

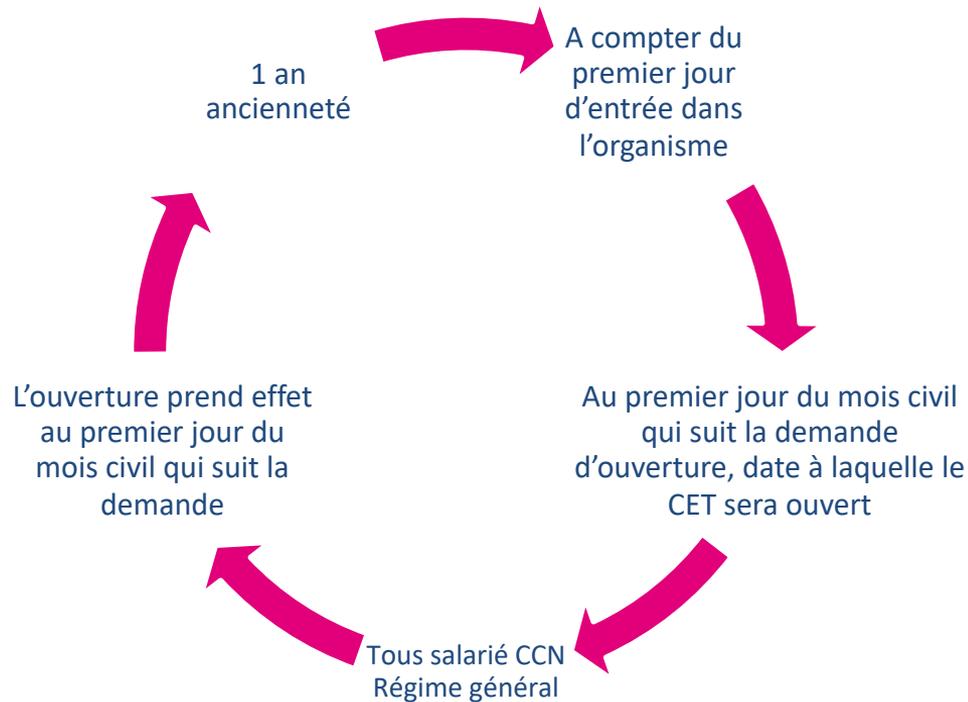
NOUVEAU



PAIE *en* **POCHHE**

27 MAI 2024 À 14H

Ouverture du compte épargne temps



Alimentation du compte épargne temps

Alimentation

Congés

Pour un max de 22 jours par an :

- CP principaux (max 7)
- RTT
- Jours de repos forfait
- Repos compensateur acquis au titre des heures supplémentaires

CP supplémentaires

Journée administrative

Plafond de 60 jours au total

Éléments monétaires (salariés de + de 57 ans) (CFC)

AV (= 21 ou 10,5 jours)

GA (=21 ou 10,5 jours)

IDR (74 ou 37 jours)

Max 126 jours soit 6 mois

Seuls les droits acquis peuvent être épargnés

Utilisation du CET



Si + de 21
jours
épargnés

Possibilité
poser CET

Période
congés ou
réduction
nombre jours
travaillés

Aucune
obligation
d'utilisation
totale

Utilisation du CET

Les cas d'utilisation sont les suivants :

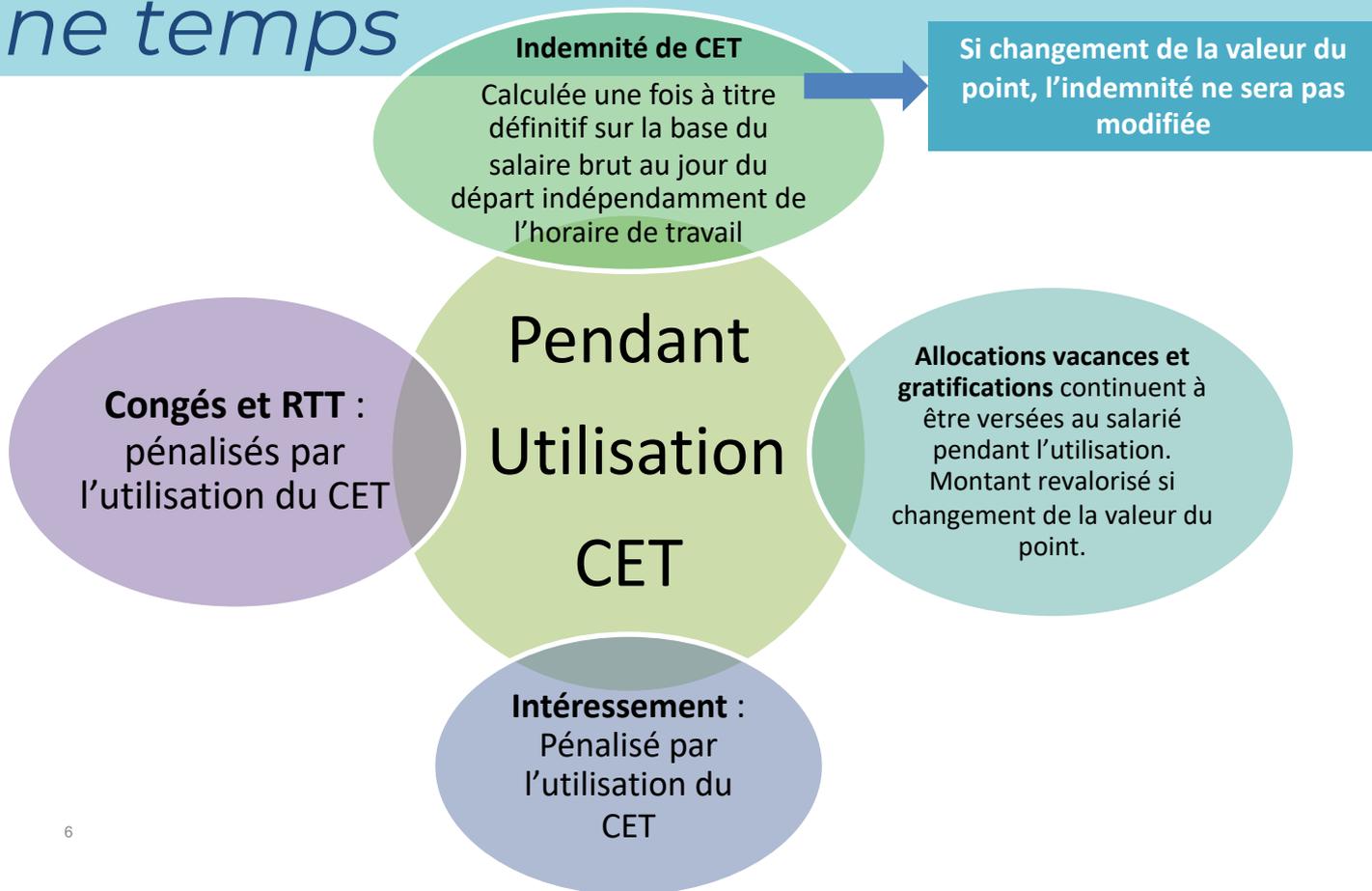
L'indemnisation d'un congé de fin de carrière

L'indemnisation d'un congé sans solde d'origine légale ou conventionnelle

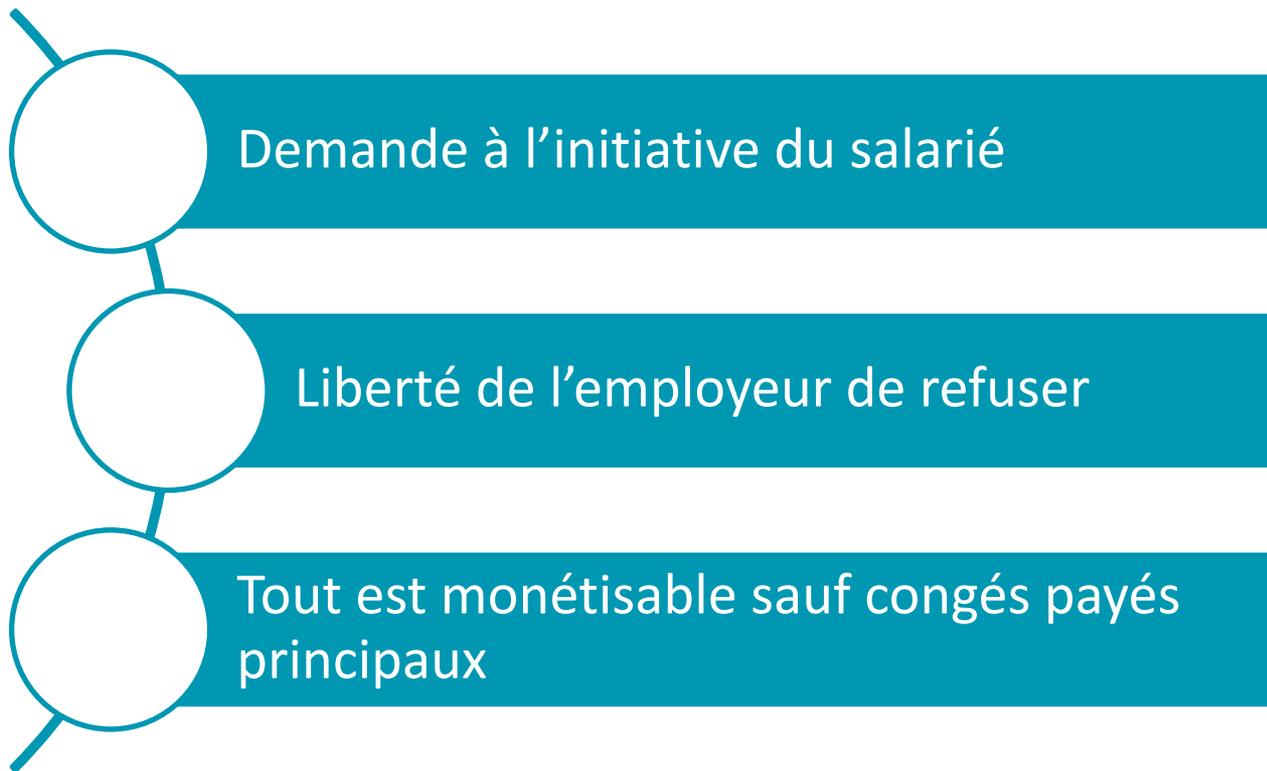
L'indemnisation d'un congé sans solde pour convenance personnelle

La diminution d'activité dans le cadre de l'utilisation fractionnée

Pendant l'utilisation du compte épargne temps



Monétisation



Monétisation



Salaire mensuel brut * Nombre de
jours à monétiser

Nombre de jours ouvrés du mois du
paiement

Ex. : un salarié demande la monétisation de 10 jours de son CET sur le mois d'avril 2024, salaire brut mensuel 2 500€. $2500 * 10 / 22 = 1\,136,36\text{€}$ bruts

Rupture du contrat de travail



En cas de rupture

Dans la mesure du possible, le salarié doit solder son CET avant son départ.

La condition des 21 jours n'est pas requise.

Si le salarié n'a pas posé ses jours épargnés, versement de l'indemnité compensatrice correspondant auxdits jours.

Renonciation

Mariage ou
PACS

Divorce ou
rupture de PACS

Naissance d'un
enfant

Déménagement

Mutation

ALD ou invalidité
du salarié

Invalidité d'un de
ses proches

Diminution
importante des
ressources du
ménage

Rachat de
trimestres
d'assurance
retraite

Différence Renonciation - Monétisation

Renonciation

- A analyser comme une clôture
- Indemnisation totale

Monétisation

- Nécessite accord de l'employeur
- Ne concerne qu'une partie des droits épargnés