

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS
de la Société RICOH France**

ENTRE : **La société RICOH France**, Société par Actions Simplifiée au capital de 12 094 470 euros, dont le siège social est situé 383 avenue du Général de Gaulle, 92143 CLAMART CEDEX, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le n° B 337 621 841.

Représentée par Pascal MAILLIART, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe,

D'une part,

ET : **Les organisations syndicales suivantes :**

Le Syndicat CGT, représenté par ses délégués syndicaux, Messieurs O.BIGAY et J.GRIMOUILLE de RICOH France et de Messieurs P.COMPAIN, T.DOAN et R.GRENIER de ex-NRG France ;

Le Syndicat CFDT, représenté par ses délégués syndicaux, Messieurs M.LEGENDRE et Y.CARPENTIER de RICOH France et Messieurs A.ADMANT, G.BATTOCHIO, A.LEFEVRE, C. MORENO et Mme F. LARRAGUETA de ex-NRG France ;

Le Syndicat CGT-FO, représenté par ses délégués syndicaux, Messieurs D.MENAGE et S.PAGEOT de RICOH France et Madame N.NAAS, Messieurs G.AMY, P.GIRALDOU, S.MAILLE et E.MINCE de ex-NRG France ;

Le Syndicat CFTC, représenté par ses délégués syndicaux, Messieurs C.IVANES G.FERLAZZO et J.P. CADORET de RICOH France et Madame B.LUGUES et Monsieur M.CERVONI de ex-NRG France ;

Le Syndicat CFE-CGC, représenté par ses délégués syndicaux, Messieurs J.C.RIOUAL et P.MARINHO de RICOH France et Messieurs D.GUITHOU, P.BOUCHALOIS, S.BAUMANN et Madame D.ALBISSON de ex-NRG France.

D'autre part,

PREAMBULE

La société RICOH France a mis en place par accord d'entreprise conclu le 6 Juin 2000 un Compte Epargne Retraite pour l'ensemble de ses collaborateurs.

La société NRG a mis en place par accord conclu le 17 janvier 2008 un Compte Epargne Temps pour une durée déterminée, accord prenant fin le 31 décembre 2008.

La société RICOH France a absorbé par voie de transmission universelle de patrimoine la société NRG, cette fusion ayant pris effet le 1er avril 2008.

A la suite de la réalisation de la fusion mentionnée ci-dessus, il est apparu nécessaire d'harmoniser les différents régimes des Comptes Epargne Temps et Retraite des collaborateurs de la société RICOH France et de la société NRG.

En conséquence, la Direction et les Organisations syndicales se sont rencontrées afin de conclure le présent accord et de définir ensemble les conditions de fonctionnement et de gestion du compte épargne temps (ci-dessous dénommé CET) en lieu et place des précédents dispositifs ayant le même objet ou les mêmes fins.

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un CET afin de permettre aux salariés qui le souhaitent de capitaliser des périodes de repos pour les utiliser postérieurement afin de financer des périodes courtes de congés sans solde ou des périodes plus longues permettant d'aménager la fin de carrière des salariés.

Le CET est utilisé et clos dans les conditions prévues par le présent accord.

ARTICLE 1 – Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3151-2 et suivants du Code du travail.

P17

ML
DA DG

PG
DR
AA
PL
OS
R
J
BL

ARTICLE 2 – Champs d'application – Bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale de 5 ans.

Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de la première alimentation du compte.

ARTICLE 3 – Ouverture du CET

L'ouverture d'un CET relève de l'initiative exclusive du salarié.

Le salarié intéressé devra communiquer à la DRH, un bulletin d'ouverture de compte CET qui précisera l'ensemble des dispositions prévues au présent accord.

Après l'ouverture et l'alimentation initiale de ce dernier, le salarié n'aura aucune obligation d'alimentation périodique de son CET .

ARTICLE 4 – Alimentation du CET

Le CET est constitué de 2 compteurs.

Le premier compteur est dénommé : CET Court Terme dont le nombre de jours cumulable est plafonné à 15 jours

Le second compteur est dénommé : CET Fin de carrière dont le nombre de jours cumulable est plafonné à 120 jours

Le principe est de positionner progressivement et prioritairement les jours dans le CET Court Terme jusqu'à sa limite de plafond. Les jours non pris seront transférables dans le CET Fin de Carrière aux conditions prévues à l'article 4.4 du présent accord.

4.1 Alimentation en jours du CET (Compteur CET Court Terme)

Chaque salarié pourra alimenter chaque année son CET dans la limite de 5 jours de JRTT .

4.2 Plafonnement des jours

Le nombre de jours cumulés sera plafonné à 15 jours.

4.3 Prise des jours sur le compteur du CET Court Terme

Les jours acquis dans le cadre du CET (compteur CET Court Terme) pourront être pris par fraction minimum de 5 jours et dans la limite des jours disponibles aux conditions prévues à l'article 5.3 du présent accord.

4.4 Atteinte du plafond de 15 jours dans le compteur CET Court Terme.

A l'atteinte du plafond de 15 jours dans le compteur du CET Court Terme deux possibilités s'offriront au collaborateur.

A) Les 15 jours de droit sont conservés pour une prise de congés ultérieurs sans limitation de temps mais sans possibilité de réalimentation tant qu'une fraction de 5 jours minimum n'aura pas été déduite du compteur CET Court Terme

B) Basculer irréversiblement tout ou partie (par fraction de 5 jours minimum) dans le compteur CET Fin de carrière permettant aux salariés d'anticiper de manière progressive et/ou anticipée leur cessation d'activité dans le cadre d'un départ à la retraite. La réalimentation du compteur CET Court Terme sera à nouveau possible dans la limite du plafond.

4.5 Modalité d'alimentation du CET

L'alimentation du CET sera effectuée par la remise à la DRH de l'imprimé correspondant dûment complété et signé par le salarié demandeur entre le 15 novembre et le 15 décembre de chaque année. Ce formulaire, indiquant notamment le nombre de JRTT (max 5) qu'il souhaite affecter sur son CET, est à remplir et à signer à chaque alimentation annuelle.

L'ensemble des décomptes des droits (alimentation et utilisation) s'effectue en jours ouvrés.

Cette alimentation est irrévocable, sauf application des dispositions prévues à l'article 8 ci-dessous.

4.6 Information du Salarié

Un état des droits à congés acquis en jours sera communiqué au salarié chaque mois sur son bulletin de paie .

4.7 Information du Comité d'Entreprise

Le comité d'entreprise sera informé une fois par an du nombre de salariés titulaire d'un CET .

Le comité d'entreprise sera également informé une fois par an du nombre de salariés ayant pris un congé au titre d'un CET.

ML
DA PL AA
4 17
SP PA

ARTICLE 5 – Utilisation du CET

5.1 Utilisation du CET

Le salarié utilisera les droits affectés à son CET pour des congés de convenance personnelle dans les conditions prévues au présent accord.

5.2 Délai de prévenance

La demande de congé pour convenance personnelle devra faire l'objet d'une demande écrite, validée par le manager, auprès de la DRH au moins 1 mois avant la date de départ en congé.

En cas de demande d'un congé qui perturberait le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 1 mois.

Pour les demandes de congé de cessation anticipée d'activité dans le cadre d'un départ à la retraite, la demande de congé devra faire l'objet d'une demande écrite auprès de la DRH concomitamment à la demande de départ en retraite dans le respect des délais conventionnels et suffisants au regard des droits acquis.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours calendaires qui suivent la réception de la lettre.

L'absence de réponse de l'employeur sera considérée comme une acceptation.

ARTICLE 6 – Indemnisation du congé

Pour le paiement des congés pour convenance personnelle et du congé pour cessation anticipée d'activité dans le cadre d'un départ à la retraite, l'indemnité versée au salarié est calculée sur la même base et règles légales de taux que celle applicable aux JRTT.

Pour les congés de cessation anticipée d'activité dans le cadre d'un départ à la retraite, les versements donneront lieu à l'établissement d'un bulletin de paie et seront effectués aux échéances normales de paie et seront soumis aux cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

ARTICLE 7 – Liquidation du CET

7.1. Rupture du contrat de travail

Le CET prend automatiquement fin en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause et qu'elle que soit la partie à l'origine de cette rupture.

Le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture du contrat et sur les même base d'indemnisation précisée à l'article 6. Cette indemnité sera versée sur le solde de tout compte.

7.2. – Renonciation individuelle à l'utilisation du compte CET

Le salarié pourra renoncer à utiliser son CET tel qu'énoncé à l'article L 3324-11 du Code du Travail dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime legal de participation et demander à percevoir une indemnité compensatrice.

Le salarié devra fournir les pièces justificatives dans ces cas de renonciation. Le CET sera liquidé dans sa totalité et clôturé à la date de sa liquidation.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis dans le CET. Cette indemnité compensatrice calculée sur les bases de l'article 6 est versée en une seule fois sur la paie.

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

ARTICLE 8 – Transfert des droits affectés au CET

8.1 Transfert des droits acquis par les collaborateurs ex NRG au titre de leur CET et par les collaborateurs ex RFR au titre de leur CER

Il est convenu entre les parties que :

- les droits acquis au titre du CER des collaborateurs ex RFR seront transférés de plein droit dans le compteur CET fin de carrière dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent accord.
- les droits acquis au titre du CET des collaborateurs ex NRG seront transférés de plein droit pour jusqu'à 10 jours dans le compteur court terme. Si les droits acquis sont supérieurs à 10 jours, le solde sera versé sur le compteur Fin de Carrière dans la limite de 120 jours et dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 du présent accord. Dans l'hypothèse où les droits acquis par les collaborateurs ex NRG seraient au total supérieurs à 130 jours à la date d'effet du présent accord, le solde des jours acquis devrait être pris dans un délai maximum de 3 ans.

8.2 Transfert au sein du Groupe

En cas de transfert du contrat de travail au sein du groupe, l'épargne cumulée au titre du CET pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil, sous réserve de l'accord de cette dernière et de la présence d'un CET

Dans l'hypothèse où la société d'accueil n'ait pas d'accord de CET, le salarié recevra le paiement du montant épargné en une seule fois et supportera les prélèvements en vigueur.

8.3. Modification juridique de l'employeur

La transmission du CET est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.1234-7 du Code du travail.

ARTICLE 9 – Bilan et Suivi de l'accord

Une commission chargée du suivi du présent accord est créée. Elle sera composée de :

- 2 représentants de la direction de l'entreprise
- 1 représentant de chaque organisation syndicale représentative de l'entreprise
- 1 représentant du comité d'entreprise.

Cette commission aura pour mission de veiller à la bonne application des dispositions et des engagements prévus dans le présent accord et d'examiner les éventuelles difficultés liées à l'application de cet accord et de proposer des solutions.

Elle se réunira annuellement à compter de la date de mise en place du présent accord, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ARTICLE 10 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2009

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier, conformément aux articles L. 2222-5, L.2261-7 et 8 du Code du travail.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Handwritten signatures and initials: DA, DG, DP, BL, and others.



Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'Entreprise, soit par les Organisations Syndicales représentatives de salariés, conformément à l'article L.2261-10 du Code du travail, et moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

ARTICLE 11 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une sur version papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

Un exemplaire sera également déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

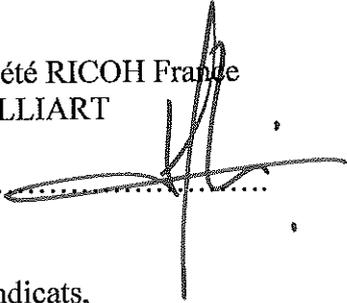
Enfin, en application de l'article R. 2262-2 du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le Personnel.

Fait à Clamart
Le 23 Décembre 2008
En 12 exemplaires

PL
DH
AA
J1

Signatures des parties :

Pour la Société RICOH France
Pascal MAILLIART

.....


Pour les Syndicats,

C.F.D.T

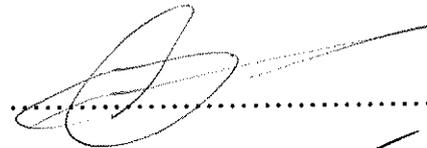
Mr M.LEGENDRE

.....


Mr Y.CARPENTIER

.....

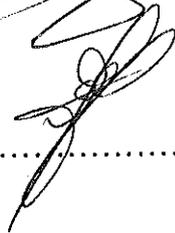
Mr A.ADMANT

.....


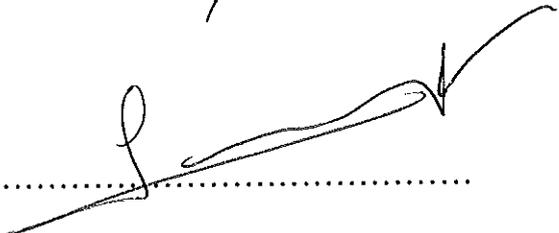
Mr G.BATTOCHIO

.....


Mr A.LEFEVRE

.....


Mme F. LARRAGUETA

.....


Mr C.MORENO

.....

C.G.T. :

Mr O.BIGAY

.....

Mr J.GRIMOUILLE

.....

Mr P.COMPAIN

.....

Mr T.DOAN

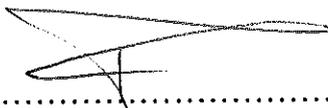
.....

Mr R.GRENIER

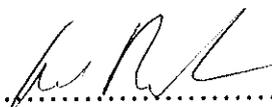
.....

C.G.T.-F.O

Mr D.MENAGE


.....

Mr S.PAGEOT


.....

Mme N.NAAS

.....

Mr G.AMY

.....

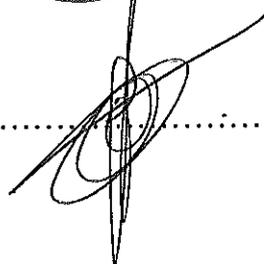
Mr P.GIRALDOU


.....

Mr S.MAILLE

.....

Mr E.MINCE


.....

C.F.E.-C.G.C.

Mr J.C.RIOUAL

.....

Mr P.MARINHO



Mr D.GUITHOU



Mr P. BOUCHALOIS

Mr S. BAUMANN

Melle D.ALBISSON



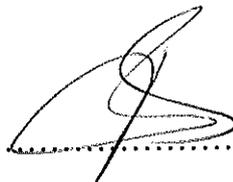
C.F.T.C.

Mr C.IVANES

Mr G.FERLAZZO

Mr J.P.CADORET

Mme B.LUGUES



Mr M.CERVONI

