

## 1. Compte épargne temps : textes en vigueur

### Article L3154-3 du code du travail (compte épargne temps)

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

### Bulletin Officiel n°12 du Ministère du Travail en date du 30 décembre 2008 – fiche n°13 : Le compte Epargne Temps

#### 3.2. L'utilisation du CET sous forme monétaire

Le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET.

L'accord collectif peut fixer des modalités de liquidation monétaire. Il peut s'agir des options suivantes :

##### 3.2.1. Compléter la rémunération du salarié

Pour favoriser l'utilisation du compte épargne-temps par le salarié qui le souhaite pour compléter sa rémunération, la loi pérennise le principe posé par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui prévoit que, quelles que soient les stipulations conventionnelles applicables, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

Les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du compte en tenant compte des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif qui peut prévoir des modalités particulières de valorisation. En l'absence d'accord collectif prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

**La convention collective** <http://www.unetel-rst.com/article-convention/titre-v-artt-compte-epargne-temps/>

#### 19-5 : Situation du salarié pendant le congé

##### a) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

##### b) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

##### c) Fin du congé

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, sauf départ à la retraite ou de façon plus générale départ volontaire du salarié.

19-6 : Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales.

## **L'accord OARTT 2000 à France Telecom**

### **Nature de la période d'absence au titre du congé CET et sa rémunération**

La période du congé ouvrant droit à indemnisation dans le cadre du CET est assimilée à une période d'activité. Au cours de cette période, le personnel doit remplir les conditions propres à la nature du congé qu'il choisit. Le salarié perçoit, pendant son congé, une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours capitalisés.

## **2. La rémunération pendant le Compte Epargne Temps**

Si un salarié utilise 208 jours de CET pour prendre un congé, alors il accumulera 25 jours de congés payés et 20 jours de RTT.

Sur une année, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, un congé de 208 jours permet ainsi un congé pendant l'année entière, en y incluant les congés payés et les RTT.

Cette année de congé doit être payée « sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé ». Pour un salarié dont le contrat de travail inclut une part variable et une voiture de fonction, ceux-ci sont préservés pendant le congé payé. France Telecom ne peut se prévaloir de l'impossibilité de fixer des objectifs pour ne pas payer la part variable contractuelle (jugement dk contre France Telecom par le Conseil des Prud'hommes de Paris du 28 novembre 2007 – RG 06/14246)

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales. Les 208 jours restants sont ainsi payés comme ci-dessus.

S'il n'y a pas rupture du contrat de travail, et que FT accepte le paiement des jours de CET non pris, et à défaut d'accord prévoyant le mode de calcul, c'est la formule ci-dessus qui s'applique (jugement dk contre France Telecom du Conseil de Prud'hommes de Paris RG 09-13345 en date du 8 novembre 2011 – FT a fait appel et l'appel vient en audience en novembre 2013)

## **3. Application pratique du paiement de CET non pris**

Les 208 jours de CET, non pris, doivent être indemnisés sur la base des éléments suivants :

- Salaire fixe du dernier mois fois 12
- Part variable des 12 derniers mois
- Avantages en nature contractuels tels que déclarés sur la fiche de paye au moment du paiement

France Telecom indemnise une journée de CET sur la base de salaire fixe mensuel divisé par 169 multiplié par 7,6.

Soit un salarié disposant des éléments de rémunération suivants :

- Salaire fixe mensuel 10 000,00 €
- Part variable moyenne mensuelle 1 500,00 €
- Avantage téléphone 40,46 €
- Voiture de fonction 400,00 €

208 jours de congés CET sont indemnisés par FT sur la base de

- $10000/169*7,6*208 = 93\,538,46\text{€}$  (22% inférieur au salaire fixe annuel qui est de 120000€)

La méthode légale et conventionnelle, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant un calcul, devient :

- $(10000+1500+40,46+400) *12 = 143\,285,52\text{ €}$ , soit 53% de plus que ce que paye France Telecom.