

Date : 1^{er} décembre 2011

Note de la direction générale :

Directeur général		DGA ressources humaines	
Médiateur		DGA administration finances	
Direction du cabinet		DGA systèmes d'information	
Direction de la communication et relations institutionnelles		DGA qualité et maîtrise des risques	
Direction de l'audit interne		Direction stratégie, veille et affaires internationales	
DGA clients, services et partenariat		Direction études, statistiques et prévisions	
DGA pilotage et performance du réseau			

Correspondants :

Alain MATHIOT
Anne-Sophie DUPAYS
Emmanuelle LEMONNIER
Josepha COSTA

Référence : PE_RH_2011_178

Code classement : 6051

Instruction relative au compte épargne-temps des agents de droit privé de Pôle emploi

Destinataires

Les directeurs régionaux
Les directeurs régionaux adjoints
Les directeurs régionaux délégués
Le comité de direction générale élargi
Les directeurs des ressources humaines des établissements
Les chefs de service des ressources humaines des établissements

Annexes

Complète, remplace,...

Processus concerné(s)

Publication au BO de Pôle emploi

OUI ☐ NON ☒

L'essentiel à retenir



Le chapitre 7 de l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi fixe les dispositions relatives au compte épargne-temps des agents de droit privé de Pôle emploi.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de gestion du compte épargne-temps des agents privé de Pôle emploi, telles qu'elles découlent de ces dispositions.



Référence : PE_RH_2011_178

Objet : **Gestion du compte épargne temps des agents de droit privé**

Textes de référence :

Articles L.3151-1 et suivants du code du travail

Chapitre 7, articles 12 à 16 de l'accord national du 30/09/2010 relatif à l'OATT au sein de Pôle emploi

Le compte épargne temps (CET) permet aux agents de Pôle emploi d'épargner des temps de repos en vue d'une utilisation ultérieure sous forme de congé ou d'une monétisation (conversion sous forme monétaire des droits épargnés).

I - Conditions d'ouverture du compte épargne-temps

a) Bénéficiaires

Tout agent de droit privé en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée (y compris en contrat aidé) ayant au moins un an d'ancienneté en continu dans Pôle emploi peut ouvrir un compte épargne temps.

La condition d'ancienneté d'un an ne doit pas être confondue avec l'ancienneté prise en compte pour déterminer le montant de la prime d'ancienneté. En effet, contrairement à la prime d'ancienneté, l'ancienneté prise en compte pour ouvrir un compte épargne temps doit être continue.

En d'autres termes, tant que l'agent n'a pas acquis au moins un an d'ancienneté en continu, les périodes d'interruption de contrat (ex respect d'un délai de carence entre deux CDD) font courir un nouveau délai.

Par exemple, un agent qui a été embauché en CDD pendant 9 mois et qui, après une interruption de contrat, est à nouveau embauché en CDD pendant 5 mois ne peut pas demander l'ouverture d'un compte épargne temps.

En revanche, un agent qui a été en CDD pendant 18 mois et qui, après une interruption de contrat, est à nouveau embauché en CDD pendant 6 mois, peut demander l'ouverture d'un compte épargne temps dès le début de son nouveau CDD (dans la mesure où l'ancienneté d'un an en continu a été acquise avec son premier CDD).

Pour déterminer si cette condition d'ancienneté d'un an en continu est atteinte, il convient de prendre en compte :

- le temps travaillé au sein de Pôle emploi, auquel s'ajoute le temps travaillé dans les institutions de l'Assurance chômage, à l'Anpe et dans tout autre organisme dont tout ou partie des missions intègrent Pôle emploi.
- les périodes de suspension de contrat de travail assimilées à du temps de travail effectif pour déterminer les droits liés à l'ancienneté.

b) Procédure d'ouverture du compte

Un compte épargne temps peut être ouvert sur simple demande de l'agent formalisée par écrit et signée.

La demande est adressée à la direction des ressources humaines de l'établissement dont il dépend, et qui gère le compte. Elle prend effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la demande de l'agent.

II - Alimentation du compte épargne-temps

a) Eléments pouvant être épargnés

Le compte épargne-temps est exclusivement alimenté en temps, à l'initiative de l'agent par unités non sécables de 7h30 uniquement, issues:

- des jours RTT ou JNTP,
- des congés payés au-delà de la quatrième semaine,
- des jours de fractionnement prévus par l'article 27.2 de la CCN,
- des jours de congé pour ancienneté prévus par l'article 27.3 (§2) de la CCN.

Cette liste est exhaustive.

Au moment de l'alimentation, ces jours doivent avoir été acquis.

Les jours constitués au moyen d'heures figurant dans les comptes crédit / débit des outils de gestion du temps de travail ne peuvent donc pas venir alimenter le compte épargne temps. Il en est de même des temps de récupération des heures supplémentaires, des temps de récupération des déplacements professionnels, de la garantie « jours fériés » (article 3§2 accord national OATT du 30 septembre 2010) et des 5 jours de repos supplémentaires.

b) Situation des agents à temps partiel

Les agents à temps partiel alimentent leur compte épargne temps par unités non sécables de 7h30 obtenues par cumul des jours à quotité réduite du fait du temps partiel.

1. Gestion des JRTT placés sur le CET par un agent à temps partiel

En principe, le temps partiel mis en œuvre à Pôle emploi doit être organisé sur des journées de 7h30 min. ou des demi-journées de 3h45 min, ces deux références journalières étant expressément prévues par l'accord national OATT.

Pour les agents dont le temps partiel est organisé sur une référence journalière de 7h30 min, le placement d'un JRTT remplit bien la condition d'alimentation par unités non sécables de 7h30 min.

En revanche, pour les agents dont le temps partiel n'est pas organisé sur les références journalières de 7h30min. (ou 3h45 min.), il est à noter que la valorisation en temps d'un JRTT ne représente pas 7h30min.

Par exemple, un agent travaillant 5 jours à 6 h dans la semaine, doit bénéficier de 15 JRTT pour une référence journalière de 6h. En effet, ce droit à 15 JRTT de 6h (soit 90h) est équivalent au droit à 12 JRTT de 7h30min. (soit 90h) tel qu'il découlerait d'un temps partiel à 80% organisé sur une référence hebdomadaire normale.

En conséquence, pour respecter la condition d'alimentation par unités non sécables de 7h30min., les agents à temps partiel organisé sur une référence journalière différente de 7h30 min, devront placer un nombre de JRTT dont le cumul d'heures représente un multiple de 7h30 min.

Par exemple, pour un temps partiel organisé par journée de 6h, l'agent ne pourrait placer que 5 JRTT ($5 \times 6 = 30h$), 10 JRTT ($10 \times 6 = 60h$) ou 15 JRTT ($15 \times 6h = 90 h$).

Ainsi le placement est converti, dans le compteur CET, en jours valorisés à 7h30 min. Par exemple, 10 JRTT de 6h (soit 60h) placés sont convertis en 8 jours de 7h30min. (60h) sur le compteur CET.

2. Gestion des congés payés placés sur le CET par un agent à temps partiel

Tout agent à temps partiel, comme à temps plein, a un droit à 25 jours de congés payés pour une année de référence complète. Tout ou partie des jours de congés payés au-delà de la quatrième semaine peuvent être épargnés. Ces jours placés sur le CET représentent des unités non sécables de 7h30 et décomptés dans les mêmes conditions que s'ils étaient pris au titre des congés payés.

c) Modalités d'alimentation

La décision de placement est irréversible.

L'alimentation peut avoir lieu plusieurs fois par année civile selon les modalités suivantes :

- pour la 5^{ème} semaine de congés payés et les congés de fractionnement à prendre jusqu'au 31 mai de l'année N : l'agent doit communiquer à la DRH de son établissement, à partir du 1^{er} avril et au plus tard avant le 31 mai de l'année N, le nombre de jours qu'il souhaite placer sur son CET.
- pour les congés d'ancienneté, les JRTT et les JNTP acquis l'année N : l'agent doit communiquer à la DRH de son établissement, à partir du 1^{er} novembre et au plus tard avant le 31 décembre de l'année N, le nombre de jours qu'il souhaite placer sur son CET.

Ainsi, un agent en CDI ne peut pas immédiatement épargner sur son CET les 15 JRTT/JNTP dont il bénéficie au 1^{er} janvier de l'année N. En effet, conformément à l'accord national sur l'OATT du 30 septembre 2010, le nombre de JRTT (ou de JNTP) peut être proratisé au cours de l'année en raison de la survenance de certains événements (absences entraînant proratisation des JRTT, entrée/départ en cours d'année, changement de quotité de travail). Il convient donc d'attendre la fin de l'année N pour connaître le solde de JRTT/JNTP pouvant être épargnés.

L'agent peut alimenter son CET à hauteur de 20 jours maximum de 7h30 min. par année civile (pour 2011 : Les JRTT 2010 placés sur le CET ne sont pas pris en compte dans la limite annuelle d'alimentation de 20 jours.

Le nombre total de jours capitalisables dans le CET ne peut dépasser 126 jours de 7h30 min.

Pour les agents en CDD dont le contrat est conclu pour une période ne couvrant pas la totalité de l'année (par exemple un contrat de 6 mois du 1^{er} janvier au 30 juin) et qui a acquis une ancienneté continue d' 1 an lors d'un précédent contrat (Cf. a) Bénéficiaires), l'agent alimente son CET selon les périodes indiquées ci-dessus, à l'exception de la période relative aux JRTT. L'agent peut, en effet, alimenter son CET au fil de l'eau avec les JRTT qui ont été acquis par mois de travail.

d) Transfert des droits acquis dans le cadre d'un CET public ou d'un CET Afpa

Les jours CET acquis par les optants avant le droit d'option et les jours CET acquis par les ex Afpa avant leur intégration sont transférés sur le CET privé lors de la demande d'ouverture du CET prévu par l'accord OATT par l'agent concerné.

Ces jours transférés ne s'imputent pas sur le plafond de 126 jours et ne sont pas monétisables.

III -Plafonnement du compte épargne-temps

Les droits inscrits convertis en unité monétaire ne peuvent dépasser le plafond prévu à l'article D.3154-1 du code du travail (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage soit 70 704 euros en 2011). Les droits excédant ce plafond sont liquidés sous forme d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits supplémentaires, sur la base du salaire mensuel brut perçu au moment de l'atteinte du plafond.

IV - Utilisation du compte épargne-temps

a) Utilisation sous forme de congé :

Le compte épargne temps peut être utilisé, sous réserve de l'accord hiérarchique :

- pour organiser une réduction du temps de travail progressive, pour les agents âgés d'au moins 57 ans
- pour bénéficier de droits à congés supplémentaires, d'une durée minimale de 5 jours ouvrés, sur demande écrite à laquelle le supérieur hiérarchique doit apporter une réponse écrite motivée en cas de refus dans le délai d'un mois.

L'utilisation du CET sous forme de congé peut également permettre de financer en tout ou partie un congé légal ou conventionnel qui n'ouvrirait pas en principe un droit à indemnisation (par exemple, un congé sans solde).

Le compte épargne temps peut aussi être utilisé :

- pour un congé de fin de carrière : l'agent peut, sous délai de prévenance de trois mois, prendre un congé de fin de carrière, qui sera nécessairement suivi de la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un départ à la retraite.

Pendant son congé CET, Pôle emploi assure la continuité du versement du salaire mensuel et des éléments composant la rémunération annuelle.

Cette période de congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à CP et des droits liés à l'ancienneté.

Le congé CET ne fait pas perdre les droits à JRTT.

Les arrêts de travail pour maladie ou maternité / paternité suspendent le congé CET. Par conséquent, l'agent en congé CET bascule sous le régime conventionnel de la maladie (dans les limites et conditions de l'article 30 CCN) ou de la maternité / paternité (art 31 CCN).

L'agent bénéficie d'un droit de retour sur son poste à la fin de son congé rémunéré.

La prise des congés au titre du CET est décomptée sur la base de la quotité de temps de travail de l'agent au moment du congé.

Décompte des jours placés sur le CET pour les agents à temps partiel :

Pour les agents à temps partiel ne travaillant pas sur une base journalière de 7h30 min, la prise des jours donne lieu à un décompte spécifique.

Par exemple, l'agent travaille sur une base journalière de 6h et a placé 8 jours à 7h30 min sur le CET (cf. II b) 1.). Puis il décide de prendre une semaine au titre du congé CET, son compteur CET sera alors diminué de 5 jours à 7h30 min ($5j \times 7h30min. = 37h30 min$).

Toutefois, la semaine de congés sera bien décomptée sur sa base de 6h ($5j \times 6h = 30h$) et l'agent se verra également attribuer un solde d'heures, représenté par la différence entre la base journalière normale (7h30min.) et la base de l'agent (6h) soit 7h30 min au titre de la semaine de congé de CET ($37h30 - 30 h = 7h30 min.$).

Ce solde d'heures pourra être pris sur autorisation du manager en jours ou en heures.

En conséquence, la conversion des droits par unité non sécable de 7h30 min. ne fait perdre aucun droit à l'agent à temps partiel.

b) Utilisation sous forme monétaire :

L'agent a la faculté de demander le déblocage sous forme monétaire des droits épargnés sous réserve d'en faire la demande un mois avant.

La conversion monétaire ne peut intervenir qu'une seule fois par année civile.

Le déblocage monétaire ne peut pas concerner les jours placés au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Par conséquent, le déblocage monétaire concerne exclusivement les jours placés au titre

- des jours RTT ou JNTP,
- des jours de fractionnement prévus par l'article 27.2 de la CCN,
- des jours de congé pour ancienneté prévus par l'article 27.3 (§2) de la CCN.

Ces sommes sont soumises aux prélèvements sociaux et fiscaux dans les mêmes conditions que les salaires.

La conversion intervient sur la base de la rémunération annuelle brute ramenée à temps plein calculée de date à date précédant le mois de la demande, comprenant l'ensemble des éléments de rémunération à l'exception des éléments liés à un événement ponctuel (gratification médaille du travail, mesures d'accompagnement de la mobilité...).

V - Clôture du compte épargne-temps

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture automatique du compte. Les droits non utilisés (y compris les droits affectés sur le CET au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés) sont convertis sur la base de la rémunération définie au IV b) ci-dessus.

En cas de décès ou d'inaptitude définitive au travail, les droits sont convertis sur la base de la rémunération définie au IV b) ci-dessus, de date à date précédant le mois de survenance. La somme correspondante est versée lors du solde de tout compte.

Le salaire annuel se calcule sur la base des 12 derniers mois civils précédant le mois de survenance de l'évènement.

Par exemple : l'évènement intervient le 15 avril 2011, le salaire de référence sera calculé sur la base des salaires perçus du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

En cas de rupture du contrat de travail pour exercer chez un nouvel employeur, les droits peuvent être transférés avec l'accord du nouvel employeur, selon les conditions fixées par celui-ci.

Le directeur général,

Christian Charpy

