

Paris,  
le vendredi 31 décembre 2004

**Émetteur** : Direction des Relations du Travail

**Objet** : Informations complémentaires relatives au Protocole d'accord du 1er mars 2004 sur la mise en place d'un compte épargne temps

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional,

Le Protocole d'accord du 1er mars 2004, agréé le 3 mai 2004, permet la mise en place d'un compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale depuis le 1er mai 2004.

Une note technique vous a été diffusée par lettre-circulaire n°018/04 du 8 juin 2004.

L'Ucanss étant interrogée sur les modalités d'application de ce dispositif, il a paru nécessaire de vous transmettre une note complémentaire, faisant la synthèse des réponses apportées, afin de compléter votre information.

**Note d'information complémentaire  
relative au Protocole d'accord du 1er mars 2004  
sur la mise en place d'un compte épargne temps**

Le Protocole d'accord national conclu le 1er mars 2004, et agréé le 3 mai 2004, est applicable directement dans les organismes de Sécurité sociale depuis le 1er mai 2004.

## I - LES BÉNÉFICIAIRES

Seul le personnel relevant du champ d'application de la Convention collective peut prétendre au bénéfice des dispositions du Protocole d'accord du 1er mars 2004.

En conséquence, les personnels hors Convention collective nationale sont exclus du dispositif.

## II - ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

### A - Modalités

- L'article 3 du texte prévoit que les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié, en tout état de cause avant le 31 mars.

En d'autres termes, le salarié a la possibilité depuis le 1er mai 2004 d'ouvrir un compte épargne temps, qu'il peut décider d'alimenter dans les limites prévues par l'accord collectif, jusqu'au 31 mars de chaque année, et, pour ce qui est de la première année d'application, jusqu'au 31 mars 2005.

Il faut noter que si la date limite impartie au salarié pour épargner est fixée « en tout état de cause au 31 mars », il est loisible à l'employeur de déterminer une autre date, voire plusieurs dates, pour ce qui concerne notamment la transformation en temps de repos des éléments de salaire, ou l'épargne de jours dont la périodicité varie (jours de repos liés à la réduction du temps de travail, par exemple).

- L'article 3 du Protocole d'accord précise également que « les modalités d'information de l'employeur et le délai de prévenance sont définis au plan local ».

Cette disposition est destinée à laisser aux directions d'organismes locaux une certaine latitude dans l'organisation de ce nouveau dispositif, la définition des modalités du nouveau compte épargne temps s'inscrivant dans le domaine des pouvoirs de direction et d'organisation des directeurs d'organismes.

Aussi, les modalités telles que le formalisme requis, le délai de prévenance à respecter, peuvent être définies par une simple note de service après une information des institutions représentatives du personnel.

## **B - Éléments**

### **1. Congés :**

Un salarié ne peut alimenter son compte par des congés annuels que dans la mesure où il les a déjà acquis.

En effet, on ne peut concevoir d'épargner par anticipation des congés, dans la mesure où le droit n'est pas encore ouvert.

A noter que les jours de congés mobiles sont inclus dans les jours de congés principaux pouvant être épargnés dans le compte épargne temps dans la limite de dix jours.

### **2. Éléments de salaire convertis :**

- Un salarié ne peut alimenter son compte par la conversion en jours de la gratification annuelle et de l'allocation vacances que dans la mesure où les droits sont acquis.

Autrement dit, on ne peut épargner par anticipation la gratification annuelle et l'allocation vacances.

En conséquence, lorsque le salarié utilise le compte pour indemniser un congé de fin de carrière, il ne peut pas épargner l'allocation vacances servie pendant le congé de fin de carrière.

S'agissant de la gratification annuelle, le salarié a la possibilité, préalablement à son départ en congé de fin de carrière, conformément à l'article 3-2 du Protocole, d'épargner la moitié de cet élément de salaire, dans la mesure où cette moitié est acquise au jour du départ.

Dans cette hypothèse, il percevra l'autre moitié à l'échéance normale, pendant le congé de fin de carrière.

- Le Protocole d'accord prévoit la conversion en temps de repos de tout ou moitié de l'allocation vacance, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ à la retraite.

Aussi, aucun autre pourcentage de ne peut être converti en temps de repos (ex : souhait d'un salarié de convertir seulement 30% de l'indemnité de départ à la retraite).

## **III - COMPTE ÉPARGNE TEMPS ET SALARIES A TEMPS PARTIEL**

### **A - Alimentation en jours de congés payés**

Il résulte de l'article 3-1 du Protocole d'accord que « pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte s'opère sur la base du nombre de jours de congés transposé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine. »

Par ailleurs, l'article 5 du texte dispose que « pour les salariés à temps partiel au moment de l'utilisation du compte, l'indemnité est calculée sur la base d'un temps plein, quel que soit l'horaire de travail de l'intéressé au moment où il a épargné ».

En d'autres termes, tous les congés épargnés dans le compte donnent droit, lors de la prise du congé, au versement d'une indemnité calculée sur la base du salaire de l'emploi à temps plein au jour du départ, et cela quel que soit l'horaire de travail de l'intéressé au moment où il épargne et au moment où il utilise son compte épargne temps.

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

## **B - Alimentation par conversion d'éléments de salaire**

La transposition de ces éléments de salaire doit se faire en heures, conformément aux règles de paie, et non pas en jours.

- Le plafond :

Le nombre de jours pouvant être épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et de l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser un plafond de 6 mois au total, soit 126 jours ouvrés.

Il résulte de l'article 3-2 du Protocole d'accord que pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours affecté au compte est fonction de l'horaire de travail.

Dès lors, le salarié à temps partiel qui alimente son compte épargne temps par des éléments de salaire convertis en temps de repos, épargne un nombre de jours calculé en fonction de son horaire de travail.

Il mettra donc plus de temps à atteindre le plafond de 126 jours ouvrés, sans qu'il soit nécessaire que celui-ci soit proratisé.

- Base de calcul des éléments de salaire :

S'agissant des salariés à temps partiels, la conversion en jours des éléments de salaire est calculée sur la base du salaire à temps partiel de l'intéressé.

Exemples:

- Conversion en temps de repos de l'allocation vacances d'un salarié à temps partiel :

Si un salarié à temps partiel (32 h/sem) souhaite épargner une demi-allocation vacances, versée en septembre, le calcul est le suivant :

$10,5 \times 32 = 9,45$  jours, arrondis à 9,5 jours (arrondi à la demi-unité supérieure)

35h55

- Conversion en temps de repos de l'indemnité de départ en retraite d'un salarié à temps partiel :

La conversion de l'indemnité de départ en 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 en euros.

Exemple : un salarié termine sa carrière à temps partiel.

Son indemnité de départ en retraite s'élève, compte tenu de l'activité à temps partiel, à 1200 €.

S'il avait terminé sa carrière à temps plein, celle-ci aurait été de 1520 €.

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 :

$1200 \times 74 = 58,42$  jours, arrondis à 58,5 jours.

1520

## **C - Plafonds d'alimentation**



Aux termes du Protocole d'accord, les congés payés principaux peuvent alimenter le compte épargne temps dans la limite de 10 jours ouvrés par an, et la totalité des jours affectés au compte au titre des congés payés, des jours de repos liés à la réduction du temps de travail et des heures de repos compensateur ne peut excéder 22 jours par an.

Le plafond annuel de 22 jours n'a pas à être proratisé pour les salariés à temps partiel.

En effet, les jours de congés payés sont déjà transposés en fonction de la répartition hebdomadaire et, les salariés à temps partiel ne bénéficient, en principe, ni des jours de repos liés à la réduction du temps de travail, ni du repos compensateur au titre des heures supplémentaires.

En revanche, le plafond de 10 jours de congés payés principaux est calculé au prorata, selon le nombre de demi-journées travaillées par semaine.

## IV - CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

### A - Salarié de plus de 50 ans et droits épargnés antérieurement

Comme il est précisé dans la note technique, « le salarié affecte un nombre de jours au compte épargne temps sans qu'il soit nécessaire de préciser, lors de l'ouverture du compte, l'usage qu'il entend faire des jours ainsi épargnés, sous réserve de respecter les conditions spécifiques posées par les dispositions du II A-4 ci-dessus ».

Autrement dit, il suffit dans un premier temps au salarié de préciser qu'il entend ouvrir un compte épargne temps sans indiquer la finalité poursuivie.

Ce n'est que lorsque le salarié sollicite un congé sans solde qu'il devra préciser à l'employeur l'usage qu'il entend faire des droits épargnés en respectant le formalisme propre à chaque type de congé (forme, délai de prévenance...).

Il résulte des éléments précités qu'un salarié peut dans un premier temps ouvrir un compte épargne temps sans préciser sa finalité, épargner des droits, et, à partir de l'âge de 50 ans, utiliser les droits antérieurement épargnés en vue de la prise d'un congé de fin de carrière.

### B - Les seuils de 50 et 57 ans

Les seuils de 50 ans et 57 ans (article 4.3 et 3.2 du Protocole d'accord) sont des seuils distincts concernant uniquement les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière.

- Le seuil de 50 ans marque la date à compter de laquelle un salarié peut épargner en vue d'un congé de fin de carrière.

Les délais de 5 ou 10 ans d'utilisation du compte ne lui sont pas opposables.

- Le dispositif prévoit par ailleurs l'alimentation du compte par l'épargne d'éléments de salaire (gratification annuelle, allocation vacances et indemnité de départ en retraite), transformés en temps de repos uniquement pour les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Ce mode d'alimentation permet donc, à compter de 57 ans, d'accélérer l'épargne en vue de bénéficier d'un congé de fin de carrière.

## V - LE DÉLAI D'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

- Le délai d'utilisation de 5 ans ne commence à courir que lorsque la durée minimale de deux mois est d'ores et déjà acquise.

Le décompte des 5 ans s'effectue de date à date.

Deux situations particulières:

- lorsque le contrat de travail du salarié est rompu.

Dans cette hypothèse, le compte épargne temps est clos. Dans la mesure du possible, le salarié doit solder tout ou partie des jours inscrits au compte épargne temps avant son départ.



Dans ce cas, la durée minimale de 2 mois, nécessaire pour la prise du congé, n'est plus requise.

- lorsque, dans les cas énumérés dans la circulaire du 8 juin 2004 (cf VI - 1 - b) ), le salarié renonce à utiliser le compte épargne temps.

Dans ce cas, une « indemnité compensatrice » est versée au salarié, qui correspond aux droits inscrits au compte, lesquels peuvent, par hypothèse, être inférieurs à 2 mois.

- Le délai d'utilisation est porté à 10 ans quand le salarié a l'un de ses parents dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Il faut entendre le mot « parent », au sens de père ou mère stricto sensu.

## VI - SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGÉ INDEMNISÉ

### A - Décompte des jours de congés épargnés

La note technique de la lettre-circulaire du 8 juin 2004 souligne que pour le décompte des jours épargnés lors de la prise du congé, la durée effective du congé indemnisé est calculée compte tenu du nombre de jours épargnés et du nombre de jours ouvrés du calendrier au moment du départ. S'agissant des jours fériés, ils prennent la nature du jour sur lequel ils tombent.

Cela signifie que :

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

Comme le congé pris au titre d'un compte épargne temps est un congé sans solde, le salarié n'a pas droit à la récupération du jour férié tombant un jour habituellement chômé en application du Protocole d'accord du 26 avril 1973.

### B - Régime du congé indemnisé :

Il convient de préciser que les congés pris dans le cadre du compte épargne temps sont des congés sans solde.

Aussi, il faut raisonner en fonction de la nature du congé sans solde pour gérer la situation du salarié, indépendamment du versement d'une indemnisation par le biais du compte épargne temps.

Dès lors, toutes les questions relatives à l'ancienneté, à l'acquisition des congés payés, à celle des jours de repos liés à la réduction du temps de travail, à l'intéressement, doivent être analysées, au regard du congé pris par l'intéressé.

Ainsi, par exemple, l'ancienneté est pénalisée pour moitié pour un congé parental d'éducation, alors qu'elle l'est en totalité pour un congé sans solde pour convenance personnelle de l'article 40 de la Convention collective nationale du 8 février 1957.

### C - Mode de calcul de l'indemnité en euros

À titre d'exemple, le salarié a épargné 2 mois et 4 jours dans son compte épargne temps.

L'indemnité versée pendant le mois complet aura la valeur du salaire brut mensuel 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, tel que déterminé dans la circulaire technique (V - 1 - b).

L'indemnité correspondant aux 4 jours restants est calculée selon la méthode qui consiste à diviser l'indemnité mensuelle par le nombre de jours ouvrés du mois et à multiplier par le nombre de jours restant à indemniser.

### D - Versement de l'allocation vacances et gratification annuelle

Pendant la durée d'indemnisation, l'allocation vacances et la gratification annuelle sont versées aux échéances prévues par la Convention collective, sans pénalisation du fait du congé.



La gratification annuelle continue de s'acquérir pendant l'utilisation du compte épargne temps, et l'allocation vacances est due malgré la nature de congé sans solde indemnisé.

Aussi, lorsque la valeur du point est revalorisée durant la période d'utilisation du compte épargne temps, la gratification annuelle et l'allocation vacances, versées le cas échéant, sont revalorisées en conséquence.

En revanche, l'indemnité mensuelle n'est pas recalculée.

## VII- CLÔTURE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte peut être clos par renonciation, notamment en cas de :

- diminution importante des ressources du ménage :

Ces données factuelles font l'objet d'une appréciation par l'employeur, compte tenu des éléments apportés par le salarié, de sa propre initiative.

Compte tenu de ces éléments, l'employeur peut être conduit à verser l'indemnité compensatrice à la date à laquelle il estime la condition de renonciation remplie.

- invalidité :

Il appartient au salarié d'établir la reconnaissance en invalidité par l'assurance maladie par tout moyen, l'employeur versant l'indemnité compensatrice calculée à la date de la demande de renonciation du salarié.

## VIII - ARTICULATION DES ACCORDS APPLICABLES LOCALEMENT AVEC LE NOUVEAU DISPOSITIF

Sauf disposition expresse particulière, l'accord collectif local mettant en place un compte épargne temps et le Protocole d'accord conclu par l'Ucanss constituent deux normes juridiques, sans hiérarchie entre elles, qui sont directement applicables dans l'organisme concerné.

Or, en cas de concours de conventions ou d'accords collectifs, il résulte de la jurisprudence que les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, seul pouvant être accordé le plus favorable d'entre eux (Cass. ass. plén. 18 mars 1988, n° 84-40083).

La Cour de cassation a dégagé deux grands principes pour déterminer entre deux textes conventionnels celui qui comporte l'avantage le plus favorable :

- La comparaison doit être objective, c'est-à-dire sans considération de l'intérêt d'un seul salarié.

Sachant que la finalité de tout accord collectif est l'égalité de tous les salariés entrant dans son champ d'application, le caractère plus favorable de l'un ou l'autre des accords collectifs doit s'apprécier globalement, compte tenu de l'intérêt de l'ensemble des salariés et non de tel ou tel d'entre eux (Cass. soc. 19 févr. 1997, n° 94-45.286).

- La comparaison doit être effectuée entre avantages ou groupes d'avantages ayant le même objet ou la même cause (Cass. ass. Plén. 18 mars 1988, n° 84-40.083 ; Cass. soc, 18 janvier 2000 n° 9644.586).

Dès lors que la Cour de cassation impose une comparaison entre des avantages ayant le même objet ou la même cause, il apparaît que l'identité d'objet entre deux dispositions interdit leur cumul (Cass. soc. 30 avril 1987 n° 83-40.808).

Par conséquent, il faut procéder à la comparaison des deux dispositifs de compte épargne temps résultant des deux Protocoles d'accord pour apprécier de manière globale quel est l'accord le plus favorable, seul celui-ci ayant vocation à s'appliquer et s'avérant opposable à l'ensemble des salariés de l'organisme.



→ Remarque :

Il convient d'observer de manière générale que le Protocole d'accord conclu par l'Ucanss le 1<sup>er</sup> mars 2004 comporte de nombreux avantages pour les salariés de l'Institution, en ce qu'il prévoit un champ d'application très large, de nouveaux modes d'utilisation du compte épargne temps, de nouvelles modalités d'alimentation, ainsi que le bénéfice de l'allocation vacances et la gratification annuelle pendant l'utilisation du compte.

Ainsi, s'il apparaît après comparaison que l'accord national est plus avantageux que l'accord local, il s'appliquera alors de plein droit, sans qu'il soit nécessaire de négocier un nouvel accord au plan local et sans avoir à procéder à la dénonciation de l'accord local.

- Transfert des droits des salariés ayant ouvert précédemment un compte épargne temps dans le cadre du Protocole d'accord du 22 mai 1997 ou d'un accord local :

A cet égard, il convient de souligner que les jours précédemment épargnés restent acquis par le salarié.

- Compte épargne temps issu de l'accord du 22 mai 1997

Le Protocole d'accord du 1<sup>er</sup> mars 2004 offre la possibilité au salarié de transférer, le cas échéant, les jours acquis au titre de l'accord de 1997 au sein d'un nouveau compte épargne temps (article 11).

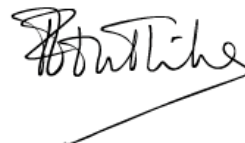


A défaut de transfert, le salarié pourra bénéficier du congé de fin de carrière aux conditions de l'accord du 22 mai 1997, sachant qu'il n'y a plus d'alimentation possible depuis le 31 mai 2002.

- Compte épargne temps issu d'un accord local

S'agissant des salariés ayant ouvert un compte dans le cadre d'un accord collectif conclu au plan local, le Protocole d'accord du 1er mars 2004 (article 11) permet également au salarié de transférer les jours acquis au sein d'un nouveau compte épargne temps, quand les accords locaux prennent fin.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine  
Directeur

