



NOUVEL ACCORD COMPTE EPARGNE TEMPS 2020

Dans le cadre des discussions menées avec les organisations syndicales représentatives, un nouvel accord sur le Compte Epargne Temps (CET) a été signé unanimement le 18 Juin 2020.

Ce dernier redéfinit les modalités d'alimentation, de gestion et d'utilisation du CET qui évoluent notamment d'une **gestion en épargne monétaire en euros vers une gestion de l'épargne en jours**.

LE COMPTE EPARGNE TEMPS C'EST QUOI ?

Le Compte Epargne Temps est, comme son nom l'indique, destiné à recueillir de l'épargne temps. Concrètement, il permet aux bénéficiaires :

- d'accumuler des droits à congé rémunérés afin de financer un congé sans solde ou d'anticiper un départ en retraite,
- de se constituer un complément de rémunération, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris.

BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés justifiant d'une ancienneté dans l'Entreprise ou dans le Groupe de 2 ans continus minimum.

OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE

L'ouverture d'un Compte Epargne Temps et son alimentation relèvent de l'**initiative exclusive du salarié**, par saisie sur l'outil **MyLink**. Des tutoriels sont disponibles sur l'intranet en suivant ce chemin : Ressources Humaines > Rémunération et Temps de travail > CET.

CE QUE LE NOUVEL ACCORD CHANGE

| 1 - ALIMENTATION DU COMPTE

A - En jours de repos

ACCORD DE 2010 (et avenants) :

Au choix et à l'initiative du salarié, dans la limite de **10 jours par an**.

NOUVEL ACCORD 2020 :

Au choix et à l'initiative du salarié, dans la limite de **12 jours par an**.

Les jours concernés :

- Les jours de congés payés excédant 25 jours ouvrés
- Les jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) dont la date n'est pas imposée par la Direction
- Les jours de repos des salariés relevant du forfait annuel en jours

Le salarié saisit sa demande d'épargne avant le 31 décembre de l'année N.

Les jours sont convertis en unités monétaires (euros) sur la base suivante :

Montant épargne brut =
nombre de jours épargnés x taux de salaire journalier brut (SJ)

SJ =
salaire de base mensuel + avantages individuels acquis mensualisés du mois de décembre de l'année N

21,67

Pour les salariés à temps partiel : les jours sont convertis en euros sur la base de la rémunération à temps partiel.

Pour les salariés à temps complet :

Un jour de congé reporté = un jour de congé versé au CET

Pour les salariés à temps partiel : les droits affectés sont recalculés proportionnellement à la durée du travail effectuée au moment de l'affectation du compte.

Exemple : pour un salarié à 80% : 10 jours épargnés = 10 x 0,8 soit 8 jours.

B - En éléments de salaire

Pour les salariés âgés de + de 55 ans et souhaitant financer une cessation anticipée d'activité

ACCORD DE 2010 (et avenants) :

Versement d'une partie de la rémunération brute annuelle de l'année N-1, **dans une limite maximale de 2% par an**.

NOUVEL ACCORD 2020 :

Versement de tout ou partie du **13ième mois**, converti en jours de repos lors de l'alimentation du compte de la manière suivante :

Jours ouvrés inscrits =
$$\frac{\text{montant des éléments de salaire}}{\text{taux de salaire journalier de base (SJ)}}$$

SJ = Salaire de base mensuel brut + avantages individuels acquis mensualisés du mois de décembre de l'année N

21,67

La demande doit être formulée à la DRH (par mail adressé au gestionnaire de paie) avant le 30 novembre de l'année N pour prélèvement sur la paie de décembre de l'année N.



| 2 - UTILISATION DU COMPTE

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé par le salarié pour **indemniser un congé non rémunéré** ou une **période de temps partiel** ou pour **se constituer un complément de rémunération**.

A - Indemnisation d'un congé à temps complet

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour **indemniser tout ou partie, soit mensuellement soit en une seule fois lors du départ, l'un des congés non rémunéré suivants** :

- Un congé parental d'éducation à temps complet
- Un congé pour création d'entreprise à temps complet
- Un congé sabbatique
- Un congé sans solde dûment accepté par l'employeur
- Un congé de solidarité internationale
- Un congé de présence parentale d'une durée de 310 jours ouvrés au plus
- Un congé de solidarité familiale à temps complet
- Un congé de proche aidant à temps complet

Durée minimale requise : 20 jours (4 semaines), sauf pour le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le congé proche aidant.

Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours pouvant être financés dans le CET, le salarié pourra :

ACCORD DE 2010 (et avenants)

- Percevoir la totalité des droits inscrits au CET lors du départ en congés.
- Définir une durée d'indemnisation versée sur la période préalablement définie (le surplus de congé restant sans solde).
- Demander le lissage du paiement de l'indemnité CET avec un minimum de 5% du plafond.

NOUVEL ACCORD 2020 :

- Percevoir la totalité des droits inscrits au CET lors du départ en congés.
- Le montant versé est calculé comme suit :
- Nombre de jours épargnés x Taux du salaire journalier du mois précédant le versement (SJ)**
- SJ = Salaire de base brut mensuel + AIA mensualisés mentionnés sur le bulletin de paie**
-
- 21,67**
- Demander le lissage du paiement des jours de CET avec un minimum d'1 jour/mois.

B - Utilisation du CET dans le cadre d'une anticipation du départ à la retraite : le congé de fin de carrière

- **Sous réserve d'un préavis de 6 mois (minimum).**
- **Les droits acquis sur le CET doivent dans ce cas être utilisés en totalité.**

AVANT : PAS D'ABONDEMENT

NOUVEAU EN 2020 : ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE :

L'épargne CET utilisée par un salarié dans le cadre d'un congé de fin de carrière **sera abondée de 20 %** par l'entreprise au moment de l'utilisation de cette épargne.

C - Utilisation du CET dans le cadre d'une indemnisation d'un congé parental d'éducation, de présence parentale, de proche aidant ou de solidarité familiale pris à temps partiel ou de manière fractionnée

Les droits épargnés dans le cadre du CET peuvent être utilisés pour compléter le salaire à temps partiel, pour une durée définie en fonction des droits au compte.

La rémunération versée en complément du salaire à temps partiel a le caractère de salaire. Elle est également prise en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

D - Utilisation du CET dans le cadre d'un complément de rémunération

- **Dans la limite des jours inscrits au CET au 31/12 de l'année N-1.**

ACCORD DE 2010 (et avenants) :

Dans la limite annuelle d'une indemnité financière **égale à 5 jours**.

NOUVEL ACCORD 2020 :

Dans la limite annuelle d'une indemnité financière **égale à 7 jours**.

Ces limites sont appréciables sur l'année civile.

| 3 - PLAFOND

ACCORD DE 2010 (et avenants) :

Limitation à **4 mois de salaire brut** définie comme suit :

salaire de base brut mensuel + éventuels AIA mensualisés mentionnés sur le bulletin de paie

Limite appréciée annuellement en fonction de l'évolution de salaire de l'intéressé.

NOUVEL ACCORD 2020 :

Limitation à **80 jours ouvrés** (hors abondement de l'employeur dans le cadre de l'utilisation en congé de fin de carrière).

Dès lors que le plafond est atteint, le salarié ne pourra plus alimenter le compte tant que tout ou partie des droits n'auront pas été utilisés.



Pour les salariés âgés de 55 ans et plus souhaitant

financer une cessation anticipée d'activité :

Le plafond d'épargne est porté à **6 mois de salaire brut** (plafond réévalué annuellement en fonction de l'évolution du salaire de l'intéressé).

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus souhaitant financer

une cessation anticipée d'activité:

Le plafond d'épargne est porté à **100 jours ouvrés** (hors abondement de l'employeur susceptible de porter ce plafond à 120 jours).

| 4 - RENONCIATION INDIVIDUELLE À L'UTILISATION DU COMPTE

Le salarié pourra renoncer à utiliser son compte et demander à percevoir une indemnité compensatrice **dans les cas suivants :**

- Mariage ou PACS de l'intéressé
- Naissance/arrivée au foyer de l'intéressé d'un troisième enfant et des suivants
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS si l'intéressé a la garde d'au moins un enfant à son domicile
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint (mariage ou PACS), à condition que le taux d'invalidité atteigne 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS
- Acquisition de la résidence principale
- Surendettement du salarié, utilisation sur demande soit de la commission de surendettement, soit du juge

Dans ces cas, **la réouverture ultérieure d'un nouveau compte ne sera pas possible avant le 1er janvier de l'année N+1 de la liquidation.**

| 5 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié percevra une **indemnité compensatrice correspondant au montant épargné**. La liquidation des droits CET du salarié entraîne la clôture du compte individuel.

En cas de mobilité au sein du groupe, et sous réserve de l'existence de dispositions en ce sens dans l'Entreprise d'accueil, le salarié pourra demander à la DRH de la CELR de prendre contact avec l'Entreprise d'accueil afin d'examiner avec celle-ci la possibilité d'un transfert des droits.

En cas de décès du salarié, une indemnité correspondant au montant épargné est versée aux ayants droits avec le solde de tout compte. La liquidation des droits entraîne la clôture du compte individuel.

| 6 - CONVERSION DES DROITS INSCRITS AU CET AU 31/12/2019

Les collaborateurs ayant constitué des droits sur leur CET dans le cadre de l'ancien dispositif verront leur épargne monétaire convertie en jours.

Nombre de jours ouvrés inscrits au CET =

Montant total de l'épargne en euros

Salaire Journalier de base en temps plein à la date d'entrée en vigueur de l'accord

Les relevés individuels vous seront communiqués d'ici le 31/10/2020.

