

## SOMMAIRE

### **I - L'ALIMENTATION .....3**

#### **A - Principe général d'alimentation .....3**

1 - Les éléments d'épargne .....3

2 - Les limites .....4

#### **B - L'alimentation des éléments monétaires pour financer un congé de fin de carrière..5**

1 - La possibilité d'épargner des éléments monétaires à compter de 57 ans ..... 5

2 - L'assouplissement de l'alimentation dans le cadre de l'évolution des réseaux .....6

#### **C - L'épargne des salariés à temps partiel .....7**

1 - L'alimentation du droit à congé principal .....7

2 - L'alimentation des éléments monétaires .....7

- L'allocation vacances et la gratification annuelle .....8

- L'indemnité de départ à la retraite .....8

### **II – LES CAS D'UTILISATION.....10**

#### **A - Les cas d'utilisation « classiques » .....10**

1 - Les différents congés .....10

- Indemnisation d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle .....10

- Indemnisation d'un congé sans solde pour convenance personnelle .....10

- Indemnisation d'un congé sans solde de fin de carrière .....11

2 - Les délais d'utilisation .....11

#### **B - L'Utilisation fractionnée du CET prévue par le protocole du 11 juin 2013 relatif au contrat de génération .....12**

1 - Dispositif et bénéficiaires .....12

2 - Formalisme .....13

3 - Abondement du compte .....13

**III - SITUATION DU SALARIE PENDANT L'UTILISATION .....15**

**A - Régime commun aux cas d'utilisation « classiques » .....15**

- 1 - Le décompte des jours épargnés .....15
- 2 - Le calcul de l'indemnité sur la base d'un temps plein .....15
- 3 - L'allocation vacances et la gratification annuelle .....18
- 4 - L'intéressement, les congés payés et les RTT .....18

**B - Spécificités dans le cadre de l'utilisation fractionnée du CET prévue par le protocole du 11 juin 2013 sur le contrat de génération .....19**

- 1 - Le calcul de l'indemnité par rapport à l'horaire de travail .....19
- 2 - Les congés payés .....19
- 3 - Les RTT .....20
- 4 - Les jours fériés .....20
- 5 - Conséquence sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite .....21

**IV - CLOTURE DU COMPTE, MONÉTISATION ET DON DE JOURS DE REPOS .....22**

**A - La clôture du compte .....22**

- 1 - La rupture du contrat .....22
- 2 - La renonciation au compte .....22
- 3 - Conséquence de la clôture du compte : le versement d'une indemnité compensatrice ....23

**B - La monétisation des droits prévue par le Code du travail .....24**

- 1 - Le formalisme .....24
- 2 - Les droits monétisables .....24
- 3 - Formule de conversion .....25

**C - Le don de jour de repos prévu par le Code du travail .....26**

**Annexe :**

- Modèle de demande d'utilisation fractionnée du CET .....27

## **I - L'ALIMENTATION**

Tout salarié des organismes du Régime général de Sécurité sociale relevant de l'application de la Convention collective a la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps 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 compte épargne temps.

Les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié, avant le 31 mars. Les modalités d'information de l'employeur et de délai de prévenance sont définies au plan local. Il est également envisageable de définir localement une ou plusieurs autres dates que le 31 mars, notamment pour l'épargne d'éléments de salaires ou de jours dont la périodicité varie (exemple : jours de RTT, congés mobiles, ...).

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

### **A - Principe général**

#### **1 - Les éléments d'épargne**

Chaque salarié peut alimenter son compte par les éléments suivants :

- **les congés payés principaux, dans la limite de 10 jours ouvrés au total par an**, pour un salarié travaillant à temps plein.

Ce plafond de 10 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 collective nationale de travail du 8 février 1957 et des 3 journées 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 congé par anticipation, avant l'ouverture du droit le 1<sup>er</sup> mai.

- tout ou partie des **congés supplémentaires** conventionnels 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

- une partie des **jours de RTT**, utilisables à l'initiative du salarié.

Dès lors, un salarié ne peut épargner qu'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail dont la prise est laissée à son initiative, selon les modalités déterminées au plan local.

Exemple : Un salarié travaillant 39 heures hebdomadaires dispose d'un droit annuel théorique de 20 JRTT. Si l'accord RTT local prévoit de laisser la moitié de la prise de ces jours à l'initiative du salarié et l'autre à l'initiative de l'employeur. Ce salarié pourra épargner jusqu'à 9 JRTT dans l'année. Si la prise de ces 20 jours est laissée à l'initiative du salarié, celui-ci pourrait épargner jusqu'à 19 jours dans l'année.

Seuls peuvent être affectés au compte épargne temps les jours de repos acquis. Il n'est donc pas possible d'épargner des jours de RTT par anticipation.

- une partie des **jours de repos des cadres au forfait**

- **le repos compensateur équivalent**

Le protocole de 2004 prévoyait qu'il était possible d'épargner tout ou partie des « *heures de repos compensateur de remplacement acquis au titre des heures supplémentaires, tel que visé à l'article L212-5-II alinéa 1 du code du travail* ».

Depuis la loi du 20 août 2008, le repos compensateur de remplacement a changé d'appellation et se nomme désormais repos compensateur équivalent. Il consiste à remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos équivalent tenant compte de la majoration (articles L. 3121-24 et suiv. et D. 3121-7 et suiv. du Code du travail).

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

Seul peut être affecté au compte épargne temps un nombre d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

## **2 - Les limites**

La totalité des jours affectés au CET 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, il n'existe aucun plafond maximal d'alimentation du CET (mis à part pour les éléments monétaires).

## **B - L'alimentation des éléments monétaires pour financer un congé de fin de carrière**

### **1 - 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.**

L'article 3.2 du Protocole d'accord du 1<sup>er</sup> mars 2004 prévoit que 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.

Ces droits sont les suivants pour un salarié à temps plein :

Gratification annuelle : 21 jours ouvrés / 10,5 jours pour la moitié

Totalité des deux versements de l'allocation vacances : 21 jours ouvrés / 10,5 j pour chaque versement

Indemnité de départ à la retraite : 74 jours ouvrés pour la totalité / 37 pour la moitié

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 CET. 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 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.

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 CET.

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

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



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, reconduit le dispositif de l'ancien protocole réseaux du 26 janvier 2010 en des termes identiques.

Ces dispositions assouplissent, au bénéfice des salariés visés par le champ d'application de l'accord exclusivement, les **modalités d'alimentation du congé de fin de carrière** de droit commun prévu par le protocole d'accord du 1<sup>er</sup> mars 2004.

L'article 5 du protocole du 30 décembre 2013 prévoit la possibilité d'alimenter le CET en vu d'un congé de fin de carrière dès l'âge de **55 ans** 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.

### Les situations visées :

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.

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

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

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

La circulaire du 31 décembre 2004 précise dans le chapitre III - paragraphe A) que : « *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 : »*

<b>Droit à congés payés X <u>Nb de demi-journées travaillées par semaine</u></b> <b>10</b>
---

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 compte épargne temps.

L'article 3.1 du protocole de 2004 précise que « [...] *le salarié peut alimenter son compte [...] jours de congés payés principaux dans la limite de 10 jours [...] pour un salarié travaillant à temps plein [...] »*. Ce plafond maximal d'alimentation de 10 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  $27 \times (6/10) = 16,2$  arrondi à 16,5 jours de congé principal.

Le plafond de 10 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 ( $16,5 \times 10 = 165 / 27 = 6,1$  arrondi à 6,5).

L'article 3.1 précise également que la totalité des jours affectés au compte (hors journée administrative et CP 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.

### **2 - 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.

➤ **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 :

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

➤ **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 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, 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.

Par exemple, si 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 si il travaille à temps partiel à ce moment.

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 :

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

## **II - LES CAS D'UTILISATION**

### **A - Les cas d'utilisation « classiques »**

#### **1 - Les différents congés**

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

Le salarié peut utiliser **la totalité** des droits figurant sur son CET 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, ...).

Le congé ne peut être d'une durée inférieure à 2 mois (42 jours).

Exemple : Un salarié a épargné 3 mois sur son CET. Il demande à utiliser son CET dans le cadre d'un congé sabbatique de 11 mois. Il devra utiliser la totalité des 3 mois épargnés. Il pourra utiliser ces 3 mois pour indemniser en partie le congé sabbatique, à hauteur de 3 mois. Les 8 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 créé par l'article 4.2 du protocole du 1<sup>er</sup> mars 2004. Ce congé ne peut donc exister que s'il est indemnisé dans le cadre d'un CET.

**La durée du congé correspond nécessairement au nombre de jours épargnés dans le CET.** L'intégralité du congé doit donc être indemnisée. Ce congé ne peut être d'une durée inférieure à 42 jours.

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 **50 ans** peuvent utiliser de leur CET 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 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.

Bien que l'article 4.2 du protocole de 2004 subordonne l'utilisation du CET à la capitalisation préalable de 42 jours, il a été admis, afin de favoriser l'utilisation du CET avant le départ à la retraite, que la condition d'avoir épargné 42 jours ne serait pas applicable pour le congé de fin de carrière.

## 2 - Les délais d'utilisation

Dans le cadre du congé sans solde pour convenance personnelle, ou de tout autre congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle, le congé doit être pris dans les **5 ans** à compter de la date à laquelle le salarié a épargné le seuil minimum de 42 jours.

Ce délai est porté à **10 ans**, lorsqu'à l'expiration du délai de 5 ans, le salarié a un enfant de moins de 16 ans, ou un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans (au sens du père ou de la mère stricto sensu).

Il s'agit de délais qui s'apprécient 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.

**NB** : 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 **50 ans** entend utiliser son compte épargne temps pour indemniser un **congé de fin de carrière**, les délais précités ne lui sont pas opposables. Ainsi, dans le cas de figure où le salarié atteint 50 ans avant l'échéance du délai maximal d'utilisation (5 ans ou 10 ans selon les cas), il pourra préciser à l'employeur qu'il souhaite utiliser ses droits pour bénéficier d'un congé de fin de carrière. Les délais d'utilisation ne lui seront plus opposables.

## **B - L'Utilisation fractionnée prévue par le protocole du 11 juin 2013 relatif au contrat de génération**



En application de l'article 3.1 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrières, le salarié qui remplissait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein et qui souhaitait poursuivre son activité professionnelle pouvait utiliser ses jours épargnés sur son compte épargne temps afin de diminuer son temps d'activité. Ce dispositif a été remplacé par l'**article 5.31 du protocole d'accord relatif au contrat de génération du 11 juin 2013**.

Ces dispositions sont applicables de plein droit à tous les organismes, quel que soit leur taille, qu'ils aient ou non négocié un accord local sur le contrat de génération.

### **1 - Dispositif et bénéficiaires**

Les salariés peuvent bénéficier de l'utilisation fractionnée **de tout ou partie** des jours épargnés sur leur CET à **partir des 3 années qui précèdent l'âge légal de départ à la retraite**.

Dans ce cadre, il n'est donc **pas nécessaire d'utiliser la totalité des droits épargnés** sur le CET.

Le salarié peut bénéficier de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son CET. En d'autres termes, **il n'est pas nécessaire d'avoir épargné un minimum de 42 jours** pour bénéficier de cette utilisation fractionnée.

Cette réduction du temps de travail ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le temps d'activité du salarié de plus **d'une journée par semaine** par rapport à sa durée de travail antérieure.

## 2 - Formalisme

L'article 5.31 du protocole du 11 juin 2013 prévoit que le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit en faire la demande **2 mois** à l'avance à sa direction<sup>1</sup>.

Le choix du jour non travaillé fait l'objet d'un **accord écrit** entre le salarié et l'employeur.

Le principe d'utilisation fractionnée du CET s'impose à l'employeur si le salarié remplit les conditions pour y prétendre. Pour autant, **l'employeur n'est pas tenu d'accepter le choix du jour demandé par le salarié si ce choix va à l'encontre des nécessités de service**. Il peut proposer un autre jour de réduction d'activité. Bien entendu, l'employeur devra motiver son refus en se basant sur des circonstances objectives propres aux nécessités de service.

Fixer un taux d'absentéisme par service, pouvant être précisé par accord local ou par note de service, peut être considéré comme une condition objective. En conséquence, si l'employeur ne peut accéder à toutes les demandes des salariés de passage à temps partiel ou d'utilisation fractionnée du CET avec par exemple le mercredi comme jour non travaillé, il est en droit de proposer un autre jour au salarié. Il appartient à l'employeur d'opérer ce choix en se basant sur des critères objectifs afin de ne pas léser certains salariés, notamment en fonction de leur situation familiale.

## 3 - Abondement du compte



Le protocole du 11 juin 2013 prévoit également **un abondement du CET lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein**, en d'autres termes, remplissant cumulativement les conditions d'âge et de trimestres cotisés.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit apporter la preuve à l'employeur qu'il remplit bien les conditions pour y prétendre, en lui transmettant par exemple une attestation de la CARSAT.

Le protocole d'accord sur le contrat de génération dispose que « *quand le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions [... lors de l'utilisation fractionnée du CET ...] font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à **20%** de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser **10 jours** ».*

Il convient d'opérer l'abondement sur l'ensemble des jours épargnés sur le CET à la date où le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

---

<sup>1</sup> Un modèle de demande est annexé à la présente circulaire

Au cours de l'utilisation fractionnée du CET, le salarié peut continuer d'épargner des jours sur son CET et ainsi prolonger d'autant le bénéfice de ce dispositif. Ces jours ne feront pas l'objet d'un abondement au moment où le salarié bénéficiera d'une retraite à taux plein, puisqu'ils n'étaient pas épargnés sur le compte au moment de son utilisation fractionnée.

**Les jours épargnés sont décomptés en priorité par rapport aux jours attribués au titre de l'abondement.** Si le contrat de travail est rompu pour quelque cause que ce soit (démission, départ à la retraite, décès, ...) alors que les jours acquis grâce à l'abondement n'ont pas tous été utilisés, le reliquat ne pourra pas faire l'objet d'une monétisation, à la différence du reliquat de jours correspondant aux droits épargnés.

### **III - SITUATION DU SALARIE PENDANT L'UTILISATION**

#### **A - Régime commun aux cas d'utilisation « classiques »**

Rappelons qu'il s'agit ici des 3 cas d'utilisation prévus par le protocole d'accord de 2004 (congé de fin de carrière, congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle, congé pour convenance personnelle).

#### **1 - 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.



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

#### **2 - 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 salaires suivants dans le calcul du salaire au jour du départ :



## LE SALAIRE AU JOUR DU DÉPART

### **Salaire mensuel**

- 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

### **Primes provisoires**

- Prime provisoire des agents diplômés du cours de cadres
- Prime provisoire promotion

### **Indemnités et primes de fonction ou de responsabilité**

- Indemnité de guichet
- Prime de fonction des agents d'accueil itinérants
- Majoration d'interprète
- Gardes et astreintes des médecins salariés
- 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

### **Indemnités différentielles**

- 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

### **Indemnités compensatrices**

- Indemnité compensatrice de la majoration d'employé principal
- Indemnité compensatrice de la bonification des médecins salariés

### **Agents de direction**

- 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
- Indemnité pour dépassement des points de responsabilité supplémentaires

### **Éléments spécifiques aux salariés travaillant dans les ARS**

- 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 ou de promotion.



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

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

S'agissant des salariés à temps partiel, ils alimentent leur CET 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 proratisé. Elle est calculée sur la base d'un temps plein.



Si le salarié utilise son CET de manière fractionnée dans le cadre du protocole d'accord sur le contrat de génération, 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 79 jours sur son CET souhaite bénéficier d'un congé sans solde pour convenance personnelle à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014. Il sera absent au titre de ce congé du 1<sup>er</sup> juin au 18 septembre 2014 inclus, selon le décompte suivant :

Juin 2014	= 21 jours ouvrés en comptant le lundi 9 juin (Pentecôte)
Juillet 2014	= 23 jours ouvrés (en comptant le 14 juillet tombant un jour ouvré, le lundi)
Août 2014	= 21 jours ouvrés (en comptant le 15 août tombant un jour ouvré, le vendredi)
Sept 2014	= 14 jour ouvrés (22 jours ouvrés dans le mois)

Pour les trois mois de juin à août, 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 des mois de prise du 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 juin 2014, le salarié aurait perçu un salaire brut mensuel de 1.500€, l'indemnité mensuelle des mois de juillet et d'août sera également de 1.500€ quel que soit le nombre de jours ouvrés de chaque mois.

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

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

- 14 correspond au nombre de jours ouvrés entre le 1<sup>er</sup> et le 18 septembre 2014.
- 22 correspond au nombre de jours ouvrés du mois de septembre 2014.

$$\text{Indemnité de CET du mois de septembre} = \frac{1.500 \times 14}{22} = 954,54 \text{ €}$$

### **3 - L'allocation vacances et la gratification annuelle**

Durant l'utilisation du CET, 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 le salarié perçoive une indemnité de CET 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 CET, 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 CET pénalise l'acquisition de l'intéressement, des congés payés et des jours de RTT.

## **B - Spécificités dans le cadre de l'utilisation fractionnée du CET dans le cadre du protocole du 11 juin 2013 sur le contrat de génération**

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



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 CET de manière non fractionnée.

Egalement, 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.

### **2 - Les congés payés**

Si un salarié travaille initialement 5 jours par semaine, l'utilisation du compte épargne temps 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 compte épargne temps.

#### **- L'acquisition de congés payés**

La journée indemnisée par le CET est pénalisante pour l'acquisition de CP. Le salarié n'acquerra des CP que sur les jours travaillés.

#### **- Le droit à CP acquis**

Si en cours d'année, le salarié utilise son CET de manière fractionnée, le nombre de jours de CP 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 semaines utilise son CET de manière fractionnée pour en travailler 4, il n'y aura pas lieu de transposer le reliquat de CP acquis sur la base de 4/5<sup>ème</sup> comme pour un salarié qui passerait à temps partiel.

- Le décompte des CP pris

Lorsque ce même salarié s'absente une semaine au titre de ses congés payés, il conviendra de lui décompter 4 jours de CP, le 5<sup>ème</sup> étant indemnisé au titre de son CET.

### 3 - 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 travaillé 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.

### 4 - Les jours fériés

Dans les cas d'utilisation « classiques » du CET, si un jour férié tombe un jour ouvré dans l'organisme, il convient de décompter un jour épargné.

 Or, 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 du 1<sup>er</sup> mars 2004.

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 CET.

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 CET 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.

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

L'utilisation du CET 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 CET.

NB : Les périodes d'exercice d'activité à temps partiel effectuées dans les conditions posées par l'article 5.32 du protocole d'accord sur le contrat de génération sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Ces périodes n'entraînent donc pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Rappelons que dans ce cadre, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein ou d'un dispositif de retraite progressive et doit travailler au moins 3/5 d'un temps plein (soit 21 heures hebdomadaires).

## **IV - CLOTURE DU COMPTE, MONETISATION ET DON DE JOURS DE REPOS**

### **A - La clôture du CET**

#### **1 - La rupture du contrat**

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

Dans ces hypothèses, la condition d'avoir épargné 2 mois 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.

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

L'article 8 du protocole du 1<sup>er</sup> mars 2004 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, invalidité, mutation.

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 acquis du CET du salarié concerné si celui-ci n'y a pas renoncé.

### **3 - Conséquence de la clôture du compte : le versement d'une indemnité compensatrice**

La clôture du CET 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 CET.

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 dans le cadre d'un CET. 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 monétisation du CET.

Le calcul en heures ouvrées est également possible. Il obéit à la même logique et garantit l'égalité de traitement entre les salariés.

$$\text{Salaire mensuel brut au jour du départ} \times \frac{\text{Nombre d'heures épargnées}}{\text{Nombre d'heures ouvrées du mois}}$$

## **B - La monétisation des droits prévue 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 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).

### **1 - Le formalisme**

La monétisation des droits affectés dans le CET 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.

### **2 - 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.**

### 3 - Formule de conversion

La monétisation des jours épargnés dans le CET doit être calculée de la même façon que l'indemnité compensatrice de CET 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 CET. 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, ...) :

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

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.

Le calcul en heures ouvrées est également possible.

$$\frac{\text{Salaire mensuel} \times \text{Nombre d'heures épargnées (à monétiser)}}{\text{Nombre d'heures ouvrées du mois du paiement}}$$

### C - Le don de jours de repos



La loi du 9 mai 2014 qui autorise le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade a été publiée au Journal officiel samedi 10 mai 2014.

Un décret sera nécessaire pour les agents publics civils et les militaires. En revanche, ces dispositions sont pleinement applicables dès le 11 mai pour les organismes de sécurité sociale, en tant qu'organismes de droit privé.

Les nouveaux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du travail permettent à un salarié, **sur sa demande et en accord avec son employeur, de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade.**

Le don est volontaire et anonyme. Aucune contrepartie n'existe pour le donateur.

**L'employeur détermine librement s'il autorise le don et dans quelles limites.**

Tous les salariés ayant la charge d'un enfant gravement malade de moins de 20 ans peuvent être bénéficiaires. Un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant devra attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire conserve sa rémunération pendant sa période d'absence.

L'absence du bénéficiaire est assimilée à une période de travail effectif pour ses droits liés à l'ancienneté.

Dans le cadre de ce dispositif, pourront être cédés tout ou partie des jours épargnés sur le CET suivants :

- **jours de réduction du temps de travail,**
- **journée administrative,**
- **jours de repos des cadres au forfait,**
- **jours de repos compensateur équivalent,**
- **congés supplémentaires,**

- **Le congé principal, pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.**

La loi prévoit que le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Le congé principal se compose en 27 jours ouvrés (24 jours + 3 jours de congés mobiles). Ces jours ne pourront être cédés que pour ceux **excédant 20 jours ouvrés.**

Les jours correspondant à la conversion d'éléments monétaires (allocation vacances, gratification annuelle et indemnité de départ à la retraite) ne pourront être cédés.

## ANNEXE

### Demande d'utilisation fractionnée du CET

**Nom et prénom du salarié :** ...

**Date :** ...

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous fais part de ma demande de bénéficier de l'utilisation fractionnée de mon compte épargne temps dans le cadre de l'article 5.31 du protocole d'accord relatif au contrat de génération du 11 juin 2013.

Je certifie sur l'honneur remplir les conditions pour en bénéficier, à savoir, conformément à la législation actuellement en vigueur, atteindre l'âge légal de départ à la retraite dans les 3 années à compter du 1<sup>er</sup> jour de prise fractionnée de mon CET.

Dans le respect du délai minimal de prévenance de 2 mois prévu par le protocole entre la réception de la présente demande et le 1<sup>er</sup> jour d'utilisation fractionnée, je souhaite bénéficier de cette mesure à compter du ...

Je souhaite utiliser ... jours<sup>2</sup> de mon CET dans ce cadre.

Sous réserve de votre accord sur le choix du jour non travaillé, je souhaite réduire mon activité d'une journée par semaine, en finançant le ... comme jour non travaillé<sup>3</sup>.

Signature

---

<sup>2</sup> Le salarié peut utiliser tout ou partie des jours épargnés sur son CET s'il l'utilise de manière fractionnée. Il n'est également pas nécessaire d'avoir épargné un minimum de 42 jours.

<sup>3</sup> Le choix du jour non travaillé fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ce dernier pouvant s'opposer à la demande qui irait à l'encontre des nécessités de services en proposant un autre jour non travaillé.