

Pour vous informer :

www.cgthales.fr

La plateforme CGT Thales

Elle regroupe le site internet de la Coordination et les sites internet de certaines sociétés (AVS, DIS, DMS, LAS, SIX-GTS, TAS et TSN).

Vous y retrouverez toutes les informations des sociétés et du Groupe, les accords en vigueur, et bien d'autres choses.



www.coord.cgthales.fr

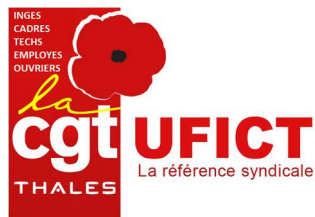
Le site de la Coordination CGT Thales

Ce site regroupe les informations au niveau du Groupe, les tracts, mais c'est aussi sur ce site que vous trouverez tous les accords Groupe applicables à tous les salarié·e·s du Groupe, tous sauf un... l'accord sur les Dispositions Sociales Thales (voir ci-dessous).

www.thadis.com

Les dispositions sociales Thales

Ce site ne concerne que l'accord Groupe sur les dispositions sociales applicables à toutes les salarié·e·s du Groupe. Cet accord spécifie tous vos droits individuels (ancienneté, allocations de départ à la retraite, 13^{ème} mois, congés, maladie, médaille du travail...).



CET

Un livret CGT

Pour tout savoir sur l'Accord Groupe Thales sur le Compte Epargne Temps

Pour nous contacter : **cgt@thalesgroup.com**

Qu'est-ce que le CET ?

Le Compte Epargne Temps est un outil qui permet au ou à la salarié-e **d'épargner du temps** (congés, JRTT, jours de repos, récupérations...) pour pouvoir **bénéficier de temps ultérieurement**, au moment où il ou elle en aura besoin. L'utilisation du CET est basée sur le volontariat.

✓ Il existe deux types de CET

Un CET « classique » (appelé **CET Tradi - Grp** dans **FORYOU**),

Un CET « fin de carrière » (appelé **CET Fin Carr Grp** dans **FORYOU**), **ouvrable à partir de l'âge de 46 ans**.

✓ Qui peut en bénéficier ?

Tout-e salarié-e en CDI justifiant d'une ancienneté dans le groupe Thales de 12 mois.

1 CET classique (CET Tradi - Grp)

1.1 Comment alimenter son CET

.....Alimentation en temps.....

Il est possible de placer sur le CET, dans la limite de 15 jours par année civile, tout ou partie :

- De la cinquième semaine de congés payés légaux,
- Des heures de récupération dans la limite de 3 jours/21 heures par année telle que visée par l'accord groupe sur les déplacements professionnels,
- Des jours de congés conventionnels (congés d'ancienneté),
- Des 2 jours de substitution au congés de fractionnement,
- Des JRTT, ou jours de repos accordés aux cadres et aux salarié-es autonomes soumis-es à un forfait annuel en jours ou en heures.

Le salarié ne peut pas alimenter son CET par les journées de congés exceptionnels (mariage, décès, déménagement...)

Pour les salarié-es dont le temps de travail est compté en heures (mensuel-es et ingénieur-es et cadres au forfait heures), les sommes placées sont divisées par le salaire de base journalier du ou de la salarié-e (hors rémunération variable) pour donner le nombre de jours placés.

Le salaire de base journalier est lui obtenu en multipliant le taux horaire du ou de la salarié-e tel qu'il figure sur son bulletin de paye, par la durée quotidienne de travail (7 heures pour une durée de 35 heures par semaine).

Pour les salarié-es au forfait annuel en jours, les sommes placées sont divisées par la valeur d'une journée de travail. Cette valeur de journée de travail équivaut à 1/22^{ème} du salaire mensuel de base tel qu'inscrit sur le bulletin de salaire.

.....Evolutions des droits placés.....

La valeur des éléments affectés au compte épargne temps suit l'évolution de salaire de l'intéressé.

Ainsi, lors de la prise du congé ou de la liquidation sous forme de rémunération immédiate, l'indemnisation du salarié est réalisée sur la base du salaire de base (hors variable) perçu **au moment** du départ en congé ou du versement du complément de rémunération.

.....Suivi des droits acquis sur le CET.....

Chaque salarié dispose d'un accès à son compte sur la plateforme RH FORYOU (état des compteurs, date d'expiration, historiques).

En cas de mobilité au sein du Groupe le salarié continue de bénéficier du dispositif.

Pour une mobilité au sein d'une société extérieure au Groupe, les droits peuvent éventuellement être transférés, avec accord des sociétés et sous conditions d'existence d'un CET dans la nouvelle société.

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture des CET et le ou la salarié-e reçoit une indemnité correspondant à la conversion du temps en numéraire, sans abondement.

L'absence rémunérée autorisée du CET fin de carrière n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Seules les périodes correspondant à du temps placé sur le CET fin de carrière permettent :

- L'accumulation des congés payés légaux,
- Le calcul du 13^{ème} mois pour les mensuel-les et de la part-variable pour les ingénieur-es et cadres

Attention donc, si vous avez placé par exemple votre indemnité de départ à la retraite, la période correspondante à celle-ci, pendant l'utilisation de votre CET, ne vous permettra pas d'accumuler des congés payés, ni par exemple de toucher votre 13^{ème} mois ou autre prime si celle-ci est conditionnée à une présence pendant cette période.

De plus, les jours fériés sont financés par le ou la salarié-e exceptés les samedis et dimanches.

CET fin de carrière et temps partiel sénior

Les salarié-es en temps partiel sénior ont la possibilité de mettre fin à leur avenant de passage à temps partiel, pour prendre leurs congés de CET fin de carrière à condition d'utiliser l'intégralité des droits et de s'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein.

CET fin de carrière et temps partiel 80%

Au lieu de revenir sur une base temps plein, les salarié-es en temps partiel 80% peuvent continuer d'être indemnisé-es à 80% et transformer le différentiel de rémunération en temps, ce qui leur permet un allongement de la durée du congé fin de carrière en proportion. Les cotisations au titre de la retraite sont sur une base à taux plein, comme pour tout temps partiel.

3 Gestion des CET et calcul des droits

Conversion en temps des éléments monétaires placés

Lorsqu'ils sont mis sur le CET, les éléments monétaires placés sont convertis en temps, exprimé en jours.

Alimentation en argent

Le ou la salarié-e peut verser entre 10% et 100% :

- De sa prime d'intéressement (pas de droit aux exonérations fiscales et sociales),
- De son 13^{ème} mois (mensuel-les),
- De sa rémunération variable (ingénieur-es et cadres).

1.2

Quand alimenter son CET

Le CET classique peut être alimenté en temps tout au long de l'année.

Ces temps peuvent être placés sur le CET pendant toute leur période de validité, la même que pour leur utilisation normale.

Le CET classique peut être alimenté en argent (numéraire) mais de manière anticipée.

Il faut indiquer vouloir placer un pourcentage des sommes éligibles (entre 10 et 100%) sur le CET avant qu'elles ne soient versées et d'en connaître le montant.

➔ Comment et quand alimenter son CET, tableaux récapitulatifs :

Alimentation en temps	
5 ^{ème} semaine de congés payés et congés conventionnels (supra-légaux)	Du 1 ^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 pour les jours qui doivent être soldés au 31 mai de l'année N+1
Heures de récupération	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre
JRTT et jours de repos	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre pour les jours de repos et JRTT à prendre avant le 31 décembre de chaque année

Alimentation en numéraire	
Fraction de la rémunération variable	Entre le 1 ^{er} janvier et le 28 février de l'année de versement
Fraction de l'allocation annuelle versée avec la paie du mois de novembre	Entre le 1 ^{er} juin et le 31 octobre de l'année de versement
Fraction de l'allocation annuelle versée avec la paie du mois de mai	Entre le 1 ^{er} janvier et le 30 avril de l'année de versement
Fraction des droits à l'intéressement	Entre le 1 ^{er} janvier et le 15 avril de l'année de versement

1.3 Comment utiliser son CET

Utilisation sous forme de temps

Pour utiliser son CET sous forme de temps, il faut remplir les deux conditions suivantes :

- Avoir cumulé au moins 10 jours sur son CET,
- Utiliser au moins 5 jours épargnés (hors abondement) sur son CET.

La 5^{ème} semaine de congés payés ainsi que les heures de récupération ne peuvent être utilisés que sous forme de temps.

Le CET peut être utilisé pour indemniser un congé sabbatique, un congé pour création d'entreprise, un congé parental, un congé de présence parentale, un congé de solidarité familiale, un congé de proche aidant ou un congé de solidarité internationale.

Le CET qui finance un congé parental ou un congé de proche aidant ne peut être refusé par l'entreprise, sous condition que le ou la salarié-e ait cumulé au moins 10 jours dans son CET et en utilise au minimum 5 jours.

Un congé sans solde pour convenances personnelles ou un passage à temps partiel doit être validé par la hiérarchie et la direction des ressources

Tous ces placements seront convertis en jours.

✓ **Plafonnement du CET fin de carrière**

Le nombre de jours placés sur le CET fin de carrière est au maximum de 280, hors abondement. Dès que ce plafond est atteint, il n'est plus possible d'alimenter son CET fin de carrière.

2.2 Comment utiliser son CET fin de carrière

Le but du CET fin de carrière est de pouvoir partir plus tôt, en absence rémunérée, juste avant le départ en retraite.

Les jours du CET fin de carrière sont donc à prendre juste avant son départ en retraite, et d'un seul bloc. Ils doivent en principe être tous utilisés.

Abondement

L'abondement du CET fin de carrière est de **40%** et se fait sur :

- Les temps placés sur le CET fin de carrière,
- Les temps de compensation de la pénibilité,
- L'indemnité de départ en retraite.

Attention, pour pouvoir bénéficier de l'abondement du CET fin de carrière il faut connaître la date de son départ en retraite à taux plein et partir en retraite à cette date. Si vous partez en retraite plus tard, vous ne bénéficiez pas de l'abondement.

Hormis cette indemnité de départ en retraite, tout placement en numéraire ne donne pas lieu à l'abondement.

Indemnisation durant le CET fin de carrière

Le salarié est en absence autorisée rémunérée pendant l'utilisation des droits de son CET fin de carrière.

L'indemnité perçue est calculée sur le salaire de base (y compris la prime d'ancienneté). Elle est versée à la même date que le salaire et est sur le même régime fiscal et de cotisations sociales que le salaire.

5ème semaine de congés payés et temps partiel

Lorsqu'un salarié en temps partiel place des jours de congés payés dans son CET, ils sont valorisés dans le compteur des jours disponibles au prorata du taux d'activité du salarié : 1 jour de CP d'un salarié à 80% vaudra pour 0,8j dans son compteur, 1 jour de CP d'un salarié à 50% vaudra pour 0,5j dans son compteur.

Chaque jour utilisé, sorti du CET, sera payé comme un jour à temps plein.

Exemple : un salarié à 80% met sa 5^{ème} semaine de CP, son compte sera crédité de 4 jours. En conséquence, pour sortir ces jours du CET, il faut impérativement en avoir en réserve (6 minimum). En effet, pour pouvoir bénéficier (en temps) des jours épargnés, il faut cumulativement avoir au moins 10 jours sur le CET et en utiliser 5 minimum (rémunéré à 100%).

2

CET fin de carrière (CET Fin Carr Grp)

Le CET fin de carrière est un outil permettant de placer des droits (temps ou argent) pour pouvoir partir plus tôt en équivalent de « pré-retraite ».

Les droits placés sur le CET fin de carrière sont bloqués et ne pourront être utilisés qu'en temps, et juste avant de partir en retraite.

Le CET fin de carrière ne peut être ouvert qu'à partir de 46 ans. Par exception, les temps de compensation de la pénibilité pourront être placés sur le CET fin de carrière avant 46 ans.

2.1 Comment alimenter son CET fin de carrière

Il est possible de placer sur son CET fin de carrière :

- Les mêmes éléments en temps que sur le CET classique (cf. §1.1 - Alimentation en temps),
- Les mêmes éléments en argent que sur le CET classique (cf. §1.1 - Alimentation en argent),
- Les temps de compensation de la pénibilité,
- Tout ou partie de son indemnité de départ en retraite, qui sera versée sur le CET fin de carrière par anticipation.

humaines, la demande écrite doit être faite au moins 2 mois à l'avance, ce délai passe à 4 mois en cas de congé d'une durée supérieure à 1 mois. La prise de congé est autorisée même si les congés payés, les JRTT et les jours de repos ne sont pas épuisés.

Le responsable hiérarchique / RH répond dans un délai d'1 mois. Le salarié bénéficie pendant son congé ou son passage à temps partiel, d'une indemnisation égale au salaire de base et de sa prime d'ancienneté, dans la limite des droits acquis, cette indemnisation est versée à la même date que le salaire. Cette indemnisation est soumise à charge comme le salaire.

Lorsqu'on utilise son CET en temps, ce temps n'est pas compté en temps de travail effectif. Seules les périodes correspondant à du temps placé sur le CET et utilisé en temps permettent :

- L'accumulation des congés payés légaux,
- Le calcul du 13ème mois pour les mensuel-les et de la part-variable pour les ingénieur-es et cadres
- Le calcul des primes de participation et intéressement.

De plus, l'accord groupe frais de santé et prévoyance prévoit le maintien des droits pendant la période d'utilisation du CET.

Abondement

Lorsque le salarié utilise son CET en temps, un abondement de **20%** est appliqué, quel que soit la nature des alimentations du CET (temps ou argent).

Attention, si le CET a été alimenté en argent, seules les sommes placées depuis le 1^{er} juillet 2023 (date de signature de ce nouvel accord Groupe) donneront lieu à l'abondement de 20% puisqu'il s'agit d'une nouveauté de cet accord.

..... Utilisation sous forme d'argent (en numéraire)

Le salarié peut utiliser jusqu'à 5 jours maximum par an sous forme monétaire.

Attention, la 5^{ème} semaine de congés payés ainsi que les heures de récupération ne peuvent pas être utilisées sous forme monétaire.

La demande doit être faite avant le 10 du mois auprès du service paie pour être traitée sur le mois correspondant.

L'indemnité versée est calculée sur la base du salaire de base (y compris la prime d'ancienneté) et du mode de décompte du temps de travail (temps plein ou temps partiel notamment) du salarié au moment du paiement.

Les droits versés sont soumis au même régime social et fiscal que le salaire.

✓ **Déblocage exceptionnel sous forme monétaire**

Pour les situations exceptionnelles suivantes, il sera possible de débloquer tout ou partie de son CET, en fournissant les justificatifs :

- Mariage ou PACS,
- Naissance/adoption d'un enfant,
- Divorce ou dissolution du PACS,
- Acquisition ou changement de la résidence principale,
- Surendettement du ou de la salarié-e,
- Perte d'emploi du ou de la conjoint-e ou partenaire du PACS,
- Décès du ou de la conjoint-e ou partenaire du PACS,
- Rachat de trimestres,
- Survenance d'une situation de handicap en cours de carrière.

Les demandes devront être faite dans les 6 mois de survenance de l'évènement.

Un abondement de 20% sera exceptionnellement versé.

Les droits versés sont soumis au même régime social et fiscal que le salaire.

✓ **Plafonnement et limite d'utilisation des droits**

Les droits placés sur le CET doivent être utilisés dans un délai maximum de 5 ans, sur une année civile complète.

Exemple : le droit épargné le 30 avril 2024 pourra être utilisé jusqu'au 31 décembre 2028.

Après ces 5 ans, le ou la salarié-e doit au choix :

- Transférer les droits sur le PERECO dans la limite de 15 jours par an,
- Transférer les droits sur le CET fin de carrière (s'il ou elle a plus de 46 ans),
- Se les faire payer.

..... Transfert des droits inscrits au CET vers le PERECO

Mise à part la 5^{ème} semaine de congés payés, les droits épargnés dans le CET, hors congé de fin carrière, peuvent être transférés dans le PERECO (plan épargne retraite d'entreprise collectif), dans la limite de 15 jours par an. Il s'agit d'un versement volontaire donc il ne bénéficie pas de l'abondement du CET mais de celui du PERECO.

..... Don de jours

Il est possible de renoncer à tout ou partie de jours de repos non pris, affectés dans le CET, afin de faire don de ces jours à des salarié-es confronté-es à une situation d'urgence (enfant gravement malade, handicap, accidenté...). Pour chaque jour donné, la société procédera à un abondement d'une demi-journée supplémentaire dans la limite de 20 demi-journées.

..... Transfert vers le CET fin de carrière

A partir de 46 ans les salarié-es pourront transférer les droits acquis, de leur CET classique vers le CET fin de carrière.