

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

28^{ème} focus

Le compte-épargne temps - CET

➔ voir l'Accord collectif page 34 – LIVRE 1 TITRE 5

La CGT a émis des réserves sur le CET: une opportunité qui, si elle peut intéresser individuellement les salariés, est une disposition qui ne favorise pas l'emploi. Cet aménagement minimise les effets des 35h en permettant de reporter, voire de monétiser, les congés et autres repos résultant entre autres de la semaine de 35h.

Le CET étant cependant une disposition ouverte aujourd'hui aux salariés, nous vous en exposons les principes, le mode d'emploi ainsi que les précautions d'usage à ne pas oublier afin de pouvoir tirer le meilleur parti de cette disposition.

➔ Mais qu'est-ce exactement que le compte-épargne temps ?

Le compte-épargne temps est un dispositif qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contre partie des jours de congés ou de repos non pris et placés sur ce compte.

Le CET est alimenté exclusivement à l'initiative du salarié, **dans la limite de 22 jours par an**, à France TV. L'accord collectif détermine la nature et le nombre de jours de congés et de repos par an qui peuvent être placés sur ce compte.

▪ Quels sont-ils ?

- ✓ Les congés annuels dans les limites de 5 jours (à

l'exception de Nouvelle Calédonie, Polynésie et Wallis-et-Futuna)

- ✓ Les congés supplémentaires (jours d'âge ou d'ancienneté)
- ✓ Les jours de RTT dans les limites de 10 jours (15 jours pour Nouvelle Calédonie, Polynésie et Wallis-et-Futuna)
- ✓ Les jours et heures de récupération dans les limites de 10 jours (70 heures)
- ✓ Les congés de fractionnement (concerne les PTA)
- ✓ Les récupérations au titre des dépassements du forfait/jour dans la limite de 4 jours (pour les journalistes concernés)
- ✓ Le 13^{ème} mois des journalistes
- ✓ -Des éléments de rémunération convertibles en temps (Le rappel de rémunération au cas de mesures salariale, la prime d'intéressement, les primes à caractères exceptionnel).

Ces éléments de rémunération convertis en temps sont comptabilisés en sus du maximum des 22 jours qui peuvent être portés au CET chaque année.

Seuls 16 jours par an peuvent être monétisés. Certains de ces jours portés sur le CET **ne peuvent pas être monétisés.**

Il s'agit : ✓ des congés annuels
✓ du 13^{ème} mois des journalistes

Les astreintes

Comment ça marche ?

Il convient avant toute chose d'avoir au préalable ouvert un compte épargne temps. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

Le salarié peut ensuite, à tout moment et jusqu'au 31 décembre pour l'année en cours, déposer des jours de repos sur son compte épargne temps ou en demander la monétisation dans la limite des plafonds respectifs. (22 jours par an dont seuls 16 pouvant être monétisés)

Le correspondant RH, le gestionnaire d'activité, tiennent à votre disposition des formulaires pour formaliser

votre demande. Le compte est tenu par l'employeur qui communique au salarié deux fois par an, l'état de son compte. Le salarié peut aussi s'adresser à ses interlocuteurs RH pour connaître l'état de ses droits.

Ces opérations sont également possible sur "mon-kiosque". Le mode opératoire est disponible directement sur le site.

Les sommes épargnées par les salariés sont transférées par l'employeur à la caisse des dépôts et consignment jusqu'à leur déblocage pouvant intervenir à tout moment, à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant droit.

L'utilisation

Les dispositions légales prévoient que le salarié doit avoir épargné au minimum 2 mois de congés (soit 44 jours ouvrés) pour pouvoir les prendre. Le salarié dispose alors de 5 ans pendant lesquels le congé doit être pris. (Il peut alors décider d'utiliser tout ou une partie de ses droits épargnés.)

Des dispositions particulières existent qui prennent en considération et qui permettent de porter ce délai à 10 ans (enfant âgé de moins de 16 ans, parent de plus de 75 ans).

Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans qui optent pour un congé de fin de carrière.

Tout titulaire d'un CET peut l'utiliser pour financer tout ou partie d'un congé différé, d'un congé non rémunéré ou prendre un congé de fin de carrière.

➔ Le congé différé

Le salarié bénéficie d'un congé différé en contrepartie des jours qu'il a épargnés sur son CET.

La demande doit être formulée 6 mois au plus tard avant la date de départ envisagée. Le congé ne pourra alors être reportée, sauf accord exprès de l'employeur.

Toutefois, la Direction des ressources humaines, saisie par le salarié, pourra déroger quant au délai de préavis et au nombre de jours après examen de sa demande.

Pendant toute la durée du congé différé, le salarié bénéficie des dispositions prévues en matière de couverture sociale (retraite, prévoyance et frais de santé). Lorsqu'une maladie survient pendant le congé, le salarié informe son employeur dans les 48 heures.

Une période de maladie qui interviendrait pendant un congé différé ne pourra en aucun cas prolonger celui-ci.

Le salarié n'acquiert aucun des droits conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l'entreprise sauf disposition légales ou conventionnelles spécifiques.

Le versement de l'indemnité CET dans le cadre d'un congé différé s'effectue sur une base mensuelle aux échéances de paie habituelles. Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans des conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

➔ Le congé non rémunéré

Le salarié finance un congé non rémunéré (par l'entreprise) en contrepartie de ses droits épargnés sur son CET en obtenant une rémunération sous forme de capital en un ou plusieurs versement selon un échéancier convenu.

Les congés ci-dessous bénéficient de cette disposition:

- ✓ congé parental d'éducation, à temps plein ou à

Les astreintes

...l'utilisation

temps partiel

- ✓ congé sabbatique
- ✓ congé de solidarité familiale
- ✓ congé de solidarité internationale
- ✓ congé de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise
- ✓ formation effectuée en dehors du temps de travail:

Sur ce dernier point, il est précisé que le CET n'est, en aucun cas, un moyen, pour l'entreprise, de se soustraire à son obligation de formation des salariés.

Le CET ne peut être utilisé que :

- pour des formations demandées à la seule initiative du salarié, n'étant pas du domaine de la formation continue, et ne rentrant donc pas dans le plan de formation.
- pour assurer aux salariés en congé individuel de formation un complément de salaire dans la limite maximale de la rémunération moyenne perçue au cours des deux dernières années.

Le salarié doit respecter un délai de prévenance minimum qui varie en fonction du congé légal ou conventionnel, ou de la situation particulière qu'il entend financer.

Le salarié en situation de congé non rémunéré n'acquiert aucun des droits conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l'entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

La couverture sociale est celle relevant des salariés en congé non rémunéré.

La monétisation du CET: complément de rémunération ou alimentation d'un plan d'épargne salariale.

Chaque année, l'utilisation du CET sous forme monétaire fera l'objet d'une demande sur une période allant du 1er septembre au 31 décembre. Un formulaire à

cet effet, sera adressé à chaque salarié.

Sur sa demande, et en accord avec l'entreprise, le salarié peut utiliser ces droits épargnés sur son CET pour compléter sa rémunération dans la limite de 16 jours par an.

Si les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent être affectés sur le compte, ils ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération ou donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale dans le cadre d'une liquidation partielle du CET.

Le salarié peut utiliser, dans les conditions prévues par la loi, ses droits épargnés sur son CET pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE) un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite (PERCO).

Le compte peut également contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif obligatoire mais aussi au rachat de cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes pour le calcul de la pension retraite.

La monétisation des droits affectés sur le CET est soumise aux contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

Congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière est ouvert aux salariés âgés de 50 ans et plus, il précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité. La durée du congé de fin de carrière est limitée au nombre de jours épargnés. Il n'y a pas de seuil minimal pour en bénéficier. Ces jours ne pouvant être monétisés au moment de la retraite, ils doivent en conséquence impérativement être pris avant la date de liquidation de retraite envisagée. Le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

