

## **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. 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'issu 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.

### **Article 1 : Report du terme de l'accord du 3 septembre 2015**

L'objet du présent avenant est de définir les modalités de reconduction de l'accord CET du 3 septembre 2015 en vigueur tel que modifié et reconduit au terme de ses avenants successifs.

Les parties conviennent ainsi de proroger du 10 décembre 2022 au 12 avril 2024 l'accord CET précité.

L'ensemble des stipulations de l'accord cesseront de plein droit de produire tout effet à ce terme, sauf stipulations conventionnelles (nouvel accord de prorogation ou révision) intervenues avant le terme du présent avenant.

## **Article 2 : Modification de l'article 6 de l'accord du 3 septembre 2015 relatif aux modalités de déblocage automatique du CET en cas d'inactivité du bénéficiaire**

Les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> paragraphes de la partie relative à l' « hypothèse de déblocage automatique » de l'article 6 de l'accord CET du 3 septembre 2015 tel que modifié (en particulier au terme de l'avenant du 23 novembre 2018 en ce qui concerne la dernière rédaction en vigueur dudit article) et reconduit par ses avenants successifs, sont désormais rédigés comme suit :

*« L'inactivité du salarié intérimaire bénéficiaire du CET correspondant à une période de 24 mois consécutifs (absence de bulletin de paie portant sur une période de 24 mois) avec Manpower France entraîne le déblocage automatique du CET. Toutefois, un développement informatique sera mis en place dès 2023 afin de rappeler à tout salarié intérimaire inactif depuis 12 mois consécutifs de l'existence de son CET. L'ayant droit recevra la valeur de la somme épargnée majorée des intérêts acquis à l'occasion 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 24 mois consécutifs dans les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle couvertes par un arrêt de travail dûment transmis. Manpower France contactera préalablement le salarié intérimaire concerné par le déblocage automatique. A cet effet, un dispositif de prise de contact dédié centralisé sera déployé à partir de Q2 2023 par Manpower France 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, les sommes liquidées restent tenues à sa disposition dans l'entreprise sans durée limitée. »*

Les nouvelles modalités du 4<sup>e</sup> paragraphe s'appliquent aux déblocages automatiques susceptibles d'intervenir à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord CET du 3 septembre 2015, tel que modifié par ses avenants successifs, restent inchangées.

## **Article 3 : Commission paritaire de suivi**

Le suivi du présent avenant est confié à une commission de suivi.

La Direction de l'entreprise sera représentée au sein de cette commission par 4 membres maximum. Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner 2 représentants maximum pour participer à la réunion de la commission.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an pour examiner le suivi des modalités de l'accord et de ses avenants, et notamment lors du premier semestre 2023.

#### **Article 4 : Révision de l'accord**

Les stipulations du présent avenant peuvent être révisées en cours d'application du présent avenant, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée à l'autre (à chacune des autres) partie(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 dans la limite de la durée précitée.

#### **Article 5 : Clause de revoyure**

Les parties s'accordent par ailleurs, indépendamment de l'article 4, sur l'intérêt pour la Direction et les organisations syndicales représentatives de pouvoir se rencontrer au plus tard 2 mois avant le terme du présent avenant pour, le cas échéant, reconduire l'accord CET selon les modalités qu'elles détermineraient conventionnellement. A cet effet, la Direction invitera les organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ces modalités ne les privent pas de la faculté dont elles disposent de pouvoir se rencontrer en fonction des nécessités, des changements de l'environnement social et économique ou de l'évolution du cadre légal et conventionnel en vigueur afin, le cas échéant, de pouvoir adapter l'accord. La Direction invitera les organisations syndicales à se réunir selon les formes et modalités applicables.

#### **Article 6 : Promotion et notification du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant feront 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 grâce à son Intranet les dispositions 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.

FL  
Σ  
AK

## Article 7 : Formalités de publicité et de dépôt - entrée en vigueur de l'avenant

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 DRIEETS 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.

Le présent avenant prend effet à compter du 10 décembre 2022 et prendra fin au 12 avril 2024.

Fait à Nanterre, le 31/12/22 en 10 exemplaires.

Pour la société Manpower France SAS

Fabrice LANCHIER

Pour l'organisation syndicale CFDT

Amour Kenjedine

Pour l'organisation syndicale CFE CGC

Pour l'organisation syndicale CFTC

Stéphane Lagueau

Pour le syndicat CGT Manpower

Pour l'organisation syndicale UNSA

Sandrine Verdier DSC

Verdier