 du Code du travail, l'épargne issue de la cinquième semaine de congés payés ne peut être utilisée dans le cadre des dispositions ci-après.

Le salarié peut utiliser tout ou partie de son épargne temps pour financer ou faire face aux situations particulières suivantes :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité,
- naissance ou adoption,
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale et/ou résidence de retraite,
- perte d'emploi du conjoint du salarié ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- situation de surendettement reconnue par le service social et/ou la Direction des Ressources Humaines de l'établissement ou de l'entreprise,
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité,

KB
MH

D

W

- invalidité du salarié, 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 sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du Code de l'action sociale et des familles,
- décès du conjoint du salarié ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
- participation aux augmentations de capital réservées aux salariés,
- rachat de trimestres de cotisations pour la retraite dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

La demande, complétée des pièces justificatives, doit être adressée en principe dans les six mois suivant l'événement à la Direction des Ressources Humaines.

Dans le mois suivant le dépôt de la demande, le salarié perçoit avec la paye du mois en cours le montant correspondant à la conversion monétaire de son épargne calculé selon les modalités définies à l'article VI.

La somme versée à ce titre est soumise aux cotisations et contributions de Sécurité Sociale, elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE VI – VALORISATION

L'épargne du salarié est valorisée :

- lors de son versement effectif au PERCO (article III),
- au moment de son utilisation lorsqu'elle finance des situations particulières, un congé ponctuel ou un congé légal (articles IV et V).

Article 6.1. Evolution de rémunération et de carrière

L'épargne du salarié stockée dans le CET est revalorisée des augmentations générales, augmentations individuelles et des promotions dont il a bénéficié.

Article 6.2. Maintien de salaire

L'épargne utilisée par le salarié dans le cadre des articles III, IV et V est convertie selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L. 3141-22 du Code du travail.

ARTICLE VII – OPTION DISPENSE D'ACTIVITE COMPTE EPARGNE (CONGE ODACE)

Le congé ODACE est destiné à permettre au salarié d'anticiper volontairement sa cessation d'activité.

Le congé ODACE précède directement un départ en retraite ou l'entrée dans un dispositif de cessation anticipée d'activité en vigueur.

KB

HI

Chaque salarié pourra l'exercer à compter du 1^{er} janvier 2012 sous réserve de respecter un délai de prévenance de 6 mois en soldant avant son départ l'ensemble de ses droits à congés, récupération, repos ...

Le salarié formule sa demande, complétée des justificatifs correspondants (relevé de trimestres établi par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, ...) par lettre adressée à sa hiérarchie et à la Direction des Ressources Humaines.

7.1. Durée

Elle correspond au minimum à l'intégralité des jours épargnés.

La durée du congé ODACE est proportionnellement majorée lorsque le salarié choisit d'exercer les jours épargnés dans le cadre d'un maintien de salaire à 80 % ou 65 %.

Le nombre total de jours du congé ODACE incluant l'abondement prévu à l'article 7.2. est arrondi à l'entier supérieur.

7.2. Abondement en temps

Cet abondement est subordonné à un départ en retraite effectif au plus tard à la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'une retraite de base Sécurité Sociale à taux plein.

Lorsque le salarié choisit la formule à :

- 100 %, son épargne temps est abondée de 5 %,
- 65 % ou 80 %, son épargne temps est abondée de 15 %.

7.3. Rémunération

Selon l'option choisie, le salarié perçoit mensuellement 100 %, 80 % ou 65 % du douzième de la rémunération annuelle de référence telle que précisée en annexe 1.

Son montant est revalorisé du « taux moyen de revalorisation » figurant au protocole d'accord relatif aux salaires Total S.A., ou à défaut, du taux d'augmentation générale appliqué par Total S.A..

La somme versée à ce titre est soumise aux cotisations et contributions de Sécurité Sociale, elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.

Le choix d'exercice du congé ODACE n'influe en rien sur la détermination de la rémunération de référence prévue dans les accords de cessation anticipée d'activité en vigueur.

7.4. Cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire

Durant la période de congé ODACE, les cotisations aux régimes ARRCO et AGIRC sont reconstituées à 100 % de la rémunération brute de référence (cf. annexe 1), dans les conditions légales en vigueur.

KB

HS

6/10

DR

EG

FP

Les cotisations RECSUP sont également reconstituées à 100 % de la rémunération brute de référence (cf. annexe 1).

Les cotisations salariales et employeur à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

ARTICLE VIII - SITUATION DU SALARIE DURANT L'EXERCICE DES CONGES

Article 8.1. Garanties prévoyance et complémentaire santé

Durant les congés ponctuels, légaux, ODACE, les garanties de prévoyance et de complémentaire santé sont maintenues dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur dans les sociétés parties à l'accord.

Ces périodes de congés ne peuvent donner lieu à arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

Durant le congé ODACE, le salarié a la possibilité d'opter entre des prestations et des cotisations calculées :

- sur la rémunération réellement perçue (65 % ou 80 %),
- sur la rémunération reconstituée à temps plein, ceci pour améliorer les seules garanties « décès et invalidité absolue et définitive ».

Les cotisations salariales et employeur à ces régimes sont réparties dans les mêmes proportions que pour les salariés en activité.

Article 8.2. Droits du salarié durant le congé

Durant la période de congé ponctuel, congé légal ou congé ODACE, le salarié n'acquiert pas de congés payés, jours de réduction du temps de travail ou jours bénévoles.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté :

- le congé légal est pris en compte conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables à chaque congé,
- le congé ponctuel et le congé ODACE sont pris en compte intégralement.

ARTICLE IX – DISPOSITIF DE GARANTIE

Les sociétés parties à l'accord s'engagent à mettre en place un système de garantie financière couvrant les sommes épargnées au-delà du plafond réglementaire.

ARTICLE X – MOBILITE INTRA-GROUPE OU CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de mobilité intra-groupe, le compte épargne-temps du salarié peut être transféré auprès du nouvel employeur avec son accord si celui-ci dispose d'un CET.

Lorsque le nouvel employeur est partie au présent accord le transfert est de droit.

KB
MF



FN

FP

Lors de la cessation du contrat de travail, le salarié peut, selon son choix, percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, ou demander leur consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Ces droits sont valorisés conformément aux dispositions de l'article VI.

ARTICLE XI – DISPOSITIONS TRANSITOIRES 2011

Au titre de l'année 2011, le CET pourra être alimenté aux périodes visées à l'article 2.2. (mai et novembre).

Pour tenir compte d'un nécessaire délai de mise en place, le choix d'affectation de l'épargne temps au PERCO interviendra en novembre 2011. L'épargne ainsi affectée sera abondée selon les dispositions prévues par l'accord en vigueur relatif à l'épargne retraite et valorisée lors de son versement en décembre.

ARTICLE XII – DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de sa signature.

Les parties à la négociation conviennent qu'un bilan de l'application des dispositions de cet accord sera dressé pour les années 2011, 2012 et 2013 et examiné avec les organisations syndicales représentatives au périmètre de l'accord au cours du premier semestre 2014.

La demande de révision devra être notifiée aux parties signataires par courrier électronique avec un préavis de trois mois.

En cas de demande de révision, les discussions doivent commencer dans le mois suivant la réception de la notification.

La demande de dénonciation devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

ARTICLE XIII – DEPOTS LEGAUX

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de l'Île-de-France et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

KB

HS

Fait à Courbevoie, le 15 avril 2011

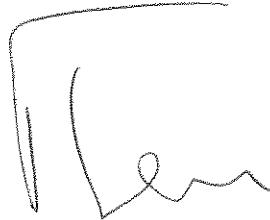
En 10 exemplaires originaux

RP

Pour le groupe de sociétés ci-après :

TOTAL S.A.,
ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS,
TOTAL RAFFINAGE MARKETING,
TOTAL LUBRIFIANTS S.A.,
TOTAL FLUIDES S.A.,
TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX,
CDF ENERGIE S.A.,
TOTAL EXPLORATION PRODUCTION FRANCE S.A.,
TOTALGAZ SNC,
TOTAL INFRASTRUCTURES GAZ FRANCE S.A.

Monsieur François VIAUD,
Directeur des Ressources Humaines

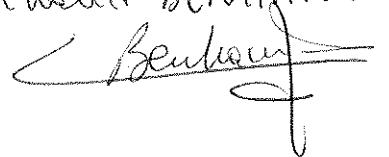


Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL - CFDT

François RELEGANT


CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT - CFE-CGC

Khalid BENHABOUN


CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL - CGT

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – FORCE OUVRIERE – CGT-FO

Jean-Paul SOULIER


SYNDICAT DES INGENIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE ET EMPLOYES –
SICTAME-UNSA

Bernard BUTORI



ANNEXE 1

SALAIRE ANNUEL BRUT DE REFERENCE

➤ Salarié relevant de la CCNIP

- 12 fois, 13 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel de base France du dernier mois d'activité y compris la prime d'ancienneté,
- plus 12 fois, 12,72 fois la dernière prime de quart et/ou l'indemnité de substitution (en fonction du rythme de paiement),
- plus bonus ou part variable, le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.

➤ Salarié Elf EP, TEPF, TIGF

a- classé dans la grille :

- salaire brut intégrant :
 - Σ salaire hiérarchique (CHEF + MACO)
 - Σ prime ancienneté
 - Σ prime de quart
 - Σ prime H2S
 - Σ prime Lacq
 - Σ prime de rendement (18%)
 - Σ prime de productivité
 - Σ prime de vacances
 - Σ indemnité chauffage logement
 - Σ allocations familiales bénévoles
 - Σ allocations scolaires mensuelles
 - Σ prime de performance individuelle (PPI), le montant le plus élevé en valeur absolue perçu au cours de l'une des cinq dernières années d'activité étant retenu.

b- régimes spécifiques :

- « Annexes » (12 mois + part variable)

➤ Salarié CDF Energie

- 12 fois le salaire mensuel de base France y compris la prime d'ancienneté

KB
H7

DR
FP