

## **FICHE 1**

# **L'OUVERTURE ET L'ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

Tout salarié d'un organisme du Régime général de Sécurité sociale relevant de l'application d'une des Conventions collectives nationales de travail du Régime général a la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps (CET) et de l'alimenter, qu'il soit employé, cadre, agent de direction ou praticien conseil, 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 compte épargne temps.

Les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié. Les modalités d'information de l'employeur et de délai de prévenance sont définies au plan local.

Un relevé des droits épargnés est fourni annuellement par l'employeur.

### **1 - L'ouverture du compte épargne temps**

---

L'ouverture du compte épargne temps n'est soumise à aucun formalisme particulier.

Il suffit que le salarié informe son employeur qu'il souhaite alimenter un compte épargne temps pour que celui-ci soit ouvert.

En revanche, un salarié ne peut pas ouvrir plusieurs compte épargne temps

### **2 - L'alimentation du compte en jours de repos**

---

Le compte épargne temps est alimenté par des jours de repos. Cependant, le salarié qui envisage de prendre un congé de fin de carrière peut, à partir de 57 ans, convertir en temps de repos certains éléments de salaire.

Contrairement au texte précédent, il n'est plus imposé d'alimenter son compte avant le 31 mars.

- **Les jours de repos épargnables**

Chaque salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- **les congés payés principaux dans la limite de sept jours** au total par an pour un salarié travaillant à temps plein.

Afin de respecter les dispositions de l'article L 3152-2 du Code du travail, le nombre maximal de congés principaux épargnables a été ramené à sept (contre dix dans l'accord de 2004).

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

Rappelons par ailleurs que le congé principal se compose de 24 jours ouvrés au titre de la collective nationale de travail du 8 février 1957 et des 3 journées de congés mobiles du protocole d'accord du 26 avril 1973.

➤ **tout ou partie des jours de congés supplémentaires conventionnels.**

Il s'agit des congés suivants :

- congés ancienneté ;
- congés pour enfants à charge ;
- 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 ;
- congés de fractionnement ;
- congés des cadres dirigeants.

➤ **la journée administrative** visée par le protocole d'accord du 3 avril 1978

➤ **tout ou partie des jours de repos, issus de la réduction collective de la durée du travail, utilisables à l'initiative du salarié.**

Alors qu'antérieurement, le protocole d'accord de 2004 ne prévoyait la possibilité d'épargner qu'une partie des jours de RTT utilisables à l'initiative du salarié, le nouvel accord permet à ce dernier d'épargner la totalité de ces jours.

➤ **tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait.**

Là encore, le salarié peut dorénavant épargner la totalité de ses jours de repos alors que les anciennes dispositions conventionnelles n'ouvraient cette possibilité que pour « *une partie* ».

➤ **tout ou partie des heures de repos compensateur équivalent acquis au titre des heures supplémentaires**, tel que visé à l'article L 3121-24 du code du travail. Seul peut être affecté au compte épargne temps un nombre d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

Pour rappel, dans l'institution, attribuer ce repos compensateur en lieu et place du paiement des heures supplémentaires n'est envisageable que si un accord local le prévoit.

**ATTENTION :**

Seuls les jours de congé ou de repos acquis peuvent être épargnés. Il n'est pas possible d'épargner des jours par anticipation.

• **Les plafonds d'épargne**

La totalité des jours précédemment mentionnés affectés au compte épargne temps ne peut excéder **22 jours par année civile**, hors jours de congés supplémentaires et journée prévue par le protocole du 3 avril 1978.

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

Toutefois, 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.

Enfin, il convient de préciser que les plafonds ne sont pas proratisés pour les salariés à temps partiel.

### **3 - L'alimentation du compte par des éléments de salaire**

---

**Le salarié de 57 ans ou plus**, peut financer son congé de fin de carrière par les éléments précités, mais également par la conversion en temps de repos d'éléments de salaire

- **Les éléments de salaire épargnables**

Les salariés âgés de 57 ans et plus peuvent, dans le cadre d'un congé de fin de carrière, convertir en temps de repos de tout ou moitié de :

- **l'allocation vacances ;**
- **la gratification annuelle ;**
- **l'indemnité de départ à la retraite.**

La conversion de ces éléments correspond au nombre de jours suivant (pour un salarié à temps plein) :

|   | <b>Epargne de l'intégralité de l'élément de salaire</b> | <b>Epargne de la moitié de l'élément de salaire</b> |
|---|---|---|
| <b>Allocation vacances</b><br>(totalité des 2 versements) | 21 jours ouvrés   | 10,5 jours ouvrés                                   |
| <b>Gratification annuelle</b>                             | 21 jours ouvrés   | 10,5 jours ouvrés                                   |
| <b>Indemnité de départ en retraite</b>                    | 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, ...).

Par ailleurs, il n'est possible d'épargner que les droits qui sont acquis. Il n'est donc pas possible d'épargner par anticipation l'allocation vacances et la gratification annuelle.

Exemple : Un salarié partant en congé de fin de carrière indemnisé par un CET 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.

Durant l'utilisation du compte épargne temps, l'allocation vacances et la gratification annuelle non épargnées seront perçues à échéance normale.

- **Le plafond d'épargne**

Le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite ne peut pas dépasser, 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.

- **L'assouplissement de l'alimentation dans le cadre de l'évolution des réseaux**

Pour rappel, le protocole d'accord du 30 décembre 2013 indique en son article 2 qu'il n'a vocation à s'appliquer qu'aux situations :

- de mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité,
- ou de réorganisation structurelle de plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique.

La mutualisation ou la fusion doit avoir été décidée au plan national et avoir pour conséquence une «*évolution importante de la nature de l'activité des personnels concernés*».

Ce dispositif n'est donc pas d'application automatique pour tous les salariés présents au moment de la mutualisation ou de la fusion. Il appartient aux organismes d'apprécier objectivement au cas par cas si la fusion a conduit à faire évoluer de manière importante la nature de l'activité des salariés demandeurs, afin de déterminer s'ils peuvent être bénéficiaires ou non.

Le protocole d'accord sur les garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, signé le 30 décembre 2013 et agréé le 27 mai 2014, assouplit, au bénéfice des salariés visés par le champ d'application de l'accord exclusivement, les **modalités d'alimentation du congé de fin de carrière**.

L'article 5 du protocole du 30 décembre 2013 prévoit la possibilité d'alimenter le compte épargne temps en vue d'un congé de fin de carrière dès l'âge de 55 ans (au lieu de 57 ans dans le cadre de l'accord du 8 mars 2016) par la conversion de l'allocation vacances, de la gratification annuelle, et de l'indemnité de départ à la retraite.

Pour ces salariés, le nombre de jours épargnés au titre de ces éléments monétaires ne pourra dépasser un plafond de 12 mois au total (252 jours ouvrés) au lieu de 6 mois (126 jours ouvrés), à la date de début du congé de fin de carrière.

#### **4 - L'épargne des salariés à temps partiel**

---

- **L'alimentation du droit à congé principal**

Les salariés à temps partiel alimentent leur compte épargne temps sur la base du nombre de jours de congé 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 :

|  |
|--|
| $\text{Droit à congés payés} \times \frac{\text{Nb de demi-journées travaillées par semaine}}{10}$ |
|--|

Le résultat doit être arrondi 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 compte épargne temps.

L'article 3.1 du protocole du 8 mars 2016 précise que le salarié peut alimenter son compte par « *le report des jours de congés payés principaux dans la limite de sept jours au total par an 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.

|   |
|---|
| <p><u>Exemple</u> : Un salarié qui travaille sur 3 jours hebdomadaires bénéficie de <math>27 \times (6/10) = 16,2</math> arrondi à 16,5 jours de congé principal.</p> |
|---|

Le plafond de 7 jours pour un temps plein étant transposé, le salarié à temps partiel ne pourra épargner au maximum que 6,5 jours ouvrés de congés principaux ( $16,5 \times 7 = 115,5 / 27 = 4,28$  arrondi à 4,5).

L'article 3.1 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 par an n'est pas proratisé pour les salariés à temps partiel.

- **L'alimentation des éléments monétaires**

S'agissant des salariés à temps partiel, il convient de proratiser les montants en jour 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.

Pour l'allocation vacances et la gratification annuelle, la formule de proratisation est la suivante :

$$\text{(Nombre de jours dû au titre de la conversion x horaire hebdomadaire)} / 35,55$$

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 :

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

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

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

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

Même si elle est épargnée sur le compte épargne temps, 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, c'est-à-dire le lendemain du dernier jour indemnisé par le congé de fin de carrière, pour calculer l'indemnité de départ à la retraite.

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.

Exemple : Un salarié termine sa carrière à temps plein, à l'issue de son congé de fin de carrière, il pourra épargner lors de son départ en congé une indemnité de départ à la retraite entière, et cela même s'il bénéficie d'un avenant de travail à temps partiel au moment du départ en congé.

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 :

$$\frac{8000 \times 74 \text{ jours}}{10\ 000} = 59,2 \text{ arrondi à } 59,5 \text{ jours ouvrés}$$

## FICHE 2

### L'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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.

Contrairement aux dispositions du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> mars 2004, le nouvel accord n'impose pas l'utilisation de la totalité des jours épargnés. Ainsi le salarié pourra utiliser son compte épargne temps même si son congé sans solde correspond à une durée moindre que le nombre de jours épargnés.

#### 1 - L'utilisation sous forme de congé

---

Le protocole d'accord du 8 mars 2016 prévoit que le compte épargne temps permet l'indemnisation en tout ou partie d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle.

Par ailleurs, il reprend les dispositions conventionnelles antérieures prévoyant l'existence du congé pour convenance personnelle et du congé de fin de carrière.

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

Le salarié peut utiliser les droits figurant sur son compte épargne temps 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 CET. Il demande à utiliser son CET 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 congé restant seront en sans solde.

Le formalisme à respecter est propre à chaque type de congé demandé. Pour reprendre l'exemple précédent, la demande devra être faite conformément à l'article D. 3142-47 du Code du travail, relatif au congé sabbatique (demande transmise en main propre ou lettre recommandée avec avis de réception 3 mois à l'avance, précisant la date de départ et la durée de congé souhaité. L'employeur doit répondre dans les 30 jours suivant la réception, le défaut de réponse valant acceptation).

Bien qu'indemnisé par un CET, 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 prévu 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 compte épargne temps.

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

Il n'est plus imposé d'utiliser dans ce cadre la totalité de son CET.

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 (pour un rappel de ces règles, il est possible de se reporter à la fiche correspondante du guide eGap).

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

**Les salariés de plus de 55 ans** (et non plus 50 ans comme en 2004) peuvent utiliser de leur compte épargne temps pour indemniser un congé sans solde de fin de carrière.

Sauf utilisation fractionnée en vue de réduire le nombre de jours travaillés, **la durée du congé de fin de carrière correspond au nombre de jours épargnés** dans le CET, 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 CET, celle-ci sera versée au salarié au jour du départ à la retraite.

## **2 - L'utilisation pour réduire le nombre de jours travaillés**

---

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

- les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail et sont à trois ans de l'âge légal de départ à la retraite (cette faculté avait été introduite dans le cadre conventionnel par l'accord relatif au contrat de génération),
- ceux qui ont un projet de formation hors temps de travail,
- les agents qui doivent accompagner un proche gravement malade,
- les salariés qui élèvent un enfant de moins de 3 ans.

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

- **L'utilisation sous condition d'âge**

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

Le texte ne restreint pas la réduction du nombre de jours travaillés. Cependant, le niveau de cette réduction et ses modalités sont définis localement entre l'employeur et le salarié. Un accord entre les deux parties est donc nécessaire.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 2 mois à l'avance.

- **L'utilisation pour accompagner un proche gravement malade**

En accord avec l'employeur, tout salarié qui aurait besoin de temps 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 ascendant, 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 compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Dans ce cas, la situation du proche doit être attestée par un certificat médical.

Là encore, le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 1 mois à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, le protocole d'accord du 8 mars 2016 prévoit qu'exceptionnellement, **pour ce type d'utilisation, il n'est pas nécessaire que le salarié ait épargné au moins 21 jours**. Il bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

- **L'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 compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le niveau et les modalités de réduction du temps de travail sont définis localement entre l'employeur et le salarié.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

- **L'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 compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine, pour la durée de cette formation.

Il peut notamment s'agir pour le salarié de suivre 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 du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme 3 mois à l'avance.

### **3 - Les délais 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 CET 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 CET.

**ATTENTION :**

Le départ en congé indemnisé par un CET emporte modification du contrat de travail : l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement cette modification du contrat au salarié.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié ayant plus de **55 ans** entend utiliser son compte épargne temps pour indemniser un **congé de fin de carrière**, le délai précité ne lui est pas opposable. Ainsi, dans le cas de figure où le salarié atteint 55 ans avant l'échéance du délai maximal d'utilisation, il pourra préciser à l'employeur qu'il souhaite utiliser ses droits pour bénéficier d'un congé de fin de carrière. Le délai d'utilisation ne lui sera plus opposable.

## **FICHE 3**

### **SITUATION DU SALARIÉ PENDANT L'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

#### **1 - Situation du salarié en cas d'indemnisation d'un congé sans solde**

---

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

- **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 quelque-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 compte épargne temps. 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.

#### **ATTENTION :**

Les règles de décompte des jours fériés sont différentes si le salarié utilise son CET de manière fractionnée.

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

L'indemnité de CET est versée mensuellement pendant le congé. Elle a la nature d'un salaire au plan fiscal et social.

L'indemnité de CET 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.**

Il convient de prendre en compte les éléments de salaire suivants dans le calcul du salaire au jour du départ :

|  |  |
|--|--|
| <b>Salaire mensuel</b>                                       | Rémunération de base   |
|  | Mesure salariale du Protocole d'accord du 10 avril 2013                        |
|  | Majoration de salaire des départements d'outre-mer                             |
|  | Indemnité spéciale   |
|  | Indemnité opérations de transposition  |
|  | Points d'expérience professionnelle  |
|  | Points de compétences  |
| <b>Primes provisoires</b>                                    | Prime provisoire des agents diplômés du cours de cadres                        |
|  | Prime provisoire promotion   |
| <b>Indemnités et primes de fonction ou de responsabilité</b> | Indemnité de guichet   |
|  | Prime de fonction des agents d'accueil itinérants                              |
|  | Majoration d'interprète  |
|  | Travail de nuit du personnel des établissements                                |
|  | Travail intensif de nuit du personnel des établissements                       |
|  | Travail les dimanches et jours fériés du personnel des établissements          |
|  | Indemnité pour astreintes du personnel des établissements                      |
|  | Prime des agents délégataires de l'agent comptable                             |
|  | Indemnité de sujétion des inspecteurs du recouvrement                          |
|  | Indemnité pour éloignement durable du domicile des inspecteurs du recouvrement |
| <b>Indemnités différentielles</b>                            | Indemnité différentielle pour remplacement                                     |
|  | Indemnité différentielle des anciens élèves de l'EN3S                          |
|  | Indemnité différentielle avantages acquis                                      |
|  | Indemnité différentielle pour mutation   |
|  | Indemnité différentielle évolution des réseaux                                 |
| <b>Indemnités compensatrices</b>                             | Indemnité compensatrice de la majoration d'employé principal                   |
|  | Indemnité compensatrice de la bonification des médecins salariés               |

|   |   |
|---|---|
| <b>Agents de direction</b>  | Prime de cadre dirigeant  |
|   | Rémunération personnelle  |
|   | Prime provisoire lors de l'accès à un emploi de niveau supérieur        |
|   | Prime provisoire consécutive à une mobilité                             |
|   | Points d'évolution salariale  |
|   | Indemnité pour dépassement des points d'évolution salariale             |
|   | Points de responsabilités supplémentaires                               |
| <b>Éléments spécifiques aux salariés travaillant dans les ARS</b> | Indemnité pour dépassement des points de responsabilité supplémentaires |
|   | Points de compensation activités sociales et culturelles                |
|   | Indemnisation de la sujétion d'astreinte                                |

L'indemnité 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.

**ATTENTION :**

En cas de prise fractionnée du CET, l'indemnité doit en revanche être recalculée.

- **Non proratisation de l'indemnité pour les salariés à temps partiel**

S'agissant des salariés à temps partiel, ils alimentent leur compte épargne temps 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 être proratisée. Elle est calculée sur la base d'un temps plein.

**ATTENTION :**

Si le salarié utilise son CET de manière fractionnée, l'indemnité ne sera pas calculée sur la base d'un salaire à temps plein, mais en fonction du salaire réel du salarié à temps partiel.

- **Exemple de calcul de l'indemnité de CET**

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 CET souhaite bénéficier d'un congé sans solde pour convenance personnelle à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Il sera absent au titre de ce congé du 1<sup>er</sup> décembre 2016 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 du mois. 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 2.000€, l'indemnité mensuelle du mois de décembre sera également de 2.000€ quel que soit le nombre de jours ouvrés.

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

$$\text{Indemnité mensuelle} \times \frac{\text{Nombre de jours ouvrés restant à indemniser}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}}$$

- 16 correspond au nombre de jours ouvrés entre le 1<sup>er</sup> et le 23 janvier 2017.
  - 22 correspond au nombre de jours ouvrés du mois de janvier 2017
- Indemnité de CET du mois de septembre =  $2.000 \times \frac{16}{22} = 1454,55 \text{ €}$

- **Le bénéfice des autres éléments de rémunération**

Durant l'utilisation du compte épargne temps, 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 travaille initialement à temps partiel, la gratification annuelle doit être calculée sur la base de son contrat à temps partiel, malgré le fait que, pendant sa période de congé sans solde, le salarié perçoive une indemnité calculée sur la base d'un temps plein.



En outre, en cas de revalorisation de la valeur du point, ou autre mesure générale, durant la période d'utilisation du compte épargne temps, la gratification annuelle et l'allocation vacances doivent être recalculées.

En revanche, tout congé sans solde, même indemnisé dans le cadre d'un compte épargne temps, **pénalise l'acquisition de l'intéressement, des congés payés et des jours de RTT.**

## **2 - Situation du salarié en cas de réduction du nombre de jours travaillés**

---

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

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

### **ATTENTION :**

Par souci d'équité, la faculté d'utiliser le compte épargne temps 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, par dérogation aux règles prévues par le protocole du 1<sup>er</sup> mars 2004 et conformément à la volonté des partenaires sociaux, **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 compte épargne temps de manière non fractionnée.

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

- **Les congés payés**

Si un salarié travaille initialement 5 jours par semaine, l'utilisation du compte épargne temps pour réduire le nombre de jours 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 compte épargne temps.

➤ L'acquisition de congés payés

La journée indemnisée par le compte épargne temps 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 compte épargne temps de manière fractionnée, le nombre de jours de congés payés acquis 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 CET 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 4/5<sup>ème</sup> 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 5<sup>ème</sup> étant indemnisé au titre de son compte épargne temps.

• **Les RTT**

➤ L'acquisition de RTT

Comme pour les congés payés, les jours non travaillés du fait de l'utilisation du compte épargne temps 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 compte épargne temps 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 5<sup>ème</sup> étant indemnisé au titre de son compte épargne temps.

• **Les jours fériés**

Dans les cas d'utilisation du compte épargne temps pour indemniser une période de congé sans solde, si un jour férié tombe un jour ouvré dans l'organisme, il convient de décompter un jour épargné.

Sur ce point, l'utilisation fractionnée du compte épargne temps ne suit pas le même régime juridique que les congés sans solde prévus à l'article 4.2 du protocole d'accord.

En effet, la diminution du temps d'activité correspond à une autorisation d'absence d'une journée par semaine, indemnisée via l'utilisation fractionnée du compte épargne temps.

Cette modalité particulière d'utilisation du compte épargne temps 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 compte épargne temps 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.

- **Conséquence sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite**

L'utilisation du compte épargne temps de manière fractionnée ne modifie pas l'horaire contractuel du salarié. Ainsi, si celui-ci bénéficie d'un contrat à temps plein, il devra bénéficier d'une indemnité de départ en retraite calculée sur la base d'un temps plein.

S'agissant des salariés qui travaillaient déjà à temps partiel, ils doivent bénéficier d'une indemnité de départ en retraite calculée en fonction de leur temps partiel initial, et non de leur temps d'activité réduit du fait de l'utilisation fractionnée du compte épargne temps.

## **FICHE 4**

### **CLOTURE DU COMPTE ET MONETISATION**

#### **1 - La clôture du compte épargne temps**

---

- **La rupture du contrat**

La rupture du contrat de travail emporte clôture du compte épargne temps. Dans la mesure du possible, le salarié doit solder tout ou partie des jours inscrits sur son compte épargne temps 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 correspondant aux jours épargnés.

- **Décès du salarié**

Bien que le protocole d'accord ne le prévoit pas, le compte épargne temps est fermé en cas de décès du salarié. En effet, le décès s'apparente à une rupture du contrat de travail.

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

- **La renonciation à l'utilisation du CET**

L'article 8 du protocole du 8 mars 2016 précise que chaque salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son compte épargne temps, 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 présent accord ;
- mutation ;
- déménagement ;
- mariage ou Pacs ;
- divorce ou rupture de Pacs ;
- naissance d'un enfant ;
- rachat de trimestres 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 compte épargne temps.

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 compte épargne temps.

En conséquence, si le salarié renonce expressément à l'utilisation de son compte épargne temps dans le cadre d'une mutation, l'organisme cédant a 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 compte épargne temps est automatiquement transféré au nouvel employeur.

L'organisme preneur doit alors reprendre les droits inscrits sur le compte épargne temps du salarié concerné si celui-ci n'y a pas renoncé.

- **Le versement d'une indemnité compensatrice**

La clôture du compte épargne temps donne lieu au versement d'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 versée lorsque le salarié utilise son compte épargne temps pour indemniser une période de congé sans solde.

L'indemnité correspond aux droits inscrits au compte.

Elle se calcule de la manière suivante :

$$\text{ Salaire mensuel brut au jour du départ } \times \frac{\text{ Nombre de jours épargnés }}{\text{ Nombre de jours ouvrés du mois }}$$

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.

Cette règle résulte principalement de la nature du congé pris et indemnisé par l'utilisation du compte épargne temps. En effet, dans la mesure où celui-ci 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. Il en va donc de même lors de la détermination du montant de l'indemnité de CET non-pris.

## **2 - La monétisation des droits prévue par le Code du travail**

---

La monétisation des droits épargnés dans le compte épargne temps ne trouve pas sa source dans les textes conventionnels, la loi encadrant le dispositif.

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 compte épargne temps 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 compte épargne temps (hors congés payés principaux).

- **Le formalisme**

La monétisation des droits affectés dans le compte épargne temps 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 du versement, ...).

Ainsi, au niveau local, les organismes peuvent opter pour définir des règles dans le cadre d'une politique globale, ou opter pour une analyse au cas par cas des demandes.

Dans l'hypothèse où les organismes opteraient pour une analyse au cas par cas des demandes, il conviendra de pouvoir arguer d'éléments objectifs à l'appui des décisions, de façon à être en mesure d'expliquer les raisons des éventuels refus en cas de contestation d'un salarié.

- **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 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 compte épargne-temps **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 L3141-3* ».

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.**

- **Formule de conversion**

La monétisation des jours épargnés dans le compte épargne temps doit être calculée de la même façon que l'indemnité compensatrice de CET non pris.

Les éléments de salaire à prendre en compte sont les mêmes que pour le calcul de l'indemnité versée lorsque le compte épargne temps est utilisé pour indemniser une période de congé sans solde. La formule de calcul à retenir est la même, quelle que soit la nature des jours épargnés (congés payés, repos compensateur, RTT, journée administrative, éléments monétaires, ...) :

$$\frac{\text{Salaire mensuel} \times \text{Nombre de jours épargnés (à monétiser)}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois de paiement}}$$

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.