



## Compte Epargne Temps (CET) – Régie tourisme

---

*Vu le code du travail ;*

*Vu la Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996, étendue par arrêté du 6 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996 ;*

*Vu l'avenant n° 23 du 31 mai 2018 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif au compte épargne-temps ;*

Le Compte Épargne Temps (CET) est un dispositif permettant à un salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou à rémunération différée en contrepartie de périodes de travail non prises sous forme de repos ou de congés.

Ce mécanisme vise à favoriser une gestion souple du temps de travail et à offrir aux salariés une sécurité et une flexibilité accrues dans la gestion de leur carrière.

### 1. Les bénéficiaires

**1.1.** Le présent accord est applicable à tous les salariés relevant de la branche des organismes de tourisme sous réserve de justifier d'une ancienneté de 24 mois à l'ouverture du compte. La durée peut être réduite par accord d'entreprise.

**1.2.** Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension du contrat. Il ne peut pas être débiteur.

**1.3.** En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le CET sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateur.

### 2. Alimentation du CET

**2.1.** Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans les limites fixées par la loi et par le présent accord. Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne pourra excéder 10 jours par an, selon un ou plusieurs des éléments suivants :

- le report de tout ou partie de la 5e semaine de congés payés ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) dans la limite de 50 % des jours acquis ;
- le report de tout ou partie d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu et leurs majorations ainsi que les majorations en temps et/ou en salaire pour le travail des dimanches, des jours fériés et le travail de nuit ;
- les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures.

**2.2. Le plafond global du CET est de 50 jours ouvrés.**

**2.3. Concernant les éventuels reliquats de jours cités à l'article 2.1 et existants à la signature du présent accord, ils pourront être portés au CET en une fois ou sur les 3 ans qui suivent sa signature et au plus tard le 31 décembre de l'année.**

### **3. Fonctionnement du CET**

Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant précisément la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son CET, dans les conditions fixées à l'article 1 et 2 ci-dessus. Cette demande est renouvelable chaque année via le formulaire de demande d'alimentation du CET.

### **4. Utilisation du CET**

**4.1. Les salariés peuvent utiliser, à leur initiative, leur compte épargne-temps pour indemniser tout ou partie des congés et aménagements suivants :**

- un congé pour convenance personnelle ;
- un congé de longue durée (pour création d'entreprise, de solidarité internationale, sabbatique) ;
- un congé lié à la famille (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, de solidarité familiale...) ;
- un congé de fin de carrière ;
- un passage de travail de temps complet à temps partiel ;
- une cessation totale ou progressive d'activité.

#### **4.2 Conditions**

Les modalités de prise des congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congé parental, et autres congés prévus au code du travail sont celles définies par la loi.

En dehors de ces différents cas, le salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits en présentant sa demande 3 mois avant la date prévue pour un départ en congé, le cas échéant à temps partiel, sauf accord différent entre l'employeur et le salarié, dont les représentants du personnel seront alors informés.

L'employeur peut reporter cette demande de départ en congé dans une limite de 3 mois si l'absence du salarié doit avoir des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

#### **4.3 Utilisation du CET pour le compte d'un autre salarié de l'entreprise**

Dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail, un salarié peut faire don de tout ou partie de ses droits acquis, à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Ces dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en accord avec l'employeur, sous forme de journées ou de demi-journées.

Le salarié bénéficiaire de ces dons bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

Tout salarié pourra connaître le nombre de jours donnés par l'ensemble des salariés sans connaître l'identité des donateurs.

En présence de représentants du personnel, l'employeur les informera chaque mois du nombre de journée ou demi-journée demandées et du nombre de journées ou demi-journée indemnisées via les dons.

## 5. Utilisation du CET pour la formation

Le salarié, à son initiative, pourra utiliser tout ou partie des droits accumulés dans le CET pour :

- compléter, à concurrence de sa rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par l'OPCA dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- se faire indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix ;
- compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'un CPF/CPA pris sur son temps personnel pour la partie non indemnisée par l'employeur.

## 6. Tenue des comptes

Les CET sont tenus en jours par la direction. Une journée est valorisée 7 heures ou 1/5 de la durée hebdomadaire du travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures ou pour les salariés en forfait jour à 1/22 du salaire mensuel.

Avec le bulletin de paie du mois de décembre ou dans les 3 mois qui suivent, chaque salarié concerné reçoit un décompte des droits qu'il a acquis.

Les représentants du personnel sont informés une fois par an du nombre de salariés titulaires d'un CET, du décompte des jours acquis et/ou ayant pris un congé à ce titre.

Les congés devront être pris sans limite de durée après leur apport.

## 7. Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte dans les cas prévus aux articles 3 et 4 ci-dessus est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnifiables par le taux horaire brut du salaire perçu (ancienneté et primes incluses) au moment de son utilisation.

Elle est versée à l'échéance normale du salaire sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié au moment du départ en congé. Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois

considéré et le montant de l'indemnisation correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits au CET n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

## 8. Indemnisation sous forme monétaire

*Conformément à l'article L. 3151-3 du code du travail, l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours.*  
(1)

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au CET dans les cas suivants :

- décès, invalidité, perte d'emploi du conjoint ou du signataire d'un Pacs ;
- invalidité du salarié ;
- invalidité d'un enfant dont le salarié a la charge effective et permanente ;
- surendettement du salarié sous réserve de la fourniture d'une attestation de la commission de surendettement ;
  - cessation anticipée d'activité du salarié dans le cadre d'une préretraite complète non précédée d'un congé de fin de carrière ;
  - mariage ou conclusion d'un Pacs ;
  - naissance ou adoption d'un enfant ;
  - divorce ou rupture d'un Pacs ;
  - achat ou agrandissement de la résidence principale ;
  - financement du rachat de trimestres de cotisations ou d'années incomplètes de cotisations dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans ces hypothèses, le déblocage est réalisé conformément aux dispositions légales sur la paie du mois suivant la demande du salarié, sur présentation d'un justificatif, et dans les 6 mois suivant l'événement correspondant.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3151-3 du code du travail (Arrêté du 5 février 2021 – art. 1)*

## 9. Régime fiscal et social des indemnités

L'indemnité versée lors de la prise de congés, de la monétisation ou lors de la liquidation est soumise à cotisations et contributions sociales (CSG, CRDS) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

## 10. Garanties

Les droits acquis en épargne temps, dans le cadre du CET, sont garantis par l'AGS, dans la limite de 6 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale PASS.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires qui excèdent le plafond couvert par l'AGS, une garantie financière sera souscrite par la branche auprès d'un assureur conformément aux dispositions des articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

À défaut, conformément à l'article L. 3153-1 du code du travail, s'appliquera le dispositif supplétif de garantie mis en place par décret.

## 11. Cessation CET

Le CET prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Celle-ci est réalisée en une seule fois dès la fin du contrat et au plus tard avec la paie du mois suivant la cessation du CET.

Le solde du compte est indemnisé dans les mêmes conditions en cas de décès du salarié aux ayants droit.

## 12. Transfert du CET

En cas de transfert des contrats de travail d'un employeur à un autre, le salarié peut sur sa demande et sous réserve de l'accord de l'employeur cédant alimenter son nouveau CET grâce aux droits acquis dans l'ancien CET. (1)

À défaut de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le CET et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement. Il peut aussi faire le choix de consigner les sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3152-1 du code du travail (Arrêté du 5 février 2021 – art. 1)*