



**PROTOCOLE D'ACCORD
DE MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS**

Entre la Direction et les organisations syndicales signataires figurant en page 8, il a été convenu :

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un compte épargne temps (CET).

Le CET répond à la volonté de créer un dispositif d'aménagement des périodes de repos dans le cadre de la vie professionnelle, et de développement de l'épargne de droits que les salariés de RFI acquièrent, en temps de repos ou de récupération, et en conversion de majorations de salaires (primes ou indemnités), en vue de permettre la prise de congés spécifiques légaux ou conventionnels non rémunérés, ou la réduction d'activité par l'utilisation d'un capital temps.

La création d'un dispositif de CET s'inscrit dans l'économie globale des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail, définies par l'accord signé à RFI.

Article 1 - Champ d'application

Tous les salariés de RFI sont susceptibles de bénéficier des dispositions du présent accord, dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et qu'ils ont acquis dans le cadre de ce contrat une ancienneté entreprise égale ou supérieure à un an.

Article 2 - Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 227-1 du code du travail, de la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 instituant le compte épargne temps, et de la loi n°2000-37 du 19/01/2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 3 - Durée de l'accord

Cet accord conclu pour une période de deux ans, à compter de la date de sa signature, est tacitement reconductible pour la même durée, sauf si l'une des parties signataires le dénonce par lettre recommandée adressée aux autres signataires, six mois avant son échéance.

Article 4 - Ouverture et tenue du compte

Tout salarié de RFI répondant aux conditions d'ancienneté énoncées à l'article 1, peut ouvrir un compte épargne temps. Sous réserve du respect des dispositions du présent accord, l'ouverture du compte relève de l'initiative exclusive du salarié.

Le CET est ouvert sur simple demande individuelle écrite adressée à la Direction des Ressources Humaines.

Le choix des éléments à affecter au CET doit être communiqué à la DRH par le salarié à l'ouverture du CET, puis deux fois par an : Entre le 15 décembre et le 15 janvier, et entre le 15 mai et le 15 juin. En dehors de ces périodes, sauf cas exceptionnel, aucune modification ou nouvelle déclaration ne pourra être prise en compte.

Lors de l'ouverture du CET, le salarié ayant un reliquat de congés (congés acquis au titre de l'année précédente et non pris) ou à défaut, un historique de congés (reliquats des années précédentes), peut décider de le déposer sur le compte épargne temps, dans la limite de 20 jours ouvrés, soit 28 jours calendaires.

Ces jours non pris en compte dans la durée minimale de 2 mois pour la prise des congés, seront utilisés selon les mêmes modalités que l'ensemble des heures ou jours déposés sur le CET.

Il est tenu un compte individuel dont un relevé est adressé annuellement au titulaire du CET avant le 15 décembre. Le décompte est exprimé en heures et centièmes d'heures pour les personnels PTA non cadres, en jours ouvrés pour les personnels PTA cadres et en jours calendaires pour les personnels journalistes (cf. fiche technique en annexe).

Ce décompte sera accompagné d'un mode de conversion des heures en jours permettant à chaque titulaire du CET de se représenter la valeur de son crédit de temps par rapport à sa durée contractuelle de travail (temps plein ou temps partiel).

Article 5 - Alimentation du compte

Chaque titulaire du CET peut décider d'affecter à son compte la totalité ou une partie des éléments de congés, de primes et/ou d'indemnités énumérés ci-après.

Au total, le nombre de jours déposés sur le CET ne pourra excéder 22 jours ouvrés par an, soit 30,8 jours calendaires.

L'affectation de 5 jours ou plus de congés payés sur le CET, permet au titulaire la prise d'un congé payé d'une durée inférieure à 10 jours durant la période des congés d'été (1^{er} mai - 31 octobre), sans préjudice des modalités d'acquisition des jours de fractionnement.

L'alimentation est faite en jours, heures et centièmes, au prorata du temps de travail contractuel du titulaire du CET au moment où il a acquis les jours déposés. Lorsqu'ils sont déposés sur le CET, les jours sont convertis en heures pour les personnels PTA non cadres (cf. fiche technique en annexe).

JFS
02 n-CA

M

RT

BP

§ 5.1 Congés payés

Le présent chapitre regroupe sous l'intitulé « congés payés », les congés annuels, les congés supplémentaires acquis au titre de l'ancienneté ou de l'âge, ainsi que les jours « flottants ».

Le titulaire du CET peut porter en compte au maximum dix jours ouvrés, soit 14 jours calendaires, de congés payés par an. Les jours pouvant être affectés au CET à ce titre sont ceux comptabilisés sous la rubrique « jours acquis » des relevés individuels de congé.

La mise en place du CET introduisant une grande souplesse dans les modalités de prise et d'organisation des congés payés, les « jours acquis » non pris en cours de saison congé se trouveront portés au crédit du CET dans la limite fixée à l'article précédent. Au-delà de cette limite, ils ne seront reportables que sur l'année civile en cours, sauf situation exceptionnelle rendant impossible la prise de congés (maladie, maternité).

Concernant la prise des congés ; Lorsque le solde présente un reliquat en fin de période de prise de congés, le salarié sera reçu à la DRH afin de définir les modalités de prise ou de report des jours de congé restants.

Quand le compte épargne temps est utilisé pour prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique en application des articles L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail, le salarié peut également porter en compte 5 jours ouvrés, soit 7 jours calendaires, au titre de la cinquième semaine de congés payés.

§ 5.2 Repos compensateurs et récupérations

Le salarié peut affecter au CET les heures de repos ou « récupérations » acquises aux motifs suivants :

- Les récupérations liées aux heures supplémentaires pour le repos compensateur de remplacement.
- Les heures et/ou jours de récupération alloués en contrepartie d'une sujétion particulière, dans les conditions d'attribution et de prise définies par un accord d'entreprise ou la convention collective applicable au titulaire du CET (Astreintes, demi-journées ou jours « cadres » relevant de l'article IV.10 de la Convention collective des personnels PTA, récupération du repos hebdomadaire des journalistes, récupération des heures de dimanche ou de jour férié des PTA).

Le salarié doit informer la DRH de cette décision prise pour l'année, dans le cadre de sa demande d'affectation des jours au CET. En cas de nécessité, les délais de déclaration d'alimentation du compte seront adaptés pour l'année de mise en place du CET.

§ 5.3 Jours de réduction du temps de travail

En application des dispositions du protocole d'accord définissant les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail, et de l'article X de la loi du 00/00/2000, les heures ou jours de repos « RTT » pourront être affectés au CET dans les conditions suivantes :

- Nombre maximal de jours (conversion des heures en jours) pouvant être affectés par année civile : 12 jours ouvrés, soit 16 jours calendaires après conversion sur le CET.
- Catégories de personnel : Cette faculté est ouverte aux personnels pour qui les heures ou jours RTT n'auront pas été intégrés en totalité dans un cycle ou un rythme de travail.

JF
M.C.A.

MA

RT

AS 3

§ 5.4 Primes et Indemnités

Le titulaire du CET peut y déposer tout ou partie des primes et indemnités d'origine conventionnelle ou versées en application d'un accord d'entreprise.

La décision d'affecter ces primes ou indemnités au CET sera communiquée à la DRH durant les périodes de déclaration exposées à l'article 4 ci-dessus.

§ 5.5 Conversion en temps

Les primes et indemnités sont converties, dès le mois au cours duquel elles sont dues, en temps équivalant de repos affecté au CET proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé (cf fiche technique en annexe).

Le résultat de la conversion apparaît en heure et en centième d'heure pour les personnels PTA non cadres, et en jours, le cas échéant en heures et centièmes pour les personnels PTA cadres et les personnels journalistes.

Article 6 - Utilisation du compte

Les heures et jours déposés sur le CET devront être utilisés dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié aura accumulé un nombre de jours égal à la durée minimale pour partir en congé, soit 2 mois.

Cette durée minimale de deux mois peut être fractionnée en plusieurs congés dans l'année civile. Dans ce cas, le fractionnement du congé pris au titre du CET sera défini par une planification établie en accord avec le supérieur hiérarchique, au moment où le salarié dépose sa demande de congés.

Concernant l'utilisation du CET pour motif familial (congé ou temps partiel) en application des § 6.3 et 6.4 ci-dessous, le délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant un enfant à charge de moins de 16 ans ou un parent (ascendant en ligne directe au 1^{er} degré) âgé de plus de 75 ans au moment du départ en congé.

De même, le délai de 5 ans n'est pas opposable à la prise de congé pour financer une cessation progressive ou totale d'activité d'un salarié de plus de 50 ans (cf. § 6.1 ci-dessous).

Le CET ne permet pas la prise de jours par anticipation.

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser les périodes non travaillées énumérées ci-après :

§ 6.1 Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

Le salarié qui envisage son départ à la retraite, le notifie à la DRH dans un délai au moins égal à celui du préavis légal et conventionnel, le cas échéant abondé de la durée nécessaire à l'utilisation des droits à congé.

Lorsque RFI envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte, une information préalable lui sera adressée avec un délai de prévenance suffisant pour lui permettre d'organiser la prise de la totalité des droits à congé.

En cas de préretraite progressive, un accord entre le salarié et RFI déterminera les modalités d'imputation des heures inscrites au CET sur le temps de travail prévu pendant la préretraite. Dans le cas où la

JAS
- CM
HCA

MT
AM
AP

réduction totale de l'horaire de travail ne permettrait pas l'utilisation intégrale des droits, le reliquat du congé de fin de carrière est soldé au terme de la préretraite.

§ 6.2 Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'une durée au moins égale à 2 mois, fractionnable sur l'année civile.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés « CET » au moins deux mois avant la date de départ envisagée. Dans un délai de quinze jours suivant la réception de cette demande, la DRH adressera une réponse écrite au salarié.

Le congé pourra être accepté ou différé de deux mois au plus, pour des motifs exceptionnels liés aux nécessités d'organisation du travail ou aux exigences du service.

§ 6.3 Congés légaux et conventionnels

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser tout ou partie des congés suivants, en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles :

- Congé parental d'éducation d'un enfant de moins de 3 ans.
- Congé non rémunéré médico-social (soins et assistance familiale, article VI.2-3 Convention collective des personnels PTA).
- Congé pour assistance d'un parent âgé de plus de 75 ans.
- Congé pour accompagnement de parent en fin de vie.
- Congé sabbatique.
- Congé pour création d'entreprise.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités définies par la loi et la convention collective applicable.

§ 6.4 Temps partiel

Les droits accumulés dans le cadre du CET peuvent également être utilisés pour financer partiellement ou totalement un passage à temps partiel, en dehors du cadre de la fin de carrière, lorsque le salarié choisira de réduire son temps de travail.

Cette ouverture des droits à indemnisation concerne les temps partiels pour les motifs suivants :

- Education d'un jeune enfant de 0 à 3 ans.
- Mi-Temps pour raisons familiales urgentes (Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles, règlement cadre, annexe 8).
- Temps partiel pour raison médicale (période non travaillée non indemnisée par la sécurité sociale).
- Temps partiel pour raisons familiales (éducation ou soins d'un enfant de moins de 12 ans).
- Temps partiel pour convenance personnelle.
- Temps partiel pour assistance d'un parent âgé de plus de 75 ans.
- Temps partiel pour accompagnement de parent en fin de vie.

Ces passages à temps partiel sont effectués dans les conditions et selon les modalités définies par la loi et la convention collective applicable.

UFB
D.C.A.
CH

JM
MT
AP

Article 7 - Indemnisation du congé

Lors de l'utilisation des jours CET, le salarié perçoit la rémunération conventionnelle correspondant à son ancienneté et à son niveau indiciaire au moment du départ en congé, à l'exception des majorations, compléments ou primes liés à des conditions particulières de travail (heures de nuit, week-end, jours fériés, heures supplémentaires ...). Le calcul de la rémunération est similaire à celui effectué pour les périodes de congés payés.

L'indemnisation est versée mensuellement dans la limite du nombre de jours ou d'heures acquis, en fonction de la durée contractuelle de travail du titulaire du CET au moment du départ en congé (cf. fiche technique en annexe).

La maladie, lorsqu'elle est attestée par un arrêt de travail, suspend et reporte l'indemnisation au titre du CET, les jours non pris étant maintenus au crédit du compte, jusqu'à la fin de l'arrêt maladie. Le titulaire du CET sera alors en situation d'arrêt de travail et sera indemnisé sur la base des dispositions conventionnelles prévues pour la maladie.

A l'égard des cotisations sociales et de l'imposition sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le type du congé indemnisé, sa durée et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de salaire remis au salarié à l'échéance habituelle. Un jour, une semaine ou un mois indemnisé sont réputés correspondre respectivement à l'horaire contractuel journalier hebdomadaire, mensuel ou annuel en vigueur au moment du départ en congé.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des jours et/ou heures inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière, le compte pouvant rester ouvert avec un crédit nul.

Article 8 - Statut du salarié durant les congés

Pendant la durée du congé rémunéré au titre du CET, les obligations contractuelles et conventionnelles, autres que celles liées à la fourniture de travail, subsistent.

L'absence du salarié durant un congé indemnisé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Article 9 - Fin du congé

A l'issue d'un congé visé aux articles 6.2, 6.3 et 6.4, dont la durée est inférieure ou égale à six mois, le titulaire du CET est réintégré dans l'emploi, le service et la résidence qu'il occupait précédemment.

Pour un congé d'une durée supérieure à six mois, le titulaire du CET est réintégré dans l'emploi, le service et la résidence qu'il occupait précédemment, à condition que l'emploi, la fonction, l'émission ou le magazine qu'il occupait ou effectuait n'ait pas été supprimé. Dans ce cas, RFI formule dans un délai de six mois à compter de la date d'expiration du congé, deux propositions de réintégration dans le même service ou la même unité de travail, à défaut, dans la résidence et un emploi similaires.

Cas particulier du congé de fin de carrière : Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu. A l'issue, le CET est définitivement clos.

Les conditions d'interruptions d'un congé indemnisé au titre du CET, sont celles définies pour chaque type de congé, par la loi et la convention collective applicable.

JGF H.C.M.
— OR

JGF
MT
6
MB

Article 10 – Cessation du CET

La rupture du contrat de travail entraîne la clôture du CET. Lorsque la rupture donne lieu à préavis, celui-ci peut être allongé par accord écrit entre RFI et le salarié pour permettre la consommation de tout ou partie des jours et/ou heures inscrits au CET.

Dans le cas où le CET resterait ou serait créditeur lors de la rupture du contrat de travail, une indemnité compensatrice d'épargne temps sera versée avec le solde de tout compte. Cette indemnité est égale au salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé durant la période inscrite au CET (cf. art.7 ci-dessus). Cette indemnité est soumise au régime social et fiscal des salaires.

Dans ce cadre, l'indemnité compensatrice d'épargne temps est versée dans tous les cas de rupture du contrat de travail, y compris en cas de faute grave ou lourde.

Article 11 – Renonciation au CET

Le CET peut être clos sur l'initiative du titulaire s'il renonce à son projet d'épargne temps, après toutefois un délai de 3 ans minimum d'ouverture de son compte.

La renonciation est notifiée à la Direction des Ressources Humaines sous préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse de renonciation volontaire, les jours acquis ne sont pas perdus, ils seront utilisés selon les modalités suivantes :

Pendant le préavis de trois mois, un accord doit être recherché sur les modalités d'utilisation des jours.

A défaut d'accord, les droits acquis devront être pris au rythme annuel de 10 jours ouvrés ou 14 jours calendaires. Ces jours seront pris d'année en année jusqu'à épuisement des droits, le CET étant clos, au terme de la dernière fraction.

La réouverture ultérieure d'un nouveau CET n'est possible qu'à expiration d'un délai d'un an après clôture du compte.

Article 12 – Non-utilisation du CET

A l'expiration des durées maximales d'utilisation du CET exposées à l'article 6, l'utilisation des droits acquis interviendra automatiquement.

Dans un délai de 3 mois avant la date d'échéance, un accord doit être recherché sur les modalités de prise des jours et/ou heures déposés sur le CET.

A défaut d'accord, les dispositions appliquées sont celles de la renonciation volontaire au CET (cf. art.11 ci-dessus).

Article 13 - Transmission du compte

La transmission du CET, annexe du contrat de travail, est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur visée à l'article L. 122-12 du code du travail.

Le transfert du CET entre deux employeurs successifs, en dehors du cas prévu ci-dessus, sociétés du groupe RFI ou de l'audiovisuel public, n'est possible que dans le cas d'une convention tripartite.

JFS
— 01/03/2012


JFS
MT
7
100

Article 14 - Dépôt et publicité de l'accord


Le présent accord sera déposé par RFI, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 février 2000

Radio France Internationale, le Président Directeur Général :



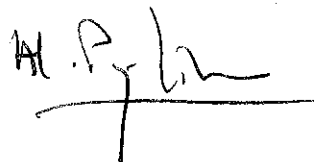
Les organisations syndicales :

Marie THIEBAULT 

CFDT :

CFTC : Jean-Claude ARNOUL 

CGC : Alexandre PAPILIAN



FO :

SITR :

SNJ :



SNJ/CGT :



SNRT/CGT :

FICHE TECHNIQUE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

I DECOMPTE INDIVIDUEL

Le décompte est exprimé en heures et centièmes pour les personnels PTA non cadres, en jours ouvrés pour les personnels PTA cadres et en jours calendaires pour les personnels journalistes.

Le décompte en jours des personnels PTA cadres et des journalistes peut être complété par un décompte en heures et centièmes (conversion de primes ou indemnités pour une valeur inférieure à 1 jour.

Exemple : 310,25 H au crédit du CET (PTA non cadre).

Conversion en heures et minutes :

Heures : 310 h ne nécessite pas de conversion

Minutes : $0,25 \text{ h} = 0,25 \times (60/100) = 15 \text{ mn.}$

Total : 310 heures 15 minutes.

Le mode de conversion permettant à chaque salarié de se représenter la valeur de son crédit par rapport à sa durée contractuelle de travail, est celui exposé au § III « Durée d'indemnisation».

II ALIMENTATION DU CET

L'alimentation est faite en jours, heures et centièmes, au prorata du temps de travail contractuel du titulaire du CET au moment où il a acquis les jours déposés. Lorsqu'ils sont déposés sur le CET, les jours sont convertis en heures pour les personnels PTA non cadres.

A°) Personnels PTA non cadres

1°) Le titulaire du compte travaille à temps plein

La valeur d'un jour de congé déposé est de 7 heures.

Un salarié à temps plein dépose 12 jours de congés, soit $12 \times 7 \text{ h} = 84 \text{ heures.}$

JGF CR M. CA
WB MT

2°) Le titulaire du compte travaille à temps partiel

La valeur d'un jour de congé déposé sur le CET est proratisée en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié titulaire du compte au moment où il a acquis les jours déposés.

Exemple : Un salarié à temps partiel de 80% dépose 12 jours de congés sur son CET.

La valeur d'un jour de travail est de 7 heures X 80%, soit 5,60 H (5 h 36 mn).

Conversion en heures : 12 X 5,60 h :	67,20 heures
Conversion en minutes : 0,20 h X (60/100) :	12 minutes.
<u>Total</u> :	67 heures 12 minutes

B°) Personnels PTA cadres et personnels journalistes

Les jours de congé déposés sont des jours ouvrés pour les cadres PTA, et des jours calendaires pour les journalistes.

Lorsqu'un journaliste dépose sur son CET des jours RTT (jours ouvrés), ces jours sont convertis en jours calendaires avec la formule suivante : 1 jour ouvré = 1,4 jour calendaire de congé.

1°) Le titulaire du compte travaille à temps plein

La valeur d'un jour de congé ne nécessite pas de conversion, hormis les jours RTT pour un journaliste.

2°) Le titulaire du compte travaille à temps partiel

La valeur d'un jour de congé déposé sur le CET est proratisée en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié titulaire du compte au moment où il a acquis les jours déposés.

Exemple : Un salarié à temps partiel de 80% dépose 12 jours de congés sur son CET.

La valeur d'un jour déposé est multipliée par 80%.

Conversion des jours :	12 X 80% = 9,6 jours
Conversion en heures :	0,6 j X 5,60 h = : 3,36 heures.
Conversion en minutes :	0,36 h X (60/100) = 21 minutes
<u>Total</u> :	9 jours 3 heures et 21 minutes

III CONVERSIONS DES PRIMES ET INDEMNITES

La conversion des primes et indemnités en heures et/ou jours déposés sur le CET, est effectuée sur la base du taux horaire du titulaire du compte.

Le résultat de la conversion apparaît en heures et centièmes pour les personnels PTA non cadres, et en jours, heures et centièmes pour les personnels PTA cadres et les personnels journalistes.

JCF
OK
M.C.A.

RTT
RP

2

Exemple : Une prime de 600 F.

Salaires mensuel de 10 000 F pour un temps plein : durée du travail de 152 heures mensuelles en moyenne annuelle pour un temps plein.

$10\,000\text{ F}/152\text{ H} = 65,79\text{ F/H}$ (taux horaire)

$600/65,79 = 9,12$ heures, c'est à dire 9 h et 7 mn pour un PTA non cadre

Soit pour un PTA cadre ou un journaliste : 1 jour et 2,12 heures, c'est à dire 1 jour, 2 h et 7 mn.

IV DUREE D'INDEMNISATION

L'indemnisation est versée mensuellement dans la limite du nombre de jours et/ou d'heures acquis, en fonction de la durée contractuelle de travail du titulaire du CET au moment du départ en congé.

A°) La durée d'indemnisation pour les PTA non cadres

1°) Le titulaire du compte travaille à temps plein

Pour un salarié à temps plein, le nombre de jours ne nécessite pas de conversion. La valeur d'un jour de congé déposé est de 7 heures.

Exemple : 310 heures et 15 minutes acquis au CET (310,25 H).

Conversion en jours : $310,25 \text{ divisé par } 7 = 44,32 \text{ jours}$

Conversion en heures : $0,32 \times 7\text{h} = 2,24 \text{ heures}$

Conversion en minutes : $0,24 \text{ h} \times (60/100) = 14 \text{ minutes.}$

Total : 44 jours 2 heures 14 minutes.

2°) Le titulaire du compte travaille à temps partiel

Pour un salarié à temps partiel, la valeur d'un jour est proratisée en fonction de sa durée contractuelle de travail au moment du départ en congé.

Exemple : Temps partiel à 80%, 310 heures et 15 minutes acquis au CET (310,25 H).

La valeur d'un jour de travail est de 7 heures X 80%, soit 5,60 H (5 h 36 mn).

Conversion en jours : $310,25 \text{ divisé par } 5,6 = 55,40 \text{ jours}$

Conversion en heures : $0,40 \times 5,60 = 2,24 \text{ heures}$

Conversion en minutes : $0,24 \text{ h} \times (60/100) = 14 \text{ minutes.}$

Total : 55 jours 2 heures 14 minutes.

B°) La durée d'indemnisation pour les PTA cadres et pour les journalistes

JFP
— 02
— n. CA
— 100
— 100

AM
3

Le décompte est en jours ouvrés pour les PTA cadres, et en jours calendaires pour les journalistes.

1°) Le titulaire du compte travaille à temps plein

Pour un PTA cadre ou pour un journaliste à temps plein, le nombre de jours ne nécessite pas de conversion.

Si le CET fait apparaître un nombre d'heures (issu de la conversion d'une prime ou d'une indemnité), la conversion en jours est effectuée selon la méthode exposée ci-dessus.

2°) Le titulaire du compte travaille à temps partiel

Pour un salarié à temps partiel, la valeur d'un jour est proratisée en fonction de sa durée contractuelle de travail au moment du départ en congé.

Exemple : Temps partiel à 80%, 60 jours acquis au CET.

La valeur d'un jour au CET est divisée par 80%.

Conversion en jours à temps partiel :

60 j divisés par 80% = 75 jours.

OF
—
CR 13. CA
—
MT

* * *
*

ju

MD