

MON COMPTE EPARGNE TEMPS (CET/CETR)



COMMENT ÇA MARCHE ?

Tout au long de l'année, nous cumulons des droits à congé, des RTT ou des jours offerts. S'ils ne sont pas pris à temps, ces droits peuvent se perdre sauf s'ils sont placés sur votre compte épargne temps (CET) ou votre compte épargne temps retraite (CETR).

LE CET

Le compte épargne temps, c'est quoi ?

C'est un compte semblable à une tirelire, permettant de cagnotter vos jours de congés non pris, vos RTT ou vos jours de congés supplémentaires.

Comment puis-je l'alimenter ?

Pour les salariés en forfait heures :

- Le type de congés possible d'épargner :
 - Les congés payés annuels, exceptés les 25 premiers jours de congés légaux.
 - Les congés supplémentaires accordés à un salarié travaillant dans un local aveugle
 - Les congés supplémentaires ancienneté
 - Les jours de fractionnement acquis (Bonis)
 - Les jours de RTT

- 10 jours par an maximum et maximum 100 jours au total sur votre CET

Sauf absence sur la totalité de la période de prise de congés

Pour les salariés en forfait jours :

- Le type de congés potentiellement épargnables :
 - Les congés payés annuels, exceptés les 4 premières semaines de congés légaux.
 - Les jours "anniversaires"
 - Les jours travaillés dépassant le forfait annuel contractuel

- Vous pouvez placer au maximum 10 jours par an
Les jours anniversaires n'entrent pas dans cette limite

- Vous pouvez cumuler au maximum 100 jours



Que puis-je faire avec ?

Plusieurs options s'offrent à vous :

- Un versement monétaire des droits épargnés sur le CET
Dans la limite de 100 jours par an.
- Les transférer sur votre PEG/PERCOL via Etemptation
(Ce transfert ouvre droit à abondement de l'employeur)
et racheter vos cotisations d'assurance vieillesse.
- Les transférer sur votre PERO (MUTAVIE) :
 - max 10j/an
 - Exonération d'impôt sur le revenu
 - Exonération des cotisations salariales de sécurité sociale



- Obtenir une indemnité mensuelle de fin de carrière sous conditions que :
 - Le motif soit bien de vouloir préparer sa retraite
 - De ne pas exercer une autre activité salariée (Sauf pour les temps partiel)
 - D'avoir fait la demande au moins 6 mois avant la date de début souhaitée
 - D'avoir soldé ses jours de congés payés
- Obtenir une compensation totale ou partielle pour des heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel pour les cas suivant :
 - Congé parental d'éducation à temps partiel
 - Un accident, une maladie ou un handicap grave d'un enfant à charge
 - Congé de solidarité familiale ou d'un proche aidant à temps partiel



L'indemnité ne permet pas de bénéficier de prime et indemnité périodique ni de cumuler de nouveaux congés. Mais vous bénéficierez toujours du régime de prévoyance des salariés

➤ Obtenir une compensation totale ou partielle en cas de prise de congés non rémunérés pour les motifs suivants :

- Congé sans solde pour convenance personnelle
- Congé parental d'éducation sous certaines conditions
- Congé pour création d'entreprise
- Congé sabbatique
- Congé de formation
- Congé de solidarité familiale
- Congé de solidarité internationale



Quelle rémunération ?

La pose de vos congés, vous permet d'avoir un salaire mensuel se basant sur celui que vous percevez avant la date de début du congé dans la limite des jours épargnés l'année d'avant.

Étant considéré comme du temps de travail, vous bénéficiez donc :

- De l'acquisition de congés
- De l'intéressement et la participation
- De la continuité d'obtention de votre ancienneté

A noter que les sommes perçues entrent dans l'assiette de calcul des cotisations fiscales et sociales.



Quelle démarche pour m'en servir ?

Adresser un écrit à votre responsable hiérarchique en respectant les délais :

Congés demandés	Délai de prévenance
< ou = 2 jours	7 jours
3 à 5 jours	12 jours
6 à 10 jours	15 jours
11 à 15 jours	1 mois
> à 15 jours	2 mois

LE CETR

Le compte épargne temps retraite, c'est quoi ?

C'est un système semblable au CET, vous permettant de convertir vos jours de congés non pris, vos RTT, ou vos jours de congés supplémentaires et de bénéficier d'un abondement de ces jours par l'employeur.

Comment puis-je l'alimenter ?

Pour les salariés en forfait heures:

- Le type de congés possible d'épargner :
 - Les congés payés annuels, excepté les 25 premiers jours de congés légaux.
 - Les congés supplémentaires accordés à un salarié travaillant dans un local aveugle
 - Les congés supplémentaires ancienneté
 - Les jours de fractionnement acquis (Bonis)
 - Les jours de RTT



Sauf, absence sur la totalité de la période de prise de congés.

- Vous pouvez placer au maximum 10 jours par an.
- Vous pouvez cumuler au maximum 200 jours (Hors abondement).

Pour les salariés en forfait jours:

- Le type de congés possible d'épargner :
 - Les congés payés annuels
 - Les jours "anniversaires"
 - Les jours travaillés dépassant le forfait annuel contractuel

- Vous pouvez placer au maximum 10 jours par an.
- Vous pouvez cumuler au maximum 200 jours (Hors abondement).



Les jours anniversaires n'entrent pas dans cette limite.

Les bénéficiaires ?

Tous les salariés du groupe (sauf cadres hors statut), ayant au moins 55 ans et à minima, 1 année d'ancienneté.



Quel abondement et comment en bénéficier ?

- Tous les jours épargnés sur votre CETR, seront abondés de 10% par l'employeur, si l'utilisation de ces jours, se fait dans le cadre d'un départ à la retraite.
- Informer votre binôme RH, au moins 6 mois avant l'utilisation de votre CETR.
- 20 jours d'abondement maximum.
- L'abondement sera réalisé, 1 jour avant le début du congé de fin de carrière.

➔ Les jours issus de l'abondement, seront arrondis au nombre supérieur et décomptés en jours pleins



Que puis-je faire avec ?

Conditions identiques au CET

Voir page 3.

Utilisation dans le cadre d'un congé de fin de carrière avec 2 choix possibles :

➤ Sous forme de congés :

- Cessation totale d'activité, avec calcul de la date de fin d'activité professionnelle.

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du dernier mois travaillé (salaire brut), dans la limite du nombre de jours épargnés et utilisés (plafonnés à 220 jours).

- Cessation progressive d'activité, avec réduction de l'activité professionnelle, jusqu'à votre départ en retraite. Planning élaboré avec le salarié, le responsable et les RH.

Le congé est rémunéré mensuellement, sur la base du dernier mois travaillé (salaire brut), dans la limite du nombre de jours épargnés et utilisés (plafonnés à 220 jours).

➔ Le contrat de travail prend fin à l'issue de la fin du congé.

➔ Le contrat de travail prend fin le lendemain de votre congé. Engagement ferme et définitif.

➔ Le dispositif peut se cumuler avec le dispositif de retraite progressive.

➔ Possibilité d'épargner des jours de congés sur votre CETR mais ne permet pas de bénéficier de l'abondement.

➤ Sous forme monétaire :

- Versement monétaire, avec le versement de la somme correspondant à vos jours épargnés dans la limite de 220 jours (abondement inclus).
- Transfert sur le PEG/PERCOL/PERO, avec les modalités définies par ces dispositifs.



Le versement sera réalisé en même temps que celui de votre dernier salaire.

Quelle démarche pour m'en servir ?

- Adresser un écrit à votre responsable hiérarchique et à votre binôme RH, au moins 6 mois avant la date de début de l'utilisation de votre solde.
- Avoir utilisé l'ensemble de ses droits à congés et repos.



Vos élus



vous accompagnent dans vos démarches. N'hésitez pas à nous contacter





Valérie SINIGAGLIA - 06.21.13.50.71

Sylvie DE MORAIS DEZETTER - 06.21.25.09.10

Malick FALL - 06.71.76.54.64

Elisabeth MARCONNES - 06.41.83.10.65

Sébastien FRAINEAU - 06.25.23.84.44

Une question ? Besoin d'aide ?
Contactez nous !

Par mail : cftcmacif@gmail.com
Sur notre site : www.cftc-macif.fr

