

AVENANT N°4 A L'ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, immatriculée sous le SIRET 63080008400018 au RCS Toulouse dont le siège social se situe au 8 Chemin du pont de Rupé – 31200 TOULOUSE, représentée par M. Pierre-Emmanuel GOLL, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

Mme Cécile SAINTE MARIE
M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE
M. Marc MONTAL

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET OUVERTURE DU CET	4
ARTICLE 2 – ALIMENTATION DU CET	4
Article 2.1. Alimentation en temps	4
Article 2.2. Alimentation en argent	4
Article 2.3. Périodes d’alimentation	5
Article 2.4. Abondement du Compte Epargne Temps	5
ARTICLE 3 – UTILISATION DU CET	6
Article 3.1. Modalités d’utilisation	6
Article 3.2. Cas et conditions d’utilisation du CET sous forme de temps indemnisé	6
Article 3.2.1. Cas d’utilisation	6
Article 3.2.2. Délai de prévenance	7
Article 3.2.3. Traitement de l’utilisation du CET sous forme de temps indemnisé	7
Article 3.3. Cas et conditions d’utilisation du CET sous forme de rémunération	8
Article 3.3.1. Utilisation sous forme de rémunération immédiate	8
Article 3.3.2. Utilisation sous forme de rémunération différée :	8
Article 3.3.3. Utilisation du compte épargne temps en vue d’alimenter le PER Collectif et le PER Obligatoire	9
Article 3.3.4. Traitement de l’utilisation sous forme de rémunération	9
ARTICLE 4 – GESTION DU CET	9
ARTICLE 5 – TRANSFERT DES DROITS EN CAS DE MUTATION ENTRE SOCIETES DU GROUPE	10
Article 5.1. Mutation d’un salarié de la société SAFRAN POWER UNITS vers une société du Groupe ...	10
Article 5.2. Mutation d’un salarié en provenance d’une société du Groupe vers la société SAFRAN POWER UNITS	10
ARTICLE 6 – SOLDE DU CET	11
ARTICLE 7 – APPLICATION	11
ARTICLE 8 – REVISION ET DENONCIATION	11
ARTICLE 9 – DEPOT	12

PREAMBULE

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent et qui répondent aux conditions définies à l'article 1 du présent avenant, d'épargner des droits sous forme de jours pour ensuite les utiliser sous forme de congés rémunérés ou sous forme de rémunération de manière exceptionnelle (uniquement dans les limites prévues par le présent accord). Il a vocation à faciliter, pour le salarié, la gestion du temps de travail et des congés.

Le CET ne doit cependant pas se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et des jours de repos dont bénéficient les salariés de l'entreprise. La prise effective de ces jours demeurant la priorité. C'est pour cette raison que l'utilisation sous forme de rémunération est limitée. L'ouverture et l'usage du CET dépend de la seule volonté du salarié.

Compte-tenu de l'expérience acquise en matière d'aménagement du temps de travail ainsi que des évolutions conventionnelles, légales et réglementaires (notamment la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale), par le présent avenant, les parties entendent faire évoluer les dispositions entourant le CET.

Le présent avenant vise notamment à prendre en compte les attentes des salariés qui souhaitent disposer d'une souplesse accrue dans une gestion plus personnalisée du temps de travail tout en restant compatible avec l'organisation de l'activité.

Egalement, les parties se sont entendues pour permettre aux salariés d'alimenter le Plan d'Epargne Retraite Collectif SAFRAN (PER Collectif) et le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) par le versement de tout ou partie des droits issus d'un Compte Epargne Temps (CET) dans les conditions prévues par la loi.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, cet avenant se substitue dans son intégralité à l'ensemble des dispositions de l'accord sur le Compte Epargne Temps signé le 12 juin 2002 et de ses 3 avenants, ainsi qu'à tout usage ou toute pratique applicable aux salariés de l'entreprise ayant le même objet.

Pour les comptes épargne temps déjà ouverts à la date de l'entrée en vigueur du présent accord :

- Ils continuent d'exister ;
- Ils seront soumis aux dispositions du présent avenant à compter de la date d'entrée en vigueur de cet avenant.

Les salariés qui ont clôturé un compte épargne temps à une date antérieure à l'entrée en vigueur du présent avenant, pourront ouvrir un nouveau compte épargne temps même si un délai de 5 ans entre la date de clôture et la date d'ouverture du nouveau compte ne s'est pas écoulé (délai prévu par l'article 7 de l'accord du 12 juin 2002).

ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET OUVERTURE DU CET

Le compte épargne-temps s’applique à l’ensemble des salariés de SAFRAN POWER UNITS inscrits à l’effectif de la société.

L’ouverture d’un CET est effectuée sur la base du volontariat du salarié, elle est réalisée à son initiative et doit être faite dans l’outil WorkflowGen, par demande d’alimentation en temps et/ou en argent.

Le CET peut ensuite rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail existant entre le salarié et SAFRAN POWER UNITS, y compris en cas de suspension éventuelle de ce contrat de travail.

Le CET ne peut pas être débiteur.

Les modèles de notes de gestion annexées au présent accord et applicables le jour de la signature pourront être modifiées par l’entreprise notamment pour s’adapter à l’évolution de la règlementation générale.

ARTICLE 2 – ALIMENTATION DU CET

Au choix et à l’initiative exclusive du salarié, le CET est alimenté en temps et/ou en argent.

Article 2.1. Alimentation en temps

Au choix et à l’initiative exclusive du salarié, ce dernier peut alimenter le CET par un ou plusieurs des éléments suivants :

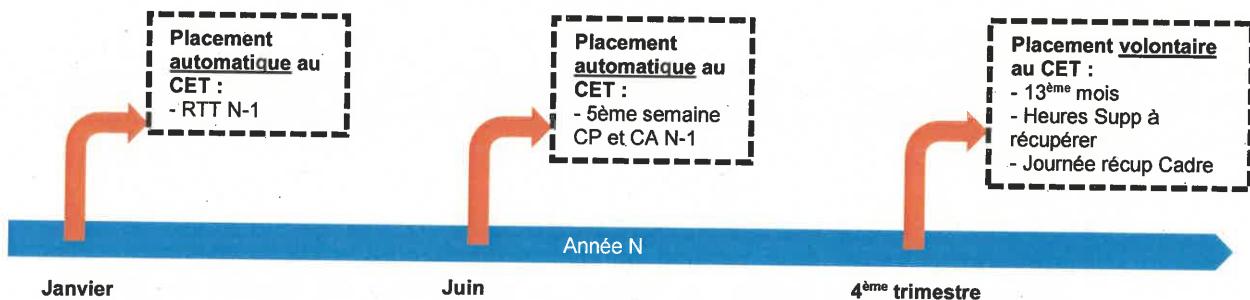
- la 5^{ème} semaine de congés payés (CP) pour tout ou partie ;
- les jours de congés d’ancienneté (CA) ;
- les journées de repos attribuées au titre de la réduction du temps de travail (jours de RTT) non utilisés en fin d’exercice ;
- les heures à récupérer au titre des heures supplémentaires effectuées ;
- les journées de récupération cadres.

Article 2.2. Alimentation en argent

Au choix et à l’initiative exclusive du salarié, ce dernier peut alimenter le CET par le 13^{ème} mois. Seuls des montants équivalents à des jours entiers sont pris en compte.

Article 2.3. Périodes d'alimentation

- Le CET fera l'objet de **trois demandes d'alimentation maximum par exercice**. La demande d'alimentation du compte épargne-temps devra être formulée :
 - ↳ Au cours du 4^{ème} trimestre pour les sommes issues du 13^{ème} mois, les heures à récupérer au titre des heures supplémentaires effectuées et les journées de récupération cadres.
 - ↳ Les congés payés et les congés d'ancienneté N-1 non utilisés au 1er juin de l'année N seront automatiquement placés dans le CET du salarié, sous réserve du bon développement de l'outil de Gestion des temps.
 - ↳ Les RTT N-1 non utilisés au 1er janvier de l'année N seront automatiquement placés dans le CET du salarié, sous réserve du bon développement de l'outil de Gestion des temps.



Article 2.4. Abondement du Compte Epargne Temps

Un **abondement** d'un jour maximum par an sera versé par l'entreprise dès lors que les salariés auront, au cours de l'année civile, posé au moins 15 jours sur leur CET.

Cet abondement est conditionné à l'alimentation et l'utilisation du CET en jours (5^{ème} semaine de congés payés, congés d'ancienneté, RTT uniquement), et est plafonné à 10 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle au sein de SAFRAN POWER UNITS.

Le compteur d'abondement sera alimenté en janvier de l'année N+1.

En cas de départ de l'entreprise, le/les jour(s) d'abondement devront être utilisés en jour, sauf démission, rupture conventionnelle ou licenciement.

Dans le cadre de l'anticipation d'un départ à la retraite, le nombre de jours issus du CET sont abondés dans les conditions et à la hauteur prévues par l'Accord Groupe.

Aussi, afin de développer l'employabilité des salariés et leur offrir une progression constante au cours de leur carrière, lorsque le salarié utilise son CET pour une période de formation professionnelle hors temps de travail d'au moins 5 jours, l'entreprise abonnera le CPF du salarié dans la limite d'un montant équivalent à 3 jours 3 fois dans sa carrière maximum.

La demande de formation devra être faite en amont au service Formation des Ressources Humaines, qui validera la demande et abonnera en ce sens le CPF du salarié.

ARTICLE 3 – UTILISATION DU CET

Article 3.1. Modalités d'utilisation

- Au choix et à l'initiative exclusive du salarié, les droits épargnés sur le CET sont utilisés sous forme de congés et/ou exceptionnellement sous forme de rémunération.
- Aucun délai n'est exigé pour l'utilisation du compte.
- L'utilisation s'effectue en prenant en compte des jours entiers sauf dans le cas d'indemnisation d'une période à temps partiel.

Article 3.2. Cas et conditions d'utilisation du CET sous forme de temps indemnisé

Article 3.2.1. Cas d'utilisation

Les droits épargnés peuvent être utilisés sous forme de congés pour indemniser tout ou partie des périodes suivantes :

- ❖ Période de congés sans solde encadrée par la loi tel que notamment, congé parental d'éducation, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé de soutien, de solidarité familiale, ou de solidarité internationale. Ces congés seront pris selon les conditions définies par la loi.
- ❖ Autres périodes de congés sans solde intervenant après accord spécifique entre le salarié et l'entreprise. La durée du congé peut aller jusqu'à 1 an.
- ❖ Période de formation professionnelle en dehors du temps de travail.
- ❖ Période de temps partiel lorsque le salarié passe à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de présence parentale. Ces congés seront pris selon les conditions définies par la loi.
- ❖ Autres cas de recours au temps partiel temporaire (entre 6 mois et 2 ans) moyennant les conditions suivantes :
 - Demande par écrit au moins 3 mois avant la date prévue ;
 - La réponse de l'employeur est formulée sous un délai de 30 jours à compter de la date de la demande. L'employeur peut différer de 3 mois au plus le point de départ du temps partiel.
- ❖ Aménagements du temps de travail liés à la fin de carrière tels que prévus par « L'Accord relatif à l'emploi des salariés séniors du Groupe Safran » signé le 6 avril 2023 et telles que pourront le prévoir d'autres dispositions Groupe.

Article 3.2.2. Délai de prévenance

L'utilisation du CET sous forme de temps est à l'initiative du salarié dans le respect d'un délai de prévenance. Ce délai de prévenance est calculé en fonction de la durée du congé du CET :

- Congés inférieur ou égal à 2 semaines → délai prévenance 1 mois
- Congés compris entre 2 et 6 semaines → délai de prévenance 2 mois
- Congés supérieur à 6 semaines → 3 mois
- Congé de fin de carrière → délai de prévenance de 6 mois

La réponse de l'employeur est formulée sous un délai de 15 jours à compter de la date de la demande. L'employeur peut demander au salarié de différer sa date de départ. Toute absence de réponse rendra comme acquise l'autorisation à la prise de CET.

Article 3.2.3. Traitement de l'utilisation du CET sous forme de temps indemnisé

- Tout salarié souhaitant utiliser son CET dans le cadre des dispositions de l'article 3.2.1 :
 - ↳ Congés sans solde légaux, autres congés sans solde et période de formation hors temps de travail : la demande du salarié s'effectuera par la pose des jours de CET dans l'outil de Gestion des Temps. Les demandes seront soumises à autorisation préalable du service de l'Administration du personnel des Ressources Humaines puis à validation de la hiérarchie.
 - ↳ Temps partiel et Aménagements du temps de travail : la demande du salarié s'effectuera par la transmission du formulaire d'utilisation prévu à cet effet (Annexe 1) au service de l'Administration du personnel des Ressources Humaines.
 - La période rémunérée au titre de l'utilisation du CET est assimilée à du temps de travail effectif, notamment pour la détermination des droits liés au 13^{ème} mois, aux congés payés annuels ou à l'ancienneté.
 - La rémunération perçue par le salarié pendant le temps indemnisé est équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite des droits acquis au titre du CET.
- Concernant spécifiquement l'utilisation du CET pour les périodes liées à l'anticipation d'un départ à la retraite, la revalorisation de la rémunération versée durant cette période est fonction :
- des augmentations générales pour les non-cadres ;
 - du pourcentage d'évolution du prix du point AGIRC sur la période pour les cadres.
- Le versement de l'indemnité est effectué mensuellement à la même échéance que la paie et à la nature de salaire.
- Pour les congés de longue durée (hors congé de fin de carrière) : à l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
 - Le salarié ne pourra pas par anticipation réintégrer l'entreprise ou revenir à temps plein par anticipation sauf accord de l'entreprise ou en cas de modification importante de sa situation familiale (exemples : chômage du conjoint, décès ou invalidité du conjoint, divorce).

Article 3.3. Cas et conditions d'utilisation du CET sous forme de rémunérationArticle 3.3.1. Utilisation sous forme de rémunération immédiate

Les droits épargnés peuvent être utilisés en tout ou partie sous forme monétaire, à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés, des congés d'ancienneté (sauf exception du solde CA antérieur à la signature de cet avenant) et des jours d'abondement, dans les cas suivants :

1. Cas légaux de déblocage anticipé de la participation suivants :
 - ❖ Situation de surendettement ;
 - ❖ Invalidité du salarié, du conjoint, d'un enfant à charge ;
2. Décès du conjoint, d'un enfant à charge
3. Accompagnement de la perte d'autonomie d'un ascendant ou d'un descendant ;
Dans ces cas, le salarié devra annexer au formulaire d'utilisation un document justificatif.
4. Don à un autre salarié de l'entreprise en situation de difficultés financières.
Dans ce cas, le salarié devra annexer au formulaire d'utilisation une attestation sur l'honneur.

Le salarié qui s'inscrit dans l'un des cas visés (cas 1 à 4) et qui souhaite se faire payer à ce titre tout ou partie des droits acquis dans son compte épargne temps, doit formuler sa demande de paiement des droits acquis dans son CET dans un délai de **3 mois à compter de la survenance du fait générateur**.
Le nombre d'utilisation sous forme de rémunération immédiate dans ces 4 cas n'est pas limité.

5. Dans tous les autres cas (peu importe le motif), le nombre maximum d'utilisation sous forme de rémunération immédiate est limité à **deux fois** entre la date d'embauche et la date de sortie des effectifs de SAFRAN POWER UNITS. Par ailleurs, il n'y a pas de délai à respecter entre ces deux utilisations. Toute situation spécifique pourra être étudiée et envisagée comme un cas particulier autorisé par le service des Ressources Humaines (difficultés financières...).

Article 3.3.2. Utilisation sous forme de rémunération différée :

Les droits épargnés peuvent être utilisés pour :

- ❖ Contribuer à financer le rachat des cotisations d'assurance vieillesse, d'années d'études ou d'années incomplètes en cas d'annuités manquantes pour le calcul de la pension de retraite. Ce déblocage se fera sur la base d'une demande écrite du salarié à laquelle seront joints les justificatifs nécessaires.
- ❖ Contribuer à financer les prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire résultant de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise instituant un régime de retraite supplémentaire du 29 octobre 2012. Il s'agit de prestations qui vont au-delà de ce qui est prévu par ledit accord.

Article 3.3.3. Utilisation du compte épargne temps en vue d'alimenter le PER Collectif et le PER Obligatoire :

Le CET peut également être utilisé pour alimenter le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif SAFRAN, dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la législation en vigueur. Selon les modalités prévues à l'article L 3153-3 du Code du travail, les sommes qui ne sont pas issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectées à un PER Collectif dans la limite d'un plafond de dix jours de salaire, par salarié et par an.

Ces sommes bénéficient d'une exonération de charges sociales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales en application de l'article L 242-4-3 du Code de la sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, en application des articles 81 ou 83 du Code général des impôts. Les autres cotisations sociales, salariales et patronales, restent dues.

Conformément à la loi, les droits issus de la 5ème semaine de Congés Payés placés dans le CET ne peuvent pas faire l'objet du transfert dans le PER Collectif.

Article 3.3.4. Traitement de l'utilisation sous forme de rémunération :

- Tout salarié souhaitant utiliser son CET dans le cadre des dispositions de l'article 3.3. complètera le formulaire d'utilisation prévu à cet effet (pour l'utilisation sous forme de rémunération immédiate modèle annexe 2 et pour l'utilisation sous forme de rémunération différée modèle annexe 3). Il y indiquera notamment le nombre de jours épargnés sous le CET qu'il souhaite utiliser sous forme de rémunération. Sous réserve de l'évolution de l'outil, les formulaires pourront être remplacés par une demande dans l'outil WorkflowGen.
- Les sommes seront réglées, dans la limite des droits acquis par le salarié dans le CET au jour de la demande, avec la paie du mois suivant celui de la demande. Ces sommes ont le caractère de salaire.
- Pour réaliser la transformation en argent des jours épargnés sur le compte épargne temps, la formule précisée à l'annexe 4 est appliquée.

ARTICLE 4 – GESTION DU CET

- Les éléments affectés au compte épargne-temps sont exprimés en jours. Pour réaliser la transformation en jours des sommes épargnées par le salarié sur le compte épargne temps, la formule précisée en annexe 4 est appliquée.
- Le compte est tenu par SAFRAN POWER UNITS au moment de l'entrée en vigueur de l'accord. Cette responsabilité pourra être transférée à un gestionnaire externe dans le futur.
- Le compte sera composé de plusieurs sous-comptes.
- Les salariés ont la possibilité de consulter le solde de leur compte CET à tout moment dans le système de gestion des temps de l'entreprise.
- La prise en compte d'un mouvement d'alimentation sur le CET est effective au plus tard le mois suivant la date de la demande.

- Les frais de gestion de compte sont pris en charge par SAFRAN POWER UNITS.
- Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires (AGS).

Conformément à la réglementation en vigueur, lorsque les droits acquis inscrits au CET dépassent le montant maximum des droits garantis par l'AGS, le compte est ensuite liquidé pour la fraction dépassant ce plafond. Le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de cette fraction.

ARTICLE 5 – TRANSFERT DES DROITS EN CAS DE MUTATION ENTRE SOCIETES DU GROUPE

Les dispositions ci-après ont pour objectif de permettre au salarié concerné par une mobilité au sein du Groupe de conserver les droits enregistrés dans son CET.

Article 5.1. Mutation d'un salarié de la société SAFRAN POWER UNITS vers une société du Groupe

En cas de mutation d'un salarié de la société SAFRAN POWER UNITS vers une autre société du Groupe, la totalité des droits acquis par ce salarié dans le compte épargne-temps de SAFRAN POWER UNITS, pourra, à sa demande, être transférée au sein du compte épargne-temps de la société considérée.

Pour que ce transfert puisse se réaliser, la société considérée (futur nouvel employeur du salarié) doit elle-même avoir mis en place un compte épargne-temps.

Le salarié qui souhaite transférer le montant de ses droits doit en informer par écrit le service des Ressources Humaines de la société SAFRAN POWER UNITS avant la date fixée pour sa mutation.

Lorsque le transfert de droits n'a pas eu lieu (absence de demande du salarié ou transfert impossible au regard du règlement du compte épargne-temps de la société d'affectation), le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours acquis dans le cadre du compte épargne-temps de SAFRAN POWER UNITS à la date de la mutation. Cette indemnité compensatrice est déterminée sur la base du salaire perçu par l'intéressé à la date de la mutation. Elle a le caractère de salaire.

Article 5.2. Mutation d'un salarié en provenance d'une société du Groupe vers la société SAFRAN POWER UNITS

En cas de mutation d'un salarié d'une société du Groupe vers la société SAFRAN POWER UNITS, la totalité des droits acquis par ce salarié au jour de la mutation pourra faire l'objet d'un transfert dans le compte épargne-temps de la société SAFRAN POWER UNITS.

Ce transfert s'effectuera à l'initiative du Service Ressources Humaines de l'établissement d'origine, après que le salarié en ait fait la demande.

Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du compte épargne-temps de la société SAFRAN POWER UNITS qui s'appliquera pour la gestion du compte de l'intéressé.

ARTICLE 6 – SOLDE DU CET

- Si le contrat de travail est rompu pour quelque cause que ce soit (sauf cas spécifique de mutation Groupe) avant l'utilisation du compte épargne-temps, les droits acquis par le salarié seront soldés et intégrés au solde de tout compte.
- En cas de décès du salarié, les droits acquis dans le CET au jour du décès seront soldés et intégrés au solde de tout compte adressé au(x) ayant(s) droit.
- Dans ces deux cas :
 - Les règles de valorisation seront identiques que celle décrite dans le présent accord ;
 - L'indemnisation aura le caractère de salaire ;
 - L'abondement devant être utilisé ne peut faire l'objet d'un paiement au moment du solde de tout compte.

ARTICLE 7 – APPLICATION

Le présent accord est à durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son dépôt.

ARTICLE 8 – REVISION ET DENONCIATION

Les conditions du présent accord sont définies en fonction de la réglementation française en vigueur en matière de compte épargne temps.

En cas de modification de cette réglementation pendant la durée de l'accord, rendant impossible la continuité économique ou juridique du compte épargne temps, les parties signataires se réuniront en vue d'étudier des alternatives.

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7 et suivants et L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 9 – DEPOT

Le présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives. Il sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DDETS en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Toulouse, le 31 août 2023

Pour la Société,

M. Pierre-Emmanuel GOL, Directeur des Ressources Humaines



Pour la C.F.E.-C.G.C.

Mme Cécile SAINTE-MARIE

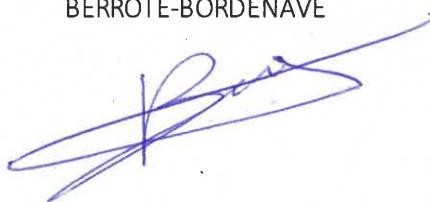
M. Rodolphe HEINTZMANN



Pour la C.G.T.

M. Jean-Baptiste
BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL



ANNEXE 1

COMpte EPARGNE TEMPS : FORMULAIRE 1

FORMULAIRE D'UTILISATION DU COMpte EPARGNE TEMPS SOUS FORME DE JOURS INDEMNISES

Ce document est à établir par l'intéressé et à transmettre au service gestion et développement des ressources humaines.

Nom du salarié : **Prénom du salarié :**

Matricule du salarié :

Je souhaite utiliser des jours de mon compte épargne temps du/...../..... au/...../..... afin d'indemniser les absences suivantes :

- Congés parental d'éducation : à temps plein à temps partiel à %
- Congés de présence parentale : temps partiel à %
- Passage à temps partiel dans le cadre des dispositions Groupe en faveur de l'emploi des séniors : %
- Autres cas de recours au travail à temps partiel : %
- Anticipation d'un départ à la retraite : temps plein à temps partiel à %

Fait à, Le	Fait à, Le	Fait à, Le
Signature de l'intéressé :	Signature de la hiérarchie :	Signature du responsable RH :

ANNEXE 2
COMPTE EPARGNE TEMPS : FORMULAIRE 2
FORMULAIRE D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS SOUS FORME DE REMUNERATION IMMEDIATE

Ce document est à établir par l'intéressé et à transmettre au service gestion et développement des ressources humaines.

Nom du salarié : **Prénom du salarié :**

Matricule du salarié :

Je souhaite utiliser mon compte épargne temps sous forme de rémunération immédiate pour le motif suivant :

Motif	Nombre de jours
Situation de surendettement (<i>joindre un justificatif</i>)	
Invalidité du salarié, du conjoint, d'un enfant à charge (<i>joindre un justificatif</i>)	
Décès du conjoint, d'un enfant à charge (<i>joindre un justificatif</i>)	
Accompagnement de la perte d'autonomie d'un ascendant ou d'un descendant (<i>joindre un justificatif</i>)	
Don à un autre salarié de l'entreprise en situation de difficultés financières (<i>joindre une attestation sur l'honneur</i>)	
Autre motif	

J'ai noté que les droits ayant pour origine des congés payés ne peuvent pas être rémunérés, en application de la législation.

J'ai également noté que les sommes versées ont le caractère de salaire.

Le paiement aura lieu au plus tard avec la paie du mois suivant celui de la demande.

Fait à Le

Signature de l'intéressé :



ANNEXE 3
COMPTE EPARGNE TEMPS : FORMULAIRE 3
FORMULAIRE D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS SOUS FORME DE REMUNERATION DIFFEREE

Ce document est à établir par l'intéressé et à transmettre au service gestion et développement des ressources humaines.

Nom du salarié : **Prénom du salarié :**

Matricule du salarié :

Je souhaite utiliser mon compte épargne temps sous forme de rémunération différée pour le motif suivant :

Motif	Nombre de jours
Contribuer à financer le rachat des cotisations d'assurance vieillesse	
Contribuer à financer les prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère obligatoire et collectif.	

Fait à Le

Signature de l'intéressé :

ANNEXE 4

Avenant n° 4 à l'accord relatif au Compte Epargne Temps

15/16

RGC

DAT

B

COMPTE EPARGNE TEMPS
FORMULES DE CALCUL

La transformation en jours des sommes affectées sur le compte épargne temps ainsi que la transformation en argent des jours épargnés est définie selon les modalités suivantes :

1. Transformation en jours des sommes affectées au compte épargne temps :

Personnel cadre en forfait jours :

Nombre de jours affectés au CET = somme affectée au CET / (salaire brut mensuel / 22)

Personnel non cadre :

Nombre de jours affectés au CET = somme affectée au CET / (salaire brut mensuel / 21,667)

2. Transformation en argent des jours placés dans le CET au moment de leur paiement ou de leur prise :

Personnel cadre en forfait jours :

Montant brut = Nombre de jours pris ou payés X (salaire brut mensuel / 22)

Personnel non cadre :

Montant brut = Nombre de jours pris ou payés X (salaire brut mensuel / 21,667)