

**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF
CHEQUES-VACANCES**

Entre les soussignées :

ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS,
TOTAL EXPLORATION PRODUCTION FRANCE,
TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX,
TOTAL LUBRIFIANTS,
TOTALGAZ,
TOTAL RAFFINAGE MARKETING,
TOTAL S.A.,

Représentées par Patrice LE CLOAREC, Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL,
ayant reçu mandat de toutes les sociétés susvisées,

D'une part,

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 FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS - CFTC

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 :



cf

SA

FP





Article I – OBJET DE L'ACCORD

Les chèques-vacances ont été instaurés par l'ordonnance n°82-283 du 26 mars 1982 afin d'encourager le droit aux vacances pour tous et permettre aux salariés ayant des revenus modestes de bénéficier d'une contribution employeur abondant leur participation.

Les sociétés parties au présent accord ont choisi de mettre en place cette mesure sociale depuis de longues années.

Pour prendre en compte les évolutions issues de la loi du 22 juillet 2009 et du décret du 19 octobre de la même année, elles ont souhaité adapter les dispositifs en place à cette nouvelle réglementation.

Article II – BENEFICIAIRES

Les salariés des sociétés parties au présent accord peuvent acquérir des chèques-vacances dans le cadre des dispositions des articles L. 411-1 et suivants du Code du Tourisme s'ils satisfont aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ;
- justifier de 3 mois d'ancienneté dans le Groupe à la conclusion du « contrat d'épargne vacances » ;
- s'engager, par la signature d'un « contrat d'épargne vacances », à épargner une somme dont le montant est fixé par le salarié, dans les limites définies à l'article 3.3.

Une interruption du « contrat d'épargne vacances » intervient de plein droit dès lors que le contrat de travail du salarié prend fin.

Article III – CONTRAT D'EPARGNE VACANCES

Chaque salarié souhaitant bénéficier des chèques-vacances doit ouvrir un « contrat d'épargne vacances ».

Ce contrat prévoit notamment :

- la durée de l'épargne,
- le montant des contributions respectives de l'employeur et du salarié,
- la périodicité et le mode de versement de la contribution du salarié,
- les conditions et les conséquences de l'interruption du contrat.

3.1 Ouverture

Le « contrat d'épargne vacances » débute le 1^{er} octobre de l'année précédant la remise des chèques et le salarié doit y avoir souscrit au plus tard le 30 septembre de cette même année ou le 31 octobre pour le salarié n'ayant pas reçu son avis d'imposition en septembre.

Dans ce dernier cas, le premier versement effectué en novembre correspondra au cumul de l'épargne de ce mois et à celle du mois précédent.



cf

JA =

FP





3.2 Durée

Le salarié bénéficiaire de chèques-vacances choisit, lors de l'ouverture du « contrat d'épargne vacances » :

- de constituer son épargne sur une période de huit mois allant d'octobre de l'année d'ouverture du contrat au mois de mai de l'année suivante,
- ou de procéder à un versement unique au mois de mai.

3.3 Montant de l'épargne du salarié

Le montant total de l'épargne du salarié est compris entre 12 % et 120 % du SMIC apprécié sur une base mensuelle¹ (151,67 heures).

Le montant de chaque versement est retenu sur la paye de l'intéressé.

3.4 Contributions de l'employeur

Quel que soit le niveau de revenu et de salaire, l'employeur prend en charge le montant de la commission versée à l'Agence Nationale des Chèques-Vacances (ANCV). En l'état actuel de la réglementation, cette contribution représente 1 % de la valeur libératoire des chèques-vacances.

Dans le cadre des conditions ci-dessous mentionnées, le salarié qui procède à l'acquisition de chèques-vacances reçoit un abondement de l'employeur pour la durée du contrat.

Le salarié dont le revenu fiscal de référence² n'excède pas 25 072 € pour la première part du quotient familial majoré de 5 290 € par demi-part supplémentaire et dont le salaire brut de référence (défini à l'annexe 1) est inférieur ou égal à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale³ (PMSS) peut bénéficier d'un abondement. Le tableau ci-après détaille son niveau.

Ressources du salarié		Epargne du salarié	Abondement (hors majoration par enfant à charge de moins de 18 ans)	
Revenu fiscal de référence	Salaire de référence		Taux	Plafond
≤ à 25 072 € pour la première part du quotient familial majoré de 5 290 € par demi-part supplémentaire	≤ à 80 % du PMSS (2 308 €)	entre 12 % et 120 % du SMIC apprécié sur une base mensuelle (entre 161,26 € et 1 612,56 €)	400 %	800 €
	> à 80 % du PMSS (2 308 €) et ≤ à 100 % du PMSS (2 885 €)		300 %	600 €
	> à 100 % du PMSS (2 885 €) et ≤ à 130 % du PMSS (3 750,50 €)		100 %	500 €
	> à 130 % du PMSS (3 750,50 €) et ≤ à 150 % du PMSS (4 327,50 €)		50 %	400 €

Le montant de l'abondement est majoré de 5 % par enfant à charge de moins de 18 ans sans que le montant global de cette majoration ne puisse excéder 15 %.

¹ Pour 2010 entre 161,26 € et 1 612,56 €.

² tel que défini au IV de l'article 1417 du code général des impôts.

³ Pour 2010 : 2 885 €.

CF

SA

FP

0

✱

Le plafond de revenu fiscal de référence et le montant de la majoration par demi-part supplémentaire sont revalorisés chaque année. Cette revalorisation est fonction du « taux moyen de revalorisation », ou à défaut, du taux d'augmentation générale, figurant au protocole d'accord relatif aux salaires TOTAL S.A. applicable pour l'année de souscription.

Les plafonds d'abondement sont révisés annuellement en septembre en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation des ménages – série hors tabac.

Ils sont réévalués chaque fois que l'indice a évolué d'au moins 2 % par rapport à leur précédente mise à jour (indice de référence : juillet 2009).

3.5 Versement ANCV

Le montant du versement global (épargne du salarié et abondement de l'employeur) doit correspondre à un multiple de 10 €, valeur unitaire minimale disponible des chèques-vacances.

3.6 Régime fiscal et social de l'abondement

En l'état actuel des textes applicables, l'avantage en nature résultant de l'abondement à l'acquisition des chèques-vacances est exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

Cet abondement constitue un complément de rémunération assujetti aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

3.7 Acquisition des chèques-vacances

Les modalités d'acquisition des chèques-vacances font l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et l'ANCV.

Les sociétés versent mensuellement à l'ANCV les fonds (épargne des salariés et abondement de l'employeur) destinés à l'acquisition de ces chèques.

A l'échéance du « contrat d'épargne vacances », les chèques-vacances nominatifs acquis sont remis au salarié.

Article IV – CAS PARTICULIER DE L'EXERCICE 2009-2010

A la date de conclusion du présent accord, les salariés pour lesquels la campagne chèques-vacances 2009-2010 n'aura pas débuté pourront souscrire un « contrat d'épargne vacances » au cours du mois d'avril 2010.

Pour l'année 2010 le salarié pourra :

- constituer son épargne sur une période de quatre mois allant de mai à août,
- ou procéder à un versement unique au mois de mai.

cf

JA

Fe

D

*

4.1 Délivrance des chèques avant le terme du contrat

Afin de permettre au salarié qui n'a pas choisi le versement unique de disposer de ses chèques-vacances pour les congés de l'été 2010, l'employeur avancera au salarié auprès de l'ANCV le montant correspondant à son épargne et à l'abondement des mois de juin, juillet et août.

Les chèques-vacances seront remis au salarié au mois de juin.

4.2 Campagnes 2009-2010 terminées

Les campagnes 2009-2010 de chèques-vacances pour les salariés des sociétés ELF EP et TEPF se sont terminées en octobre 2009.

Les dispositions du présent accord leur seront applicables à partir de septembre 2010 pour la campagne 2010-2011.

Article V – BILAN

Au cours du quatrième trimestre 2011, une réunion se tiendra entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au périmètre du présent accord afin de dresser un bilan du dispositif mis en place et d'y apporter, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article VI – DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à toutes autres dispositions de même nature ou ayant le même objet, qu'elles soient issues d'accords collectifs, d'usages ou d'engagements unilatéraux.

La demande de révision ou 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.

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

Article VII – DEPOTS LEGAUX

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 4 mars 2010

En 12 exemplaires originaux

Pour le groupe de sociétés ci-après :

ELF EXPLORATION PRODUCTION SAS,
TOTAL EXPLORATION PRODUCTION FRANCE,
TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX,
TOTAL LUBRIFIANTS,
TOTALGAZ,
TOTAL RAFFINAGE MARKETING,
TOTAL S.A.,

Patrice LE CLOAREC
Directeur des Relations Sociales du Groupe TOTAL



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

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL - CFDT



CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT – CFE-CGC

CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS - CFTC



CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL - CGT

C. FOULARD



CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – FORCE OUVRIERE – CGT-FO



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

Bernard BUTORI



ANNEXE 1 : DEFINITION DU SALAIRE BRUT DE REFERENCE

Le salaire de référence servant à déterminer le montant de l'abondement employeur à l'acquisition de chèques-vacances est constitué par le salaire annuel brut de référence France de l'année qui précède la souscription au « contrat d'épargne vacances » et apprécié sur une base mensuelle.

Pour les salariés relevant de la CCNIP

- 12 fois, 13 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel brut de base y compris la prime d'ancienneté,
- + 12 fois ou 12,72 fois la prime de quart (en fonction du rythme de paiement),
- + bonus ou part variable.

Pour Elf Exploration Production et Total E&P France

- Salaire brut annuel intégrant :
 - o salaire hiérarchique,
 - o prime d'ancienneté,
 - o prime de quart,
 - o prime H2S,
 - o prime Lacq,
 - o prime de rendement (18 %),
 - o prime de productivité,
 - o prime de vacances,
 - o indemnité chauffage logement,
 - o allocations familiales bénévoles,
 - o allocations scolaires mensuelles,
 - o prime de performance individuelle (PPI).

✱ CF

FP

SA - ✱

①