

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DU VAL DE MARNE

SECRETARIAT GENERAL

Circulaire n° : 12

Date : 5 juillet 2016

Diffusion : Mesdames et Messieurs les Agents de Direction
Mesdames et Messieurs les Responsables des Pôles et Services

Objet : **Le Compte Epargne Temps**
(Annule et remplace la lettre circulaire n°6 du 23 mars 2015)

Correspondants : S. GAUTRON ☎ 35.42 – E. REMION ☎ 01.41.94.38.35



L'UCANSS, par lettre circulaire n°020-16 du 30 mai 2016, nous informe que le protocole d'accord du 8 mars 2016 portant sur le compte épargne temps a été agréé par le Directeur de la Sécurité Sociale le 11 mai 2016. Il couvre l'ensemble des salariés des organismes du Régime Général de Sécurité Sociale relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 (employés et cadres), 25 juin 1968 (agents de direction) et 4 avril 2006 (praticiens conseils) quel que soit leur niveau de qualification et la grille dont ils relèvent.

Ce nouveau texte se substitue au protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 en ce qui concerne les conditions d'alimentation du Compte Epargne Temps (C.E.T) ainsi que son utilisation.

Il prévoit plusieurs évolutions :

- Un assouplissement de l'utilisation des droits.
- Un plafonnement de l'épargne plus strict.
- Un élargissement des conditions d'utilisation du CET et de renonciation.
- Un passage de 50 à 55 ans pour la constitution d'un congé de fin de carrière

Les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2016 seront applicables à la CPAM du Val de Marne immédiatement.

LE DIRECTEUR GENERAL



Raynal LE MAY
Pour le Directeur empêché
Par Délégation

SOMMAIRE

I. L'ALIMENTATION DU C.E.T.	4
1.1. Le principe général d'alimentation	4
1.2. L'alimentation des éléments monétaires pour financer un congé de fin de carrière.....	6
1.3. L'épargne des salariés à temps partiel.....	7
II. L'UTILISATION DU C.E.T.	9
2.1. L'utilisation sous forme de congés.....	9
2.2. L'utilisation pour réduire le nombre de jours travaillés.....	10
III. LA SITUATION DU SALARIE PENDANT L'UTILISATION.....	12
3.1. Le régime commun aux cas d'utilisation « classiques »	12
3.2. Le régime commun aux cas d'utilisation pour réduire le nombre de jours travaillés ...	15
IV. LA CLOTURE DU COMPTE ET LA MONETISATION	17
4.1. La clôture du C.E.T.....	17
4.2. La monétisation des droits prévue par le code du travail.....	19

I- L'ALIMENTATION DU C.E.T.

Tout salarié d'un organisme du Régime Général de Sécurité Sociale relevant de l'application de la Convention Collective a la possibilité d'ouvrir un C.E.T. et de l'alimenter, qu'il soit employé, cadre ou agent de Direction, sous réserve d'avoir un an d'ancienneté, appréciée au regard de l'article 30 de la Convention Collective.

Cette condition d'un an d'ancienneté est appréciée au jour d'ouverture du compte, c'est-à-dire au premier jour du mois civil qui suit la demande d'ouverture du C.E.T.

Les modalités d'alimentation du compte doivent être définies chaque année par le salarié **avant le 31 mai**.

Un relevé des droits épargnés est fourni au fur et à mesure de l'évolution du compte par l'employeur.

1.1- LE PRINCIPE GENERAL D'ALIMENTATION

A - Les éléments d'épargne

Chaque salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- ➡ **Les congés payés principaux, dans la limite de 7 jours ouvrés au total par an, pour un salarié travaillant à temps plein.**

Ce plafond de 7 jours est proratisé pour les salariés à temps partiel, selon le nombre de demi-journées travaillées dans la semaine.

Le congé principal se compose de 24 jours ouvrés au titre de la Convention Nationale de travail du 8 février 1957 et des 3 jours de congés mobiles du protocole d'accord du 26 avril 1973.

Rappelons qu'il n'est possible d'épargner que des jours acquis. Il n'est donc pas possible d'épargner des jours de congés par anticipation, avant l'ouverture du droit le 1er mai.

- ➡ **Tout ou partie des congés supplémentaires conventionnels suivants :**

- congés ancienneté,
- congés pour enfants à charge,
- congés de fractionnement,
- congés des cadres dirigeants.
- congés des résistants, déportés, internés,
- congés des agents travaillant dans les sous-sols,
- congés des agents titulaires de la carte de combattant ou du titre de reconnaissance de la nation,

- ➡ **La journée administrative** visée par le protocole d'accord du 3 avril 1978

Tout ou partie des jours de RTT, utilisables à l'initiative du salarié

Exemple : un salarié travaillant 39 heures hebdomadaires dispose d'un droit annuel théorique de 20 JRTT.

Notre accord RTT local prévoyant de laisser la moitié de la prise de ces jours à l'initiative du salarié et l'autre à l'initiative de l'employeur, le salarié pourra épargner jusqu'à 10 JRTT dans l'année. Seuls peuvent être affectés au C.E.T. les jours de repos acquis. Il n'est donc pas possible d'épargner des jours de RTT par anticipation.

-  **Tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait.**
-  **Tout ou partie des heures de repos compensateur équivalent** acquis au titre des heures supplémentaires, tel que visé à l'article L3121-24 du Code du Travail.

Seul peut être affecté au C.E.T. un nombre d'heures équivalent à des journées entières ou des demi-journées.

B– Le plafond d'épargne

La totalité des jours affectés au C.E.T. précédemment mentionnés ne peut excéder 22 jours par année civile. Ce plafond n'est pas proratisé pour les salariés à temps partiel.

Ce plafond de 22 jours peut être dépassé par l'épargne de la journée administrative et des congés supplémentaires.

Hormis ce plafond annuel, le nouvel accord prévoit que le nombre de jour épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours.

Le protocole d'accord prévoit deux exceptions à ce plafond de 60 jours :

-  **La première** concerne les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du nouvel accord (soit le 11 mai 2016), auraient épargné un nombre de jours supérieur. Ces salariés ne pourront cependant plus épargner de jours avant d'avoir utilisé au moins une partie de leur compte, de manière à ce que le nombre de jours inscrits dans leur compte soit inférieur à 60.
-  **La seconde vise les salariés âgés de plus de 55 ans**, lorsque le compte épargne temps a pour objet l'indemnisation d'un congé de fin de carrière.

1.2- L'ALIMENTATION DES ELEMENTS MONETAIRES POUR FINANCER UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

A- La possibilité d'épargner des éléments monétaires à compter de 57 ans

Le salarié de 57 ans et plus, peut financer son congé de fin de carrière par les éléments précités, mais également par la conversion en temps de repos de tout ou moitié de :

- +
- [l'allocation vacances](#),
- [la gratification annuelle](#),
- [l'indemnité de départ à la retraite](#).

Ces droits correspondent au nombre de jours suivants pour un salarié à temps plein :

	Epargne de l'intégralité de l'élément de salaire	Epargne de la moitié de l'élément de salaire
Allocation vacances (totalité des 2 versements)	21 jours ouvrés	10.5 jours ouvrés
Gratification annuelle	21 jours ouvrés	10.5 jours ouvrés
Indemnité de départ en retraite	74 jours ouvrés	37 jours ouvrés

S'agissant des salariés à temps partiel, il convient de proratiser ces montants en fonction de l'horaire de travail.

Ces éléments de salaire sont convertis pour tout ou moitié. Il n'est pas possible d'épargner un autre pourcentage (ex : 60% de la gratification annuelle, 40% de l'indemnité de départ à la retraite, ...).

Il n'est possible d'épargner que les droits qui sont acquis au jour du départ en C.E.T. Il n'est donc pas possible d'épargner par anticipation l'allocation vacances et la gratification annuelle.

Par exemple, un salarié partant en congé de fin de carrière indemnisé par un C.E.T. avant le 30 septembre, ne pourrait pas épargner le second versement de l'allocation vacances. En revanche, il pourra épargner le premier versement de l'allocation vacances servie le 31 mai.

S'agissant de la gratification annuelle, le salarié ne pourra épargner la moitié de celle-ci que si cette moitié est acquise au moment du départ en C.E.T. Durant l'utilisation du C.E.T., l'allocation vacances et la gratification annuelle non épargnées seront perçues à échéance normale.

B- Le plafond d'épargne

Les salariés de 57 ans et plus peuvent, dans le cadre d'un congé de fin de carrière, convertir en temps de repos tout ou moitié de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ en retraite, dans la limite d'un plafond total de 6 mois, soit 126 jours ouvrés (21 X 6 = 126 jours).

Ce plafond n'est pas proratisé pour les salariés à temps partiel.

1.3- L'EPARGNE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

A- L'alimentation du droit à congé principal

Les salariés à temps partiel alimentent leur C.E.T. sur la base du nombre de jours de congés principal transposé en fonction du nombre de demi-journées travaillées dans la semaine.

En effet, afin de garantir l'égalité de traitement, notamment entre deux salariés travaillant à mi-temps, mais selon une répartition différente, il convient de raisonner pour la transposition, sur le nombre de demi-journées travaillées, selon la formule suivante :

Droit à congés payés x (nombre de demi-journées travaillées par semaine/10)

Il convient d'arrondir le résultat à la demi-journée supérieure.

Une fois le droit à congé ainsi transposé dans sa totalité, le salarié peut décider d'épargner des jours dans son C.E.T.

L'article 3.1 du protocole de 2016 précise que « [...] le salarié peut alimenter son compte [...] jours de congés payés principaux dans la limite de 7 jours [...] pour un salarié travaillant à temps plein [...] ». Ce plafond maximal d'alimentation de 7 jours annuels doit être transposé de la même manière pour un salarié à temps partiel.

Exemple :

Un salarié qui travaille sur 3 jours hebdomadaires bénéficie de 27 x (6/10) = 16,2 arrondi à 16,5 jours de congé principal.

Le plafond de 7 jours pour un temps plein doit être transposé pour les temps partiels.

Le salarié à temps partiel ne pourra épargner au maximum que 6,5 jours ouvrés de congés principaux (16,5 x 7 = 115,5 / 27 = 4,28 arrondi à 4,5).

L'article 3.1 du protocole de 2016 précise également que la totalité des jours affectés au compte (hors journée administrative et congés supplémentaires) ne peut excéder 22 jours par an. Ce plafond de 22 jours n'est pas proratisé pour les salariés à temps partiel.

B- L'alimentation des éléments monétaires

S'agissant des salariés à temps partiel, il convient de proratiser les montants en jours correspondant à l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ à la retraite en fonction de l'horaire de travail hebdomadaire du salarié.

L'allocation vacances et la gratification annuelle

La formule de proratisation est la suivante :

(Nombre de jours dû au titre de la conversion X horaire hebdomadaire) / 35,55

Il est à noter que le résultat doit être arrondi à la demi-unité supérieure.

Ce calcul doit être opéré pour les salariés à temps partiel lors du placement de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.

Exemple :

Un salarié à temps partiel (25h/semaine) souhaite épargner son allocation vacances versée en septembre. Le calcul est le suivant :

$10,5 \times (25/35,55) = 7,38 \text{ jours, arrondis à 7,5 jours (arrondi à la demi-unité supérieure).}$

S'il veut épargner la totalité de sa gratification annuelle, le calcul sera le suivant :

$21 \times (25/35,55) = 14,76 \text{ jours, arrondis à 15 jours.}$

L'indemnité de départ à la retraite

Il existe une spécificité concernant l'épargne de l'indemnité de départ à la retraite.

Même si elle est épargnée sur le C.E.T., l'indemnité de départ à la retraite reste calculée au moment du départ à la retraite. Il convient donc de se placer à la date de la rupture du contrat, le lendemain du dernier jour indemnisé par le congé de fin de carrière, pour déterminer l'horaire de travail du salarié pour calculer l'indemnité de départ à la retraite à verser.

Ainsi, si à la date de rupture du contrat, le salarié est titulaire d'un contrat à temps plein, il n'y aura pas lieu de proratiser l'indemnité de départ à la retraite. Au contraire, si au moment de la rupture du contrat, le salarié est à temps partiel, il conviendra de verser au salarié une indemnité de départ à la retraite proratisée.

La conversion de l'indemnité de départ à la retraite en jours, des salariés terminant leur carrière à temps partiel, fait l'objet d'un calcul prorata temporis, selon les règles en vigueur pour le calcul de cette indemnité :

Indemnité de départ à la retraite perçue par le salarié à temps partiel x 74 (ou 37 pour la moitié) / Indemnité de départ à la retraite qui aurait été perçue si le salarié avait été à temps plein

Il convient d'arrondir le résultat à la demi-journée supérieure.

Exemple de formule de calcul :

Un salarié part à la retraite à temps partiel à l'issue de son congé de fin de carrière. Son indemnité de départ en retraite s'élèvera, compte tenu de l'activité à temps partiel, à 8 000 €. S'il avait terminé sa carrière à temps plein, celle-ci aurait été de 10 000 €.

Sachant que la totalité de l'indemnité de départ en retraite correspond à 74 jours ouvrés pour un horaire à temps plein, l'intéressé qui souhaite convertir en temps de repos son indemnité de départ en retraite, pourra épargner :

$$8\,000 \times 74 \text{ jours} = 59,2 \text{ arrondi à } 59,5 \text{ jours ouvrés.}$$

II- L'UTILISATION DU C.E.T.

2.1 L'UTILISATION SOUS FORME DE CONGES

Tout salarié peut, dès lors qu'il a épargné au moins 21 jours, utiliser son compte épargne temps pour indemniser une période de congé sans solde ou une réduction de son nombre de jours travaillés.

Le nouvel accord n'impose pas l'utilisation de la totalité des jours épargnés.

★ L'indemnisation d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle

Le salarié peut utiliser tout ou partie des droits figurant sur son C.E.T. pour indemniser tout ou partie d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé sans solde article 40,...).

Exemple :

Un salarié a épargné 2 mois sur son C.E.T. Il demande à utiliser son C.E.T. dans le cadre d'un congé sabbatique de 11 mois. Il peut utiliser les 2 mois épargnés pour indemniser en partie le congé sabbatique. Les 9 mois de congés restant seront en sans solde.

Le formalisme à respecter est propre à chaque type de congé demandé conformément aux textes en vigueur.

Bien qu'indemnisé par un C.E.T., le régime juridique propre à chaque congé reste inchangé. Par exemple, dans le cadre d'un congé parental d'éducation, l'ancienneté est pénalisée pour moitié, alors qu'elle l'est en totalité pour un congé sabbatique.

L'indemnisation d'un congé sans solde pour convenance personnelle

Il s'agit d'un congé créé par l'article 4.2.1 du protocole du 8 mars 2016. Ce congé ne peut donc exister que s'il est indemnisé dans le cadre d'un C.E.T.

La durée du congé correspond au maximum au nombre de jours épargnés dans le C.E.T. Elle ne peut en aucun cas être supérieure. Toutefois, elle peut être inférieure, le compte épargne temps sera alors débité uniquement du nombre de jours utilisé.

Les règles relatives au délai de prévenance, à la réponse de l'employeur et à la possibilité de différer le départ en congé sont celles relatives au congé sabbatique.

L'indemnisation d'un congé sans solde de fin de carrière

Les salariés de plus de **55 ans** peuvent utiliser de leur C.E.T. pour indemniser un congé sans solde de fin de carrière.

Sauf utilisation fractionnée, la durée du congé de fin de carrière **correspond au nombre de jours épargnés** dans le C.E.T., de sorte que ce congé est nécessairement indemnisé dans sa totalité.

La demande du salarié doit être formulée par écrit 6 mois avant la date du congé.

La demande d'utilisation du compte **vaut demande de départ en retraite** et emporte rupture du contrat à effet du premier jour qui suit l'expiration du congé de fin de carrière.

Si l'indemnité de départ à la retraite n'a pas été utilisée pour indemniser le C.E.T., celle-ci sera versée au salarié au jour du départ à la retraite.

2.2 L'UTLISATION POUR REDUIRE LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

Les droits constitués peuvent désormais être utilisés pour financer, dans certaines situations, une réduction du temps de travail.

L'utilisation du CET dans ces circonstances reste soumise à l'accord préalable de l'employeur et au respect d'un délai de prévenance.

Une utilisation sous condition d'âge

A partir de 3 ans avant l'âge légal de départ à la retraite, le salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son CET afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

La demande d'utilisation devra être formulée auprès de la direction en charge de la gestion des Ressources Humaines 2 mois à l'avance.



Une utilisation pour accompagner un proche gravement malade

Tout salarié qui aurait besoin de temps, en accord avec son employeur, pour accompagner son enfant dont il a la charge, son/sa conjoint(e), son partenaire lié par un PACS, son/sa concubin(e) partageant la vie commune au même domicile, ou un descendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son CET afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

La situation du proche doit être justifiée par un certificat médical.

La demande d'utilisation, dans les conditions ainsi posées, devra être formulée auprès de la direction en charge des Ressources Humaines 1 mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, le protocole d'accord du 8 mars 2016, prévoit qu'exceptionnellement, **il n'est pas nécessaire d'avoir épargné au moins 21 jours, pour ce type d'utilisation.**



Une utilisation pour accompagner la parentalité

Tout salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de trois ans, peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son CET afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

La demande d'utilisation, dans les conditions ainsi posées, devra être formulée auprès de la direction en charge des Ressources Humaines 3 mois à l'avance.



Une utilisation pour suivre une formation

Tout salarié qui souhaite suivre une formation peut, en accord avec son employeur, demander à utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son CET afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Il peut s'agir d'une formation hors temps de travail ou encore de se réserver des jours pour réaliser des travaux demandés pour la réussite d'une formation prise en charge par l'employeur.

La demande d'utilisation, dans les conditions ainsi posées, devra être formulée auprès de la direction en charge des Ressources Humaines 3 mois à l'avance.

2.3 LES DELAIS D'UTILISATION

Lorsque le plafond de 60 jours est atteint, le salarié dispose d'un délai d'une durée maximale de **10 ans** pour utiliser la totalité des jours épargnés.

Ce délai s'apprécie de date à date, indépendamment de toute absence du salarié au cours de la période.

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas soldé son C.E.T. à la fin du délai d'utilisation, trois situations s'offrent à l'employeur :

- soit il accepte un report d'utilisation,
- soit il accepte d'indemniser les droits épargnés,
- mais il peut également demander au salarié de prendre son C.E.T.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié ayant plus de **55 ans** entend utiliser son C.E.T. pour indemniser un **congé de fin carrière**, les délais précités ne lui sont pas opposables.

III-LA SITUATION DU SALARIE PENDANT L'UTILISATION

3.1- LE REGIME COMMUN AUX CAS D'UTILISATION « CLASSIQUES »

Rappelons qu'il s'agit ici des cas d'utilisation prévus par l'article 4.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 (congé de fin de carrière, congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle, congé pour convenance personnelle).

A- Le décompte des jours épargnés

La durée effective du congé est calculée compte tenu du nombre de jours épargnés et du nombre de jours ouvrés au calendrier de l'organisme au moment du départ.

La règle est la même quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine par le salarié. Ainsi, si l'organisme est ouvert 5 jours par semaine, chaque semaine de congé sera décomptée pour 5 jours ouvrés même si le salarié travaille habituellement 1, 2, 3 ou 4 jours par semaine.

S'agissant des jours fériés, ceux-ci prennent la nature du jour sur lequel ils tombent.

Cela signifie que :

- si un jour férié tombe un jour ouvré, on décompte un jour épargné,
- si un jour férié tombe un jour non ouvré, cela n'a pas d'incidence sur les jours épargnés.

Le salarié n'aura pas le droit à récupération du jour férié. Cette règle résulte principalement de la nature du congé pris dans le cadre d'un C.E.T. En effet, dans la mesure où le congé est un congé sans solde, il convient nécessairement par le biais des jours épargnés d'indemniser l'ensemble des jours compris dans la période d'utilisation du compte, y compris les jours fériés tombant un jour habituellement ouvré.

A défaut d'une telle disposition, le congé sans solde ne serait pas entièrement indemnisé, les jours fériés compris dans la période d'utilisation du compte étant non rémunérés.

Si l'utilisation du CET est fait de manière fractionnée, les règles de décompte des jours fériés sont différentes.

B- Le calcul de l'indemnité sur la base d'un temps plein

L'indemnité de C.E.T. est versée mensuellement pendant le congé. Elle a la nature d'un salaire au plan fiscal et social.

L'indemnité de C.E.T. est calculée sur **la base du salaire brut de l'emploi occupé au jour du départ en congé, indépendamment de l'horaire de travail (c'est-à-dire sur la base d'un temps plein), à l'exclusion de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.**

L'indemnisation correspond à la valeur en euros du nombre de jours épargnés, au jour du départ. Elle est calculée en une fois à titre définitif et n'est pas recalculée en cas d'augmentation de la valeur du point ou de promotion.

► L'indemnité n'est pas proratisée pour les salariés à temps partiel

S'agissant des salariés à temps partiel, ils alimentent leur C.E.T. sur la base du nombre de jours de congés transposés en fonction du nombre de demi-journées travaillées dans la semaine.

En contrepartie, pour les salariés à temps partiel au moment de l'utilisation du compte, ou qui l'étaient au moment de l'épargne, l'indemnité n'a pas à être proratisée. Elle est calculée sur la base d'un temps plein.

► Exemple de calcul de l'indemnité de C.E.T.

Concernant le mode de calcul de l'indemnité versée au salarié pendant la prise du congé, il faut distinguer les mois complets des jours restant à indemniser.

L'indemnité versée pendant un mois complet aura la valeur du salaire brut mensuel de l'emploi occupé au jour du départ en congé.

L'indemnité correspondant au solde de jours restant à indemniser, est calculée en divisant cette indemnité mensuelle par le nombre de jours ouvrés du mois et en multipliant cette somme par le nombre de jours restants.

Exemple :

Un salarié ayant épargné 38 jours sur son C.E.T. souhaite bénéficier d'un congé sans solde pour convenance personnelle à compter du 1^{er} décembre 2016. Il sera absent au titre de ce congé du 1^{er} décembre au 23 janvier 2017 inclus, selon le décompte suivant :

- Décembre 2016 = 22 jours ouvrés
- Janvier 2017 = 16 jours ouvrés (22 jours ouvrés dans le mois)

Pour le mois de décembre, l'indemnité du compte aura la valeur du salaire brut mensuel de l'emploi occupé au jour du départ en congé, sans qu'il y ait lieu de tenir compte du nombre de jours ouvrés dans mois de prise de congé. Le salarié n'aura donc pas une indemnité mensuelle différente selon le nombre de jours ouvrés du mois.

Si par exemple au mois de novembre 2016, le salarié aurait perçu un salaire brut mensuel de 2000 €, l'indemnité mensuelle du mois de décembre sera également de 2000€ quel que soit le nombre de jours ouvrés.

En janvier, mois incomplet, le salarié bénéficiera d'une indemnité calculée de la façon suivante :

Indemnité mensuelle x (Nombre de jours ouvrés restant à indemniser / Nombre de jours ouvrés du mois)

- 16 correspond au nombre de jours ouvrés entre le 1^{er} et le 23 janvier 2017,
- 22 correspond au nombre de jours ouvrés du mois de décembre 2016.

Indemnité de C.E.T. du mois de septembre = $2000 \times (16/22) = 1454.22 \text{ €}$

 **L'allocation vacances et la gratification annuelle**

Durant l'utilisation du C.E.T., malgré la nature de congé sans solde indemnisé, l'allocation vacances et la gratification annuelle (non épargnés) continuent à s'acquérir normalement et sont versées aux échéances normales, sans pénalisation du fait du congé.

Si le salarié travaillait initialement à temps partiel, la gratification annuelle doit être calculée sur la base de son contrat à temps partiel, bien que le salarié perçoive une indemnité de C.E.T. calculée sur la base d'un temps plein.

En outre, en cas de revalorisation de la valeur du point durant la période d'utilisation du C.E.T., la gratification annuelle et l'allocation vacances doivent être recalculées.

4. L'intéressement, les congés payés et les RTT

Tout congé sans solde indemnisé dans le cadre d'un C.E.T. pénalise l'acquisition de l'intéressement, des congés payés et des jours de RTT.

3.2- LE REGIME COMMUN AUX CAS D'UTILISATION POUR REDUIRE LE NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES.

Il s'agit des cas d'utilisation prévus par l'article 4.3 du protocole d'accord du 8 mars 2016, à savoir : une utilisation sous condition d'âge, pour accompagner un proche, accompagner la parentalité ou suivre une formation.

A- Le montant de l'indemnité par rapport à l'horaire de travail

Par souci d'équité, la faculté d'utiliser le C.E.T. pour financer un jour non travaillé dans la semaine ne doit pas conduire à octroyer au salarié une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

Il en résulte que, **la journée non travaillée doit être valorisée à hauteur de l'horaire contractuel du salarié**, et non sur la base d'un temps plein.

Dès lors, un salarié à temps partiel percevra pour le jour non travaillé indemnisé, une indemnité calculée sur la base de son horaire contractuel, et non calculée sur la base d'un temps plein comme pour un salarié utilisant son C.E.T. de manière non fractionnée.

Egalement, à la différence des autres cas d'utilisation, en cas d'augmentation générale des salaires ou de modification de la rémunération du salarié, l'indemnité devra être recalculée en fonction de la nouvelle situation.

B- Les congés payés

Si un salarié travaille initialement 5 jours par semaine, l'utilisation du C.E.T. pour réduire le nombre de jour travaillés sur la semaine ne s'analyse pas comme un passage à temps partiel.

En effet, le salarié est toujours considéré comme travailleur à temps plein, conformément à son contrat de travail. Cependant, un jour par semaine sera considéré comme un jour de congé sans solde indemnisé par le C.E.T.

L'acquisition de congés payés

La journée indemnisée par le C.E.T. est pénalisante pour l'acquisition de congés payés. Le salarié n'acquerra des congés payés que sur les jours travaillés.

Le droit à congés payés acquis

Si en cours d'année, le salarié utilise son C.E.T. de manière fractionnée, le nombre de jours de congés payés par ce salarié ne doit pas être transposé en fonction du nouveau nombre de jours travaillés.

Exemple :

Si un salarié travaillant 5 jours par semaine utilise son C.E.T. de manière fractionnée pour en travailler 4, il n'y aura pas lieu de transposer le reliquat de congés payés acquis sur la base de 4/5ème comme pour un salarié qui passerait à temps partiel.

Le décompte des congés payés pris

Lorsque ce même salarié s'absente une semaine au titre de ses congés payés, il conviendra de lui décompter 4 jours de congés payés, le 5ème étant indemnisé au titre de son C.E.T.

C- Les RTT

L'acquisition de RTT

Comme pour les congés payés, les jours non travaillés du fait de l'utilisation du C.E.T. sont pénalisants pour l'acquisition des RTT.

Le droit à RTT acquis

Comme pour les congés payés, il n'y a pas de transposition du nombre de jours de RTT à faire au moment où le salarié commence à utiliser son C.E.T. pour réduire son nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le décompte des RTT pris

Lorsqu'un salarié travaillant initialement 5 jours par semaine s'absente une semaine au titre de ses RTT, il conviendra de lui décompter 4 jours de RTT, le 5ème étant indemnisé au titre de son C.E.T.

D- Les jours fériés

Dans les cas d'utilisation « classiques » du C.E.T., si un jour férié tombe un jour ouvré dans l'Organisme, il convient de décompter un jour épargné.

En effet, la diminution du temps d'activité prévue par le protocole d'accord sur le contrat de génération correspond à une autorisation d'absence d'une journée par semaine, indemnisée via l'utilisation fractionnée du C.E.T.

Cette modalité particulière d'utilisation du C.E.T. ne doit pas avoir pour effet de décompter une journée du compte, lorsque le jour non travaillé tombe un jour férié.

Ainsi, si un salarié utilise son C.E.T. de manière fractionnée et à ce titre, ne travaille pas par exemple un lundi, il convient de ne pas décompter une journée du compte, lorsqu'un jour férié tombe le lundi.

IV- LA CLOTURE DU COMPTE ET LA MONETISATION

4.1- LA CLOTURE DU C.E.T.

A- La rupture du contrat

La rupture du contrat de travail emporte clôture du C.E.T. Dans la mesure du possible, le salarié doit solder tout ou partie des jours inscrits sur son C.E.T. avant son départ.

Dans ces hypothèses, la condition d'avoir épargné au moins 21 jours pour la prise du congé n'est plus requise.

Ce n'est qu'à défaut de prise du congé qu'il sera procédé, lors de la rupture du contrat de travail, au versement d'une indemnité compensatrice aux jours épargnés.

B- Le décès du salarié

Le CET est fermé en cas de décès du salarié.

Les droits épargnés sont dus aux ayants-droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés.

C- La renonciation à l'utilisation du C.E.T.

L'article 8 du protocole du 8 mars 2016 précise que chaque salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son C.E.T., notamment dans les cas suivants :

- ↳ diminution importante des ressources du ménage,
- ↳ affection de longue durée ou invalidité du salarié ou d'un de ses proches au sens de l'article 4.3.2 du protocole d'accord,
- ↳ mutation,

- ➡ déménagement,
- ➡ mariage ou Pacs,
- ➡ divorce ou rupture de Pacs,
- ➡ naissance d'un enfant,
- ➡ rachat de trimestre d'assurance retraite.

Lorsque les partenaires sociaux ont fixé les cas de renonciation, ils ont souhaité permettre à des salariés en situation financière difficile, de pouvoir bénéficier d'une rentrée d'argent supplémentaire en renonçant à utiliser les droits épargnés dans le cadre du C.E.T.

Au vu de ces éléments, un employeur peut, compte tenu de la difficulté financière dans laquelle se trouve le salarié, décider d'indemniser les droits non utilisés.

Cette renonciation entraîne alors le versement d'une indemnité compensatrice.

Le cas de la mutation

En cas de mutation dans un autre Organisme du Régime Général de Sécurité Sociale, les droits acquis et inscrits au compte sont transférés auprès du nouvel employeur. Toutefois, le salarié peut également renoncer à l'utilisation du C.E.T.

En conséquence, si le salarié renonce expressément à l'utilisation de son C.E.T. dans le cadre de la mutation, l'Organisme cédant à l'obligation de verser au salarié concerné une indemnité compensatrice.

La renonciation à l'utilisation du compte doit être faite avant la prise effective des fonctions chez le nouvel employeur.

En pratique, à l'instar de ce qui se fait pour les congés payés en cas de mutation, il a été décidé de retenir qu'en l'absence de demande expresse du salarié, le C.E.T. est automatiquement transféré au nouvel employeur.

L'organisme preneur doit alors reprendre les droits acquis du C.E.T. du salarié concerné si celui-ci n'y a pas renoncé.

D- Le versement d'une indemnité compensatrice

La clôture du C.E.T. donne lieu à une indemnité calculée sur la base du salaire brut mensuel de l'emploi occupé au jour de la renonciation ou au jour de la rupture du contrat, indépendamment de l'horaire de travail (sur la base d'un temps plein) et à l'exclusion de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

Les éléments de salaire à prendre en compte sont les mêmes que pour le calcul de l'indemnité de C.E.T.

L'indemnité correspond aux droits inscrits au compte. Elle se calcule de la manière suivante :

Salaire mensuel brut au jour du départ x (Nombre de jours épargnés / Nombre de jours ouvrés du mois)

Si dans le mois, un jour férié tombe un jour ouvré, il convient de le prendre en compte dans le dénominateur comme si c'était un jour ouvré. Si le jour férié tombe un jour non ouvré, cela n'aura pas d'incidence.

4.2- LA MONETISATION DES DROITS PREVUE PAR LE CODE DU TRAVAIL

Aux termes de l'article L 3153-1 du code du travail, « nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande, et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le C.E.T. pour compléter sa rémunération ».

Il en résulte que l'employeur a la possibilité d'autoriser la monétisation de tout ou partie des jours placés sur un C.E.T. (hors congés payés principaux).

A- Le formalisme

La monétisation des droits affectés dans le C.E.T. est subordonnée à la demande du salarié et à l'accord de l'employeur.

Aucune modalité pratique n'étant fixée par la loi, il appartient aux Organismes d'apprécier de l'opportunité d'accéder à la demande de monétisation de tout ou partie des jours épargnés, ainsi que les modalités pratiques (forme de la demande, délai de prévenance, réponse de l'employeur, date de versement, ...).

B- Les droits monétisables

Peuvent être monétisés :

- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail,
- la journée administrative,
- les jours de repos des salariés en forfaits jours,
- les jours de repos compensateur équivalent,
- les jours de congés supplémentaires conventionnels (fractionnement, enfant à charge, ancienneté, cadres dirigeants, ...).

- les éléments monétaires (allocation vacances, indemnité de départ à la retraite, gratification annuelle).

L'article L 3153-2 du code du travail qui indique que « l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le C.E.T. **au titre du congé annuel** n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L 3141-3».

Conformément à l'article L 3153-2 du code du travail, **la monétisation des jours de congés payés principaux (jours mobiles compris), n'est pas admise.**

C- Formule de conversion

La monétisation des jours épargnés dans le C.E.T. doit être calculée de la même façon que l'indemnité compensatrice de C.E.T. non pris.

Elle est calculée sur la base du salaire mensuel brut de l'emploi occupé au jour du départ en congé, indépendamment de l'horaire de travail et à l'exclusion de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

Les éléments de salaire à prendre en compte sont les mêmes que pour le calcul de l'indemnité de C.E.T. La formule de calcul à retenir est la même, quel que soit l'origine des jours épargnés (congés payés, repos compensateur, RTT, journée administrative, éléments monétaires, ...):

Salaire mensuel x (Nombre de jours épargnés (à monétiser) / Nombre de jours ouvrés du mois de paiement)

Si dans le mois, un jour férié tombe sur un jour ouvré, il convient de le prendre en compte dans le dénominateur comme si c'était un jour ouvré. Si le jour férié tombe un jour non ouvré, cela n'aura pas d'incidence.