



# GUIDE DU SALARIÉ 2022

Caisse des dépôts et consignations  
au service de l'intérêt général depuis 1816.  
Luttons pour que cela dure!



# **Guide du salarié 2022**





### Le premier geste de liberté, c'est d'exprimer son opinion

Chers(es) collègues,

Déjà 4 ans depuis les dernières élections à la CDC.

Quatre années pendant lesquelles des événements exceptionnels ont affecté le monde du travail.

La pandémie COVID-19 a totalement bouleversé l'organisation du travail, notamment à la CDC avec la mise en place de mesures sanitaires strictes, la généralisation du télétravail. Le chaos économique dans lequel nous évoluons depuis 2008 avec la crise financière se traduit aujourd'hui, au niveau mondial et en France, par le retour de l'inflation. Tout cela mettant à mal le pouvoir d'achat déjà bien écorné par le gel du point d'indice des fonctionnaires et l'absence de négociations annuelles sur les salaires pour les salariés. Notre pays a fait face, pendant ces 15 dernières années, à une remise en cause de son modèle social et de ses services publics comme nous ne l'avons jamais vu, se traduisant par une montée de la colère et de la résistance comme l'a exprimé le mouvement des gilets jaunes, le combat contre la réforme des retraites ou les manifestations des personnels soignants, de la justice, des pompiers, etc.

Loin d'évoluer dans une boule en verre, notre établissement a également été entraîné dans ce mouvement général, les négociations n'ont pas été à la hauteur d'un établis-

sement public comme la CDC, un recul des droits sans précédent tant sur l'organisation du travail que sur les rémunérations a été mis en place avec l'assentiment des organisations syndicales UNSA et CFDT.

Sur la base de ce constat, il est plus que nécessaire que le monde du travail se rassemble afin de préserver ses droits et surtout en inventer de meilleurs pour être en adéquation avec la société que nous souhaitons.

C'est l'objectif de la CGT et du SNUP. C'est donc conscientes des enjeux pour l'ensemble du personnel que nos deux organisations syndicales le SNUP et la CGT se sont rapprochées.

Oui nous partageons les mêmes valeurs pour un avenir meilleur à la CDC. Oui nous avons donc décidé de nous unir, pour qu'ensemble nous représentions au mieux les intérêts de tout le personnel. Le SNUP et la CGT présenteront des listes communes. C'est inédit, mais il y a urgence pour combattre la régression sociale à la CDC.

Du 1<sup>er</sup> décembre au 8 décembre 2022 se dérouleront les élections professionnelles sur tout l'établissement public CDC.

Ces élections sont cruciales à plusieurs titres :

- ✓ ÉLIRE vos représentants au Comité Unique de l'Établissement Public (CUEP), aux Comités Locaux Uniques (CLU) et la Délégation des Personnels Privés (DPP) ;
- ✓ DÉTERMINER la représentativité des organisations syndicales qui auront la faculté de négocier avec la Direction pour les quatre prochaines années (au moins 10 % des suffrages sont nécessaires pour être représentatif), ainsi que le poids que pèsera l'organisation syndicale dans les négociations (un accord n'est possible que si le poids total des syndicats signataires dépasse 50 %) ;
- ✓ CONTRIBUER, au niveau national, à la détermination du poids des organisations syndicales (pour les conseillers prud'hommes, pour les négociations fonction publique, pour les instances nationales paritaires comme la sécurité sociale, les caisses de retraite...).

Les restructurations en cours à la CDC nous font craindre le pire pour notre établissement public et ses missions ; c'est pourquoi une coalition SNUP + CGT forte dès le 1<sup>er</sup> tour donnera à réfléchir à nos dirigeants.

La première étape du respect du droit, c'est de le connaître.

C'est sur la base de cette orientation que la CGT vous adresse sa 8<sup>e</sup> édition des « guide du fonctionnaire » et « guide des droits des salariés ». Ces documents reprennent l'ensemble des droits applicables à chacun au sein de l'Établissement Public. Il sera actualisé, régulièrement, sur le site <https://cgtcdc.reference-syndicale.fr/>, pour tenir compte de l'actualité sociale et des réformes nationales qui seront mises en place durant les 4 prochaines années.

Ces dernières années, vous avez été nombreux à nous témoigner votre confiance en votant pour les candidats CGT ou SNUP. Demain, lors de ces élections, soyez encore plus nombreux à voter pour nos candidats communs.

**Cette confiance se mesure sur la durée, accordez-la-nous !**

Voter pour les listes communes CGT-SNUP, c'est choisir :

- ✓ vos élu(e)s engagé(e)s, concerné(e)s par les sujets touchant la vie quotidienne des personnels (salaires, emplois, conditions de travail, mobilités, formations...),

- ✓ vos élu(e)s formé(e)s et plus aptes à défendre vos intérêts,
- ✓ un débat équitable et plus démocratique : pas de clientélisme chez nous !
- ✓ une vision dynamique et engagée du rôle social de chacun dans l'Établissement Public : nous n'attendons pas, nous agissons !
- ✓ un ensemble de valeurs pour lesquelles CGT et SNUP se battent depuis des années :
- ✓ le respect de la dignité de chaque salarié et la défense de ses droits,
- ✓ le souci de la solidarité, de la justice sociale, de l'égalité et de la tolérance par le rejet de toute forme de discrimination, contre toutes formes de corporatisme, de carriérisme et de « connivence suspecte ».

**ON COMBAT ENSEMBLE**

**ON GAGNE ENSEMBLE**

**JE VOTE CGT - SNUP !**



# A

## Absences

La Convention collective comme le droit du travail distingue plusieurs sortes d'absences. En dehors des absences légales et/ou justifiées (congés, jours ARTT, événements familiaux, maladie etc.) sur lesquelles nous reviendrons plus précisément, le droit du travail indique que les absences non motivées qui perturbent le bon déroulement du travail constituent une cause de licenciement. Sauf motif légitime, il en est de même de l'abandon brusque et répété, sans autorisation, de son poste de travail par un salarié.

En dehors des différents cas précités, la Convention collective révisée à l'occasion de l'accord ARTT, comporte en annexe 5 une liste d'autorisations d'absences individuelles qui se trouve sur [https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_50800/absences-exceptionnelles](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_50800/absences-exceptionnelles).

Les autorisations d'absences accordées aux salariés mariés bénéficient, dans les mêmes conditions, aux concubins et aux partenaires d'un PACS.

### Autorisations d'absences liées à la venue/naissance d'un enfant :

- ✓ dérogation prénatale journalière : 1 h dès la déclaration de grossesse et jusqu'au départ en congé maternité ;
- ✓ dérogation postnatale journalière : 1 h dès la reprise d'activité, et jusqu'aux 18 mois de l'enfant. Elle n'est pas cumulable avec le congé de naissance ;

- ✓ congé de naissance CDC : 28 jours calendaires.

### Absences pour événements familiaux

**A. Les autorisations d'absences ne s'imputant pas sur les congés annuels et pouvant les interrompre le cas échéant sont :**

- ✓ mariage/pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- ✓ paternité : peut aller de 25 jours calendaires pour 1 enfant à 32 jours calendaires pour une naissance multiple ;
- ✓ naissance : 3 jours ;
- ✓ décès : conjoint, père, mère, du salarié : 3 jours ouvrés dans les 15 jours suivants le décès, fractionnables en demi-journées ;
- ✓ décès de l'enfant du salarié : 5 jours ouvrés ;
- ✓ décès : grands-parents, petits-enfants du salarié : 2 jours ouvrés ;
- ✓ décès : beaux-parents, frère, sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- ✓ maladie du conjoint du salarié (sur production d'un certificat médical justifiant sa présence indispensable) : 3 jours ouvrés, renouvelable 1 fois ;
- ✓ mariage : enfant, frère, sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- ✓ baptême, communion ou cérémonie : enfant, petits-enfants, filleul du salarié : 1 jour ouvré.

Les autorisations d'absences sont accordées pour le jour de l'événement sur pro-





duction d'un justificatif ou selon les conditions définies par le texte conventionnel.

### **B. Les autorisations d'absences accordées, sans être susceptibles d'interrompre un congé annuel, sont :**

- ✓ maladie de la personne chargée de la garde d'un enfant en bas âge, ou fermeture inopinée de la crèche ou de l'établissement scolaire : 3 jours ouvrés ;
- ✓ recherche d'appartement et déménagement par suite d'une mutation entraînant changement de localité de résidence : 5 jours ouvrés fractionnables ;
- ✓ déménagement : 1 jour ouvré ou 3 jours ouvrés si mobilité géographique ;
- ✓ maladie d'un enfant mineur de moins de 17 ans vivant habituellement au foyer familial et atteint d'une maladie l'obligeant à garder la chambre (sur production d'un certificat médical justifiant la présence indispensable du salarié) ;
- ✓ maladie du père ou de la mère du salarié (sur production d'un certificat médical justifiant sa présence indispensable) : 3 jours ouvrés, renouvelable 1 fois.

La durée de l'absence, par année civile, est fonction de la composition de la famille et des congés dont bénéficie le conjoint ou le concubin pour le même motif :

- sans nécessité de produire un justificatif de l'employeur du conjoint ou du concubin :
  - ✓ 1 enfant : 6 jours ouvrés ;
  - ✓ 2 enfants : 7 jours ouvrés ;
  - ✓ 2 enfants, dont l'un de moins de 8 ans : 8 jours ouvrés ;
  - ✓ 3 enfants et plus : 9 jours ouvrés ;
  - ✓ 3 enfants et plus, dont l'un de moins de 8 ans : 10 jours ouvrés.
- absence pouvant être prolongée avec l'obligation de produire un justificatif de l'employeur du conjoint ou du concubin :
  - ✓ 1 enfant : 12 jours ouvrés ;
  - ✓ 2 enfants : 13 jours ouvrés ;
  - ✓ 2 enfants dont l'un de moins de 8 ans : 14 jours ouvrés ;

- ✓ 3 enfants et plus : 15 jours ouvrés ;
- ✓ 3 enfants et plus : dont l'un de moins de 8 ans : 16 jours ouvrés.

Pour l'ouverture de ces droits, l'âge limite des enfants à charge est de 16 ans. Les autorisations d'absences sont accordées pour le jour de l'événement sur production d'un justificatif ou selon les conditions définies par le texte conventionnel.

- ✓ Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés.

### **C/ Autres événements familiaux n'entrant pas dans ceux ci-dessus :**

Des autorisations d'absences exceptionnelles peuvent être accordées dans la limite de 5 jours ouvrés par période de 12 mois et sur production d'un justificatif, pour des événements, notamment familiaux, non prévus ci-dessus. Ces absences ne sont toutefois pas susceptibles d'interrompre un congé payé annuel.

### **Divers**

- ✓ fêtes religieuses des différentes confessions autres que catholique selon la circulaire annuelle ;
- ✓ stages de préparation à la retraite : 5 jours ouvrés de « formation » ;
- ✓ anciens combattants : 1 jour ouvré par année civile ;
- ✓ dérogation horaire journalière pour les mutilés : 15 minutes.

### **Autorisations d'absence d'une durée inférieure à la journée pour les démarches suivies accordées sur pièces justificatives :**

- convocation ou réquisition par une administration : commissariat de police, Sécurité Sociale pour examen de contrôle, permis de conduire ;
- consultations médicales ou soins médicaux :
  - ✓ les consultations ou actes médicaux en établissement de soins (hôpital ou clinique) lorsqu'il s'agit de rendez-vous concernant le salarié, un de ses enfants de moins de 16 ans ou un parent à charge ;



✓ les consultations au cabinet d'un spécialiste lorsque celui-ci s'est trouvé dans l'obligation de retenir une heure de rendez-vous incompatible avec le respect des horaires de l'établissement (RDV concernant le salarié, un de ses enfants de moins de 16 ans ou un parent à charge), les analyses médicales de longue durée prescrites au salarié.

- démarches urgentes et immédiates liées à des sinistres: inondations, incendies, cambriolages, etc. En outre, les per-

sonnels ont la faculté de bénéficier d'un jour exeat par année civile, non fractionnable, pour répondre à une nécessité de s'absenter pour un motif non prévu dans cette présente annexe.

L'accord ARTT du 29 novembre 2001 précise que, sauf cas de force majeure, les absences irrégulières non justifiées dans un délai de 48 heures font l'objet d'un prélèvement sur rémunération.

Voir aussi Congés.

## Accident du travail

Est considéré comme accident du travail ou de trajet tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'employeur est tenu de le déclarer dès qu'il en prend connaissance.

Trois conditions sont requises :

- ✓ un événement soudain : par exemple, constituent un accident du travail des douleurs dans le dos ressenties par un salarié au cours de son activité professionnelle, dès lors que celles-ci ont justifié un traitement approprié et un repos médicalement constaté (Cass. soc., 2, 26 février 1998, n° 96-13.155, CPAM des Hauts-de-Seine c/Cossa et a.), les troubles ressentis après avoir « avalé de travers » par une salariée, obligée, par nécessité, de déjeuner sur son lieu de travail (Cass. soc., 15 juin 1983, n° 81-15.395, CPAM de Paris c/Rosenblum et a.);
- ✓ une lésion corporelle ou psychique (la Sécurité Sociale admet ainsi la prise en charge au titre des accidents du travail du traumatisme psychologique des salariés victimes de violences au travail);
- ✓ la survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et l'un des lieux suivants :

- ✓ la résidence principale;
- ✓ une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité;
- ✓ tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales;
- ✓ le lieu où le salarié prend ses repas (cantine, restaurant, etc.) pendant sa journée de travail.

**À savoir :** un accident ayant lieu pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, etc.) n'est pas considéré comme lié au travail.

## À la CDC Établissement Public

### A. La déclaration

Le salarié, victime d'un accident du travail dispose de 24 heures pour avertir son employeur. Il doit adresser un certificat médical (Cerfa n° 11138\*03) établi par un praticien (médecin, hôpital, ...) à son correspondant habituel de la gestion du temps par courrier avec accusé de réception. Puis l'employeur se doit de déclarer l'accident par transmission de l'imprimé Cerfa n° 14463\*01 à la CPAM dont dépend le salarié dans les 48 heures qui suivent l'accident.

(Cf. : [https://next.caisseledesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_2080490/accident-du-travail/-de-service/-de-trajet](https://next.caisseledesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2080490/accident-du-travail/-de-service/-de-trajet))

### B. La prise en charge des frais liés aux soins

Un imprimé « accident de travail » est également remis au salarié qui dispense ce dernier de faire l'avance des frais liés aux soins (Cerfa n° 11383\*02).

Si l'état de santé du salarié nécessite un transport à l'hôpital, chez un médecin ou au domicile, les frais de déplacement demandés par le transporteur (ambulance, taxi) devront être réglés en échange d'un reçu (avec date, heure et lieux de départ et d'arrivée). Puis une prescription médicale devra être établie justifiant ce transport afin d'obtenir le remboursement auprès du centre de Sécurité Sociale dont dépend l'intéressé. Toutefois, la Sécurité Sociale étudiera le cas et se réservera la possibilité de ne pas procéder au remboursement des frais engagés.

#### Attention!

La présomption d'accident du travail peut être contestée soit par l'employeur, soit par la caisse de Sécurité Sociale, si l'un ou l'autre apporte la preuve que la lésion a une cause totalement étrangère au travail ou qu'au moment de l'accident le salarié s'était soustrait à l'autorité de l'employeur.

Le Code du Travail distingue les **accidents de trajet** : ceux-ci sont constitués par tout accident intervenant sur le trajet habituel du salarié entre son lieu de travail et son domicile. Le salarié victime doit déclarer l'accident du travail ou de trajet dans les 24 heures à la DRH dont il dépend. La Convention collective précise même curieusement que dans le cas où le salarié se trouverait physiquement dans l'impossibilité d'informer la DRH dans les délais impartis, il doit rechercher tous les moyens existants pour communiquer cette information dans les meilleurs délais!

## Accord-cadre

Le dernier accord-cadre s'est terminé le 31 décembre/2021.

La direction a signé un accord-cadre « Emploi - Parcours Professionnels – Compétences » avec une partie à durée indéterminée qui précise des éléments généraux de politique sur l'emploi à la CDC, et une

partie triennale de 2021 à 2023 qui engage la direction sur un certain nombre de dispositifs.

Il est consultable sur : [https://next.caisse-desdepots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_53930/dialogue-social?documentKinds=&explorerCurrentCategory=pl1\\_2769771&mids=&portlet=pl1\\_53928&types=ALL](https://next.caisse-desdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_53930/dialogue-social?documentKinds=&explorerCurrentCategory=pl1_2769771&mids=&portlet=pl1_53928&types=ALL)



## ACOMPTE

### Payer le travail fourni

L'acompte consiste à verser à un salarié la rémunération d'une période de travail déjà effectuée, mais avant son échéance normale (ex. : versement le 15 juillet du salaire des 15 premiers jours du mois alors que l'échéance normale de la paye est en fin de mois).

### Une obligation pour l'employeur

En principe la rémunération est mensuelle. Tous les mois l'employeur verse le salaire. Néanmoins, la législation a prévu une alternative grâce à l'article L 3242-1 du Code du travail avec la possibilité, pour le salarié, de demander à son employeur un acompte sur salaire. Il doit en avoir l'initiative.

Le salarié doit en faire la demande à son employeur et il n'a pas à la motiver. Il doit la faire par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge. Il a droit à au moins un acompte par mois.

La loi prévoit 4 cas où l'acompte ne peut pas être versé au salarié :

- ✓ les salariés travaillant à domicile;
- ✓ les salariés saisonniers;
- ✓ les intermittents;
- ✓ les salariés temporaires.

### Montant de l'acompte

Le montant de l'acompte n'excède pas la rémunération acquise à la date de la demande. Pour les salariés mensualisés, la loi prévoit expressément que les intéressés, sur simple demande, ont droit à un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

### Paiement

Les acomptes doivent être payés par chèque ou virement dès lors que les éléments permanents du salaire dépassent 1 500 € par mois. Il peut être utile de faire signer au salarié un reçu lors du versement de l'acompte.

### Compensation

Les acomptes sur salaire se compensent avec le salaire dans leur totalité.

L'employeur peut, lors de l'échéance normale de la paye, se rembourser intégralement. La retenue correspondante doit être explicitement mentionnée sur le bulletin de paye. L'acompte vient ainsi en déduction sur le bulletin de paye auquel se rapporte la période au titre de laquelle il a été versé, après le calcul des charges sociales et du net imposable. La mention de l'acompte sur le bulletin de paye vaut simple « présomption » de paiement. L'acompte qui ne serait pas retenu sur la prochaine échéance de paye devient une avance sur salaire. Des règles plus contraignantes pour l'employeur s'appliquent alors.

### À la CDC Établissement Public

L'acompte doit être demandé entre le 1<sup>er</sup> et le 14 du mois. Le montant de ce dernier ne peut être supérieur à la période travaillée pour le mois en cours. La demande d'acompte qui peut être matérialisée par un courrier, une télécopie doit être remise à DHGP21 ou un email à LD-DHGP-salarie@caissedesdepots.fr.

Le virement est effectué sous un délai d'une semaine à partir de la date de la demande.

## ACTIVITÉ

### Transfert collectif (d'activité)

Depuis les lois dites Macron, les conditions de transfert d'activité ont changé au détriment des salariés. Aujourd'hui en cas de transfert d'activité entraînant un transfert de personnel au sein d'une entité juridique distincte existante ou non (article L1224-1 du Code du Travail), la Convention collective ne continuera pas à leur être appliquée. Seule est garantie le versement du même salaire.

### (Activité) professionnelle secondaire

Le salarié qui entend exercer une activité professionnelle secondaire rémunérée doit, au préalable, en demander l'autorisation à la direction (article 37 de la Convention collective). La direction dispose alors d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande, pour faire connaître sa décision. Dans le cas d'une activité secondaire non rémunérée, le salarié doit simplement en informer au préalable l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié s'oblige « à ne pas exécuter son activité secondaire lorsqu'elle est de nature à compromettre les intérêts de la Caisse des dépôts et consignations et à l'exécuter en respectant les règles de déontologie applicables à la CDC ».

## Affectation

Tous les salariés régulièrement employés par la CDC reçoivent une affectation au sein de ses services.

Mais, à titre individuel et exceptionnel, après accord du salarié, ce dernier peut être **mis à disposition** d'une entité juridique distincte pour une durée déterminée en vertu d'un accord spécifique (cas du congé solidaire).

Autre type d'affectation : voir aussi **Maternité**.



## Aménagement du temps de travail

La loi du 19 janvier 2000 d'incitation relative à la négociation de la réduction du temps de travail ne parle pas réellement d'aménagement du temps de travail. L'aménagement consiste à prendre en compte, normalement par la négociation, les contraintes liées à l'organisation du travail et aux caractéristiques de l'activité dans la mise en œuvre de la réduction légale du temps de travail.

Ceci débouche sur la notion de cycle de travail : « le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte

que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme ». Exemple : un cycle annuel peut être constitué de semaines de 37h30 et de 15 jours de RTT correspondant à 3 semaines non travaillées en plus des congés annuels.

La Convention collective révisée prévoit que le cycle de droit commun est de 37 h 30 par semaine, de 213 jours travaillés et de 11 jours de RTT.

La convention collective prévoit aussi des cycles dérogatoires :

- ✓ un cycle de 38 h 30, 208 jours travaillés de

7h42 chacun et de 16 jours de RTT (cycle des itinérants et des conducteurs automobiles),

- ✓ un cycle de 35 heures, 222 jours travaillés et 2 jours de RTT (+ les jours de ponts collectifs et éventuellement les jours de congé supplémentaires). Ce cycle concerne, par exemple, les commis d'archives, magasiniers, agents de courrier...

- ✓ un cycle de 25 heures, 213 jours travaillés de 5 heures et 11 jours de RTT. Ce cycle est strictement réservé à l'activité de standardiste.

Pour autre précision : voir aussi **Forfait et Engagement Interne de Service**.

## Ancienneté

La prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise (voire dans le groupe) constitue un élément fondamental pour l'accès et la détermination d'un certain nombre de droits du salarié : retraite, licenciement, départ anticipé, mandat syndical, congés, congés de maternité ou d'adoption, la capacité à être électeur ou éligible dans une élection professionnelle, etc.

Ainsi, par exemple, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un CDP à la CDC, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat. L'usage, à la CDC, veut que la durée de ce contrat soit déduite de la période d'essai.

La Convention collective de la CDC prend en compte le premier jour de travail effectif accompli par le salarié à la CDC ou dans une des filiales du groupe (dès lors que ce salarié a travaillé de façon continue au sein du groupe et qu'il n'a reçu aucune indemnité de rupture). Bien sûr, les congés payés ou légaux de maternité ou d'adoption, les congés de formation, les périodes de suspension pour maladie, les absences légales ou conventionnelles des représentants du personnel, le congé parental pour moitié de sa durée sont considérés comme du temps de travail effectif pour le décompte de l'ancienneté (pour les conséquences diverses : voir aussi **Indemnités, Avancement, Retraite, Licenciement**).

## Appréciation

Conformément à la Convention collective, un entretien d'appréciation entre le salarié et son supérieur hiérarchique doit se dérouler obligatoirement une fois par an, même si le salarié s'est absenté (congé longue maladie par exemple). Il donne lieu à la rédaction d'une fiche d'appréciation dont une copie est remise au salarié.

À la CDC cet entretien est appelé « **Entretien Professionnel Annuel (EPA)** ».

Cet Entretien Professionnel Annuel (EPA) s'applique chaque année à tous les salariés.

Outre le bilan et les perspectives professionnelles du salarié, cet entretien doit aussi faire le point sur sa carrière, notamment en termes d'avancement et de promotion.

Il sert également :

- ✓ à déterminer le niveau d'atteinte des objectifs de l'année écoulée en vue de leur rémunération ;
- ✓ à déterminer les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

En cas de désaccord (différend sur les appréciations, les objectifs, etc....), le salarié peut demander, dans un premier temps, une révision du compte rendu de son évaluation auprès de son Supérieur Hiérarchique Direct.

Si le désaccord persiste à l'issue de la demande de révision, le salarié peut saisir son délégué du personnel (article 27 de la Convention collective) tel que notifié dans la fiche d'appréciation : « le collaborateur est informé qu'il peut saisir les délégués du personnel de tout différend relatif à la fiche d'entretien professionnel annuel ainsi que le conseil des prud'hommes territorialement compétent ».

Cet entretien d'appréciation doit être formellement distingué de l'entretien de formation destiné à recueillir les besoins de formation du salarié et à fournir une réponse.

Toute absence d'entretien ou de fiche d'entretien rédigée peut faire l'objet d'une saisine des délégués du personnel à l'initiative du salarié.

Cf. **Entretien Professionnel Annuel et Entretien d'Objectifs et de Performance.**

## APPRENTIS

Un contrat d'apprentissage conclu dans une administration est un contrat de droit public. Il est enregistré par le préfet du département du lieu d'exécution du contrat.

Il diffère du **contrat d'apprentissage dans le secteur privé** sur les points suivants :

- ✓ L'apprenti peut faire des heures supplémentaires sans l'autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite du contingent de 220 heures par an. Elles sont rémunérées dans les mêmes conditions que les autres personnels.
- ✓ L'inspecteur du travail ne peut pas déclencher la procédure de suspension d'urgence du contrat si l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.
- ✓ L'apprenti n'est pas soumis à la convention collective des salariés de droit privé.

### Rémunération

La rémunération de l'apprenti varie selon son âge et la progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % du smic, soit 444,31 €	43 % du Smic, soit 707,60 €	Salaire le + élevé entre 53 % du Smic, soit 872,16 € et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaires le + élevé entre le Smic (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 <sup>e</sup> année	39 % du Smic, soit 641,78 €	51 % du Smic, soit 839,25 €	Salaires le + élevé entre 61 % du Smic, soit 1 003,81 € et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaires le + élevé entre le Smic (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 <sup>e</sup> année	55 % du Smic, soit 905,07 €	67 % du Smic, soit 1 102,54 €	Salaires le + élevé entre 78 % du Smic, soit 1 283,56 € et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaires le + élevé entre le Smic (1 645,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage



### Droits sociaux

L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité Sociale, et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière. (IRCANTEC)

### Chômage

En cas de chômage, l'apprenti est indemnisable dans les mêmes conditions particulières qu'un agent public

### Prise en compte de l'ancienneté

Si l'apprenti continue à travailler dans l'administration publique après la fin de son contrat, le temps passé en apprentissage n'est pas pris en compte pour calculer une ancienneté favorable.

L'ancien apprenti ne dispose donc d'aucun avantage par rapport à une personne n'ayant jamais travaillé dans la fonction publique :

- ✓ ni pour accéder à des concours ;
- ✓ ni pour le classement à la titularisation ;
- ✓ ni pour les cotisations aux éventuels régimes de retraite spéciaux.

Si l'apprenti souhaite devenir fonctionnaire, il doit passer les concours externes.

### Accord d'entreprise sur les apprentis

La CGT a obtenu et signé un accord à durée indéterminée relatif aux conditions de travail des apprentis au sein de l'établissement public en octobre 2015.

Cet accord prévoit entre autres :

- ✓ Une prime de 80 € par mois de contrat d'apprentissage versée au terme du contrat d'apprentissage ;
- ✓ Un supplément familial à l'identique de celui prévu dans l'article 32 de la Convention collective (cf. Supplément familial) ;
- ✓ Le bénéfice des accords d'intéressement, PEE, PERCO et Compte Épargne Temps ;
- ✓ Le remboursement à hauteur de 150 € des frais d'achat de supports pédagogiques engagés par l'apprenti ;
- ✓ L'application des règles de droit commun pour les congés (acquisition, prise, indemnités compensatrices) ;
- ✓ La subrogation de l'employeur en cas de maladie ;
- ✓ Le remboursement des frais de mission engagés par l'apprenti.



## Arrêt de travail

Voir aussi **Maladie,**  
**Grève, Accident.**

## ASTREINTE

**Code du Travail: articles L. 3121-9 et suivants, article R. 3121-2 et suivants. Convention collective CDC 2002. Accord ARTT 2001 : titre VI.**

L'astreinte est considérée comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Ces astreintes sont mises en place sous conditions et prévoient des compensations pour les salariés concernés.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue également un temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte donnent lieu à une compensation financière ou sous forme de repos, quel que soit le statut ou le niveau de responsabilité de l'intéressé.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

La Convention collective CDC stipule que les périodes d'astreinte se situent en dehors des horaires d'ouverture du service, avec des motifs de recours précisément définis :

- ✓ répondre aux situations de risque ou aux besoins d'intervention en cas d'alerte, de crise ou d'accidents dans les domaines de compétence des services,
- ✓ assurer de manière permanente la

garde et la maintenance de locaux et d'immeubles de la Caisse des dépôts et consignations,

- ✓ assurer de manière permanente et, le cas échéant, dans des délais contraints, l'exploitation, le fonctionnement et la sécurité des outils, des systèmes d'information et des installations techniques,
- ✓ répondre aux demandes d'intervention dans le cadre des événements exceptionnels liés à la nature des activités de l'Établissement Public.

Elle prévoit également le versement d'une indemnité journalière forfaitaire unique, quel que soit le statut ou le niveau de responsabilité de l'intéressé, selon les modalités suivantes :

- **Dans les services où le recours aux astreintes est lié à l'activité habituelle**

Indemnité calculée sur la base d'un montant forfaitaire pour une semaine complète (7 jours du lundi au lundi) selon l'une des 2 modalités suivantes :

- ✓ 124,04 € (soit environ 17,72 € par période de 24 heures) + 0,5 jour de récupération pour 5 nuits en jours ouvrés, de week-end ou jour férié ;
- ✓ les jours de récupération peuvent être indemnisés sur la base forfaitaire, pour une semaine complète, de 148,89 € par semaine, soit 21,27 € par période de 24 heures.

- **Dans les services où le recours aux astreintes est occasionnel**

**Indemnité forfaitaire :**

Pour les astreintes pendant les jours ouvrés :

- ✓ 29,78 € + 0,5 jour de récupération pour 5 nuits en jours ouvrés ;
- ✓ 32,75 € sans récupération.

Pour les astreintes pendant les week-ends et les jours fériés :

- ✓ 41,36 € + 0,5 jour de récupération pour 5 nuits en jours ouvrés ;
- ✓ 49,65 € sans récupération.

Ces montants évoluent par référence à la valeur du point fonction publique.

La durée de l'intervention dans le cadre d'une astreinte est compensée selon les modalités prévues pour les travaux exceptionnels :

- ✓ à l'exception des agents de sécurité qui bénéficient d'un régime particulier, les heures travaillées sont en priorité récupérées ;
- ✓ à la demande de la hiérarchie, elles peuvent être indemnisées et partiellement récupérées ;
- ✓ les heures travaillées la nuit, le week-end et les jours fériés sont récupérées nombre pour nombre avec un coefficient de majoration de :
  - 1,5 pour les 5 premières heures travaillées,
  - 1,5 au-delà + repos compensateur obligatoire majoré de 50 %.

Dès lors que l'intéressé dispose d'une durée de repos équivalente à une journée, la récupération doit intervenir dans un délai de 2 mois. En principe, elle doit être prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, période neutralisée dans le calcul du délai de 2 mois précité, et ne peut être accolée au congé annuel. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaires. Car, bien que n'étant pas du temps de travail effectif, les astreintes ne peuvent être considérées comme du temps de repos, et le salarié doit donc pouvoir disposer d'un réel repos hebdomadaire.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

À la CDC les textes sont accessibles via Next à l'adresse : [https://next.caissedes-depots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_1970406/heures-supplementairesastreintes-travaux-exceptionnels](https://next.caissedes-depots.fr/jplatform/jcms/pl1_1970406/heures-supplementairesastreintes-travaux-exceptionnels).

## AUGMENTATION COLLECTIVE

L'augmentation collective doit être un élément essentiel de la gestion de l'entreprise. Elle doit permettre le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés, alors que l'augmentation individuelle a pour but de valoriser la progression professionnelle de chacun.

Cette augmentation collective est principalement représentée par l'augmentation de la valeur du point, elle est normalement négociée dans un cadre légal entre les organisations syndicales représentatives et la direction : les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

Il est bon de rappeler que l'issue des négociations est toujours liée au rapport de force que peut exercer l'ensemble des salariés sur la Direction. La mobilisation est nécessaire pour obtenir un résultat.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 la valeur du point n'a pas augmenté à l'issue d'une négociation. La Direction a pris en 2017 et 2022 une décision unilatérale d'augmentation du point d'indice uniquement pour suivre l'évolution du point de la fonction publique. Voir aussi Indice.

## Augmentation individuelle

Voir aussi **Avancement**.

## Avance sur salaire

### Du salaire pour du travail non encore effectué

L'avance sur salaire représente le versement par l'employeur d'une somme qui correspond à un travail non encore effectué par le salarié. Il s'agit d'une facilité que l'employeur lui consent. Par exemple, la somme versée au salarié le 25 juin et correspondant au salaire du mois de juillet est une avance.

À l'inverse, la somme empruntée à son employeur par un salarié pour supporter les frais d'un déménagement et qui a fait l'objet de traites régulièrement signées par l'intéressé n'est pas une avance (cass. soc. 18 décembre 1986, JS 1987 SJ 52).

La CDC Établissement Public, n'accorde pas d'avance car l'employeur l'assimile à un prêt.

## AVANCEMENT

L'avancement doit être distingué de la promotion. Il se concrétise par une augmentation d'indice donc de la rémunération mensuelle du salarié.

Selon la Convention collective (Titre V - article 25.3) : « Les salariés n'ayant pas fait l'objet d'avancement pendant deux années consécutives ont la faculté de saisir la direction, par écrit et par la voie hiérarchique afin que soit examinée leur situation. La direction doit fournir une réponse écrite et motivée ».

Ils ont, aussi, la faculté de saisir leurs Délégués du Personnel.

Le dernier accord-cadre 2022-2024 prévoit :

- ✓ l'expérimentation sur la période 2022 à 2024 de la mise en œuvre d'une Garantie d'Évolution de la Rémunération Indiciaire (GERI) au bénéfice des salariés dont la rémunération est indiciaire. Ainsi sur une période de 3 ans un salarié ne devra pas avoir une rémunération qui évolue moins vite que le niveau d'inflation ;
- ✓ le calcul des augmentations en pourcentage d'évolution de la rémunération (fin d'un nombre de points minimum), pour plus de lisibilité et en cohérence avec l'objectif de reconnaissance accrue du parcours de carrière ;
- ✓ la fixation à 2% du niveau minimal d'augmentation individuelle pour chaque attributaire sur une période de 3 ans.

En tout état de cause, les points sont attribués au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle ils sont attribués.

## AVENANT

Dans le champ conventionnel ou contractuel, qu'il s'agisse d'un contrat de travail individuel ou d'un accord collectif, toute modification substantielle ou rajout postérieur à la signature ou à l'adhésion doit donner lieu à l'établissement d'un avenant signé par les parties concernées.

### Rémunération

La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié. Le salarié peut refuser la modification du montant de sa rémunération ou la diminution du taux horaire contractuel. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une **cause économique**, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et **saisir le conseil de prud'hommes (CPH)**.

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est **en redressement ou liquidation judiciaire**) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

La signature par un salarié d'objectifs qui conditionnent une partie de sa rémunération (notamment pour les Primes Variables d'Objectifs PVO) s'apparente à la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant engage aussi bien l'entreprise que le salarié (cf. Primes Variables d'Objectifs).

### Aménagement de fonctions

L'employeur peut confier de nouvelles tâches au salarié, lui en retirer ou l'affecter à un poste ou dans un autre service. L'octroi de nouvelles tâches qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail. Le salarié n'a aucun droit reconnu à effectuer toujours les mêmes tâches.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un **motif discriminatoire**. Le salarié peut **saisir le conseil de prud'hommes (CPH)**.

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes soit :

- ✓ Renoncer à modifier le contrat ;
- ✓ Engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

### Modification des attributions

Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une modification de contrat de travail que le salarié est en droit de refuser, même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues. **Le salarié peut exiger que les tâches qui lui sont confiées soient en rapport avec sa qualification.**



Le retrait de responsabilité, la réduction à des tâches secondaires, le retrait de procuration ou de délégation permettant au salarié de signer certains documents, le déclasserement, la rétrogradation disciplinaire constituent une modification du contrat de travail. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une **cause économique**, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en **redressement ou liquidation judiciaire**) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

### **Aménagement des horaires de travail**

L'employeur peut fixer une nouvelle répartition ou un réaménagement des horaires de travail.

La réduction du temps de travail avec maintien du salaire antérieur résultant d'un accord d'entreprise s'impose à tous les salariés.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes soit :

- ✓ Renoncer à modifier le contrat ;
- ✓ Engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

### **Modification des horaires de travail**

Lorsque la durée du temps de travail est établie dans le contrat de travail, l'employeur ne peut pas la modifier sans l'accord du salarié. C'est le cas pour :

- ✓ le passage d'un horaire fixe à un horaire variable ;
- ✓ le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu ;
- ✓ le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit ou inversement.

La réduction de la durée du travail décidée unilatéralement par l'employeur, lorsqu'elle s'accompagne d'une réduction de salaire, constitue une modification du contrat de travail que le salarié est libre de refuser. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redres-

sement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

### **Changement du lieu de travail**

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur informative à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu. Lorsque le contrat de travail du salarié ne contient pas de clause de mobilité, la mutation du salarié ne constitue une modification de son contrat de travail que si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent.

Le salarié ne peut pas s'opposer à ce changement, sauf s'il peut justifier d'une atteinte excessive à sa vie privée ou d'un changement lié à un motif discriminatoire. Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

En cas de refus du salarié, l'employeur doit choisir entre les 2 options suivantes soit :

- ✓ renoncer à modifier le contrat;
- ✓ engager une procédure de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave).

### **Mutation**

Le changement du lieu de travail hors du secteur géographique (en l'absence de clause de mobilité) ou le fait d'imposer au salarié de travailler à domicile est une modification du contrat de travail. L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'établir sa résidence dans le département de son nouveau lieu de travail. La modification du contrat n'est possible qu'avec l'accord exprès du salarié. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Si la modification n'a pas une cause économique, l'employeur informe le salarié et lui laisse un délai de réflexion. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai ne vaut pas acceptation. Le salarié peut réagir même après la mise en œuvre de la modification et saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Si la modification a une cause économique, l'employeur informe le salarié en lui précisant qu'il dispose d'un délai d'un mois (ou de 15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire) pour répondre et faire connaître, éventuellement, son refus. Passé ce délai et en l'absence de réponse, la modification du contrat de travail est effective. Le salarié ne pourra plus exprimer son refus.

Voir aussi **Rupture conventionnelle du contrat de travail**.





## B

**Bulletin de paie**

La délivrance du bulletin de paie est obligatoire, pour toutes les personnes salariées ou apprenties ou travaillant à quelque titre que ce soit ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme, ou la validité de leur contrat de travail (articles L3243-1 et L3243-2 du Code du Travail).

La mention de l'emploi sur le bulletin doit permettre de contrôler que la rémunération versée au salarié est conforme à sa qualification (Convention collective CDC). Toutefois, le Code du Travail précise que «l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir, de la part de celui-ci, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement ou d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat» (article L3243-3 Code du Travail). Cette acceptation ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du Code Civil et 1269 du nouveau Code de procédure civile.

Depuis 2017, la dématérialisation du bulletin de paie devient le principe et le format papier l'exception, sauf en cas de désaccord du salarié. Pour la remise du bulletin de paie électronique, l'employeur doit :

- ✓ Informer le salarié des modalités de son droit d'opposition à cette voie de transmission (un mois avant la 1<sup>re</sup> émission du bulletin de paie ou au moment de l'embauche);
- ✓ Fixer les conditions dans lesquelles le bulletin de paie est disponible pour le salarié (durée de 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié).

À la CDC l'employeur passe par le système de stockage MyPeopleDoc (<https://www.mypeopledoc.com>).

Si l'employeur ne le remet pas régulièrement, il peut être condamné à des dommages-intérêts et à une amende pénale.

L'employeur est tenu de conserver un double du bulletin pendant cinq ans (article L3243-4 Code du Travail).

Il est bon aussi de savoir qu'il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie des indications concernant l'exercice du droit de grève par les salariés. Il convient d'indiquer le montant des retenues effectuées sans préciser leur origine exacte mais en utilisant une expression neutre telle qu'«absence».



---

## **BILAN DE COMPÉTENCES**

Le bilan de compétences permet de faire la synthèse des expériences passées et d'identifier les pistes professionnelles, personnelles ou de formations possibles. Il peut être réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'une autorisation d'absence spécifique ou à la demande de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Sa mise en œuvre est assurée par l'un des organismes extérieurs référencés auprès des services RH. Le salarié est le seul destinataire du document de synthèse et des résultats détaillés. Une restitution peut être communiquée à l'employeur avec son accord. Tout salarié ayant acquis une ancienneté d'un an minimum peut bénéficier d'un bilan de compétences. Il devra respecter un délai de franchise de 5 ans entre chaque bilan.

---

# C

## Cadres

La loi de 1996 relative aux personnels de la CDC ainsi que le décret de juillet 1998 ont régularisé l'emploi des salariés sous Convention collective, cadres et non-cadres. Mais ces textes ont limité pour le futur le recrutement de salariés «privés» aux seuls postes d'encadrement correspondant à des métiers bien précis, figurant sur la liste dite liste des «Postes Repères». Ainsi, depuis cette date, la CDC ne peut plus recruter d'employés qui ne soient pas fonctionnaires. La Convention collective définit dans sa classification (voir plus loin) trois catégories d'emploi: les cadres, les techniciens supérieurs et les employés.

Sont considérés comme cadres les salariés qui ont soit une formation supérieure,

quelle que soit la discipline, sanctionnée par un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par la loi, soit une formation ou une expérience reconnue équivalente et qui occupent un poste dans lequel ils mettent en œuvre l'expérience ou les connaissances acquises.

Les cadres et techniciens supérieurs cotisent à l'AGIRC au titre de la retraite complémentaire, ce qui signifie que les techniciens sont assimilés aux cadres au regard des caisses de retraite complémentaire. Il en est de même pour les élections professionnelles pour lesquelles les techniciens supérieurs appartiennent au collège «cadres».

La réforme des retraites tend à vouloir fusionner toutes les caisses de retraite complémentaires. À suivre...

Voir aussi **Classification**.

## CAUTION

Lors de séminaire, de réunion de travail ou autres, générant un déplacement ou des frais devant être engagés par le salarié, il ne peut lui être demandé une quelconque caution. En effet, il est rappelé qu'il n'y a pas de base juridique pour l'obtention d'un chèque de caution auprès d'un salarié par l'employeur.

## CGT

Confédération générale du travail: Présentation, organisation et actualités tout sur le site [cgtcdc.referenc-syndicale.fr](http://cgtcdc.referenc-syndicale.fr).

C'est l'organisation syndicale qu'il vous faut pour défendre les intérêts individuels et collectifs de tous les salariés et travailleurs.

## CLASSIFICATION

La plupart des conventions collectives et accords professionnels comportent une grille de classification des emplois et des postes. Normalement, les organisations liées par un tel accord ont l'obligation de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour réviser les classifications. Nous reproduisons ici la classification prévue par la Convention collective.

### Les emplois de cadres

1/ Attaché d'études: cadre chargé, sous l'autorité et la responsabilité de la hiérarchie, d'une mission d'exécution d'études ou de travaux se rapportant à sa compétence.

2/ Chargé d'études A: cadre manifestant une compétence assurée dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées en raison de ses connaissances et de son expérience, et chargé, en sus de l'exécution de ces tâches, d'un rôle de conception ou de coordination d'études ou de travaux.

3/ Chargé d'études B: cadre possédant une parfaite maîtrise de ses connaissances et de leur application, ainsi que le sens des responsabilités, auquel est confiée une fonction impliquant initiative ou conception avec, éventuellement, coordination et contrôle du travail de subordonnés, mission de conseil auprès de la hiérarchie ou contrôle de certaines activités.

4/ Directeur d'études: cadre choisi en raison de l'autorité manifestée dans les connaissances et la pratique de sa spécialité pour assumer la responsabilité entière et permanente d'une unité ou d'une mission. Dans l'exercice de ses fonctions, ses prérogatives le conduisent à prendre les initiatives et les directives qui en découlent et à exercer éventuellement un commandement sur des subordonnés.

5/ Cadre hors grille: cadre ayant des fonctions de direction et dont les responsabilités impliquent la prise de décisions de façon largement autonome et dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'Établissement Public.

Ce cadre est membre du comité exécutif de la CDC, membre des comités de direction des branches de la CDC, directeur régional. La nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une autonomie certaine dans l'organisation de son travail, habilité à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à son métier et dont la rémunération de base brute annuelle est égale ou supérieure à 3,5 fois le plafond annuel (143 976 euros en 2022) de Sécurité Sociale.

### Les indices :

- ✓ Attachés d'études 310 à 535;
- ✓ Chargés d'études A 485 à 710;
- ✓ Chargés d'études B 630 à 910;
- ✓ Directeurs d'études minimum 705.

### Les techniciens supérieurs

Sont considérés comme «techniciens supérieurs», les salariés dont la formation générale, professionnelle ou l'expérience leur donne vocation à réaliser, dans le cadre d'une large autonomie d'action, des travaux requérant des connaissances professionnelles éprouvées.

La diversité des missions susceptibles d'être confiées aux «techniciens supérieurs» ainsi que la nature même des fonctions qu'ils sont appelés à remplir, ne permettent pas d'établir une énumération analytique des tâches à accomplir. Le classement des «techniciens supérieurs» peut s'échelonner à différents indices compris entre 310 à 600.

## Commission Santé, Sécurité conditions de travail

au Travail (CSSCT)  
Voir aussi Instances de concertation et de représentation.

## Comité Mixte d'information et de Concertation (CMIC)

Voir aussi Instances de concertation et de représentation.

## Comité Unique de l'Établissement Public (CUEP) ou local (CLU)

Voir aussi Instances de concertation et de représentation.

## Complémentaire (caisses de retraite Agirc Arrco)

Les salariés du secteur privé cotisent :

- ✓ pour leur retraite de base auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (régime général de la Sécurité Sociale),
- ✓ pour leur retraite complémentaire auprès de la caisse de retraite Agirc/Arrco.

Retraite de base	+	Retraite complémentaire	=	Retraite
------------------	---	-------------------------	---	----------

Les salariés se constituent des droits tout au long de leur carrière.

Les cotisations versées par les différents employeurs et les salariés sont transformées en points de retraite complémentaire. Ils s'accumulent sur un compte ouvert au moment de la première inscription du salarié dans une caisse de retraite. Ils sont ainsi conservés quels que soient les changements rencontrés au cours de la carrière. Le nombre total de points, obtenus en fin de carrière, donnera le montant annuel de la retraite. Ce montant est fonction de la valeur du point en vigueur au moment de la prise de la retraite et complétera la retraite de base.

Un rapport étroit existe entre les salaires touchés, les cotisations payées et le montant de la retraite.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, vous acquérez des points Agirc-Arrco. Auparavant, vous obteniez des points Arrco et, le cas échéant, des points Agirc.

L'ensemble des points que vous avez obtenus auprès des régimes Agirc et Arrco ont été intégralement repris par le régime Agirc-Arrco.

Les points Arrco ont été repris à l'identique et sont devenus des points Agirc-Arrco

Voir aussi **Dossier Retraite**.

## Compte Épargne temps (CET)

Le Compte Épargne Temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées (articles L3151-1 et L. 3152-1 du Code du Travail).

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent de reporter et d'accumuler sur un «compte personnalisé» des jours de congés dans la limite d'un plafond maximum de 60 jours.

Le nombre de jours mis annuellement sur le CET ne peut dépasser 20 jours si le compte est inférieur à 20 jours et 10 jours par an si le compte est supérieur à 20 jours.

Les jours qui peuvent être déposés sur le CET sont :

- ✓ des congés annuels y compris les jours de fractionnement, sachant que tout agent à temps plein devra prendre au minimum 20 jours de congés annuels par année civile;
- ✓ des jours DG;
- ✓ des jours RTT;
- ✓ des jours de repos compensateurs acquis au titre :
  - de la récupération des heures supplémentaires,
  - des interventions dans le cadre d'astreintes,
  - des travaux exceptionnels et du travail hors amplitude (cf. titre VI du protocole CDC ARTT), à l'exception du repos compensateur obligatoire.

Tout salarié ayant accumulé des jours sur son Compte Épargne Temps dispose de la faculté d'en consommer tout ou partie.

La procédure mise en place par la CDC permet en toute fin d'année de déposer des jours sur son CET. Il faut guetter l'ouverture de cette période car au-delà les jours non-pris et non déposés sur le CET seront perdus.

### Un capital de droits à congé

Les droits accumulés dans le Compte Épargne Temps peuvent servir à indemniser, en partie ou en totalité, un congé, une période d'inactivité, dans les limites fixées par l'accord collectif.

Il peut s'agir :

- ✓ d'un congé parental d'éducation;
- ✓ d'un congé sabbatique;
- ✓ d'un congé de solidarité internationale;
- ✓ d'une période de formation en dehors du temps de travail;
- ✓ d'un passage à temps partiel;
- ✓ d'une cessation progressive ou totale d'activité;
- ✓ de tout autre congé non rémunéré.

On observe, par ailleurs, que dans de nombreuses entreprises où ce dispositif existe, y compris au sein de la caisse des dépôts, les jours s'accumulent sur les CET sans jamais pouvoir être consommés. Bien souvent le Compte Épargne Temps se transforme en outil supplémentaire de flexibilité et nuit au temps de repos et à la création d'emplois pourtant nécessaire.

Un avenant (signé par la CGC et la CFDT) permet de basculer les jours épargnés sur son CET (10 jours maximum) vers son épargne salariale (PEE/PERE-CO). Comme le craignait la CGT la monétisation favorise la dégradation des conditions de travail. Ainsi pour accroître son revenu le salarié abandonne des jours de congé avec pour conséquence la fin des 35 heures, la flexibilité à outrance...

## Compte personnel de Formation (CPF)

Cf. Formation

### Congé

Nous avons recensé dans le Code du Travail pas moins de 25 types de congés, allant du congé payé au congé de solidarité internationale, en passant par le congé sabbatique, le congé pour catastrophe naturelle, le congé parental, le congé pour enfant malade, le congé pour élections etc. Intéressons-nous d'abord à la forme la plus commune et courante : les congés payés annuels.

**Acquisition du droit à congés payés** (article 90 de la Convention collective) : les congés payés s'acquièrent par fraction, tous les mois, au cours de la période de référence s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N, sauf dispositions légales et réglementaires propres à certains contrats.

**Calcul des droits à congés payés** (article 91.1 de la Convention collective) : la période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

**Période de consommation des congés payés** (article 92.1 à 92.4 de la Convention collective) : les droits acquis au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N) doivent être consommés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de la même année. Les salariés disposent de tous les droits à congés payés annuels dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. De ce fait, cela peut conduire à la prise de congés payés de l'année en cours par anticipation.

**Le temps de jouissance des congés payés** est composé de deux périodes (article 92.3) :

✓ période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année N ;

✓ période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année N et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre de l'année N.

- Période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année N (période légale) : au cours de cette période, le salarié exerçant son activité à temps plein est tenu de prendre un congé principal au moins égal à 10 jours ouvrés continus pris entre deux périodes de repos hebdomadaires (soit deux semaines civiles), ou la totalité de ses droits à congé si ceux-ci ne dépassent pas 10 jours ouvrés (article 92.4).

- Période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril de l'année N et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre de l'année N (article 92.5) jours dits de « bonification » : au cours de cette période, les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois.

Afin de bénéficier de jours supplémentaires dits de « boni » deux conditions sont à remplir : prendre un congé principal payé (CA) en continu de 2 semaines civiles en période d'été (entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année N), et consommer un minimum de jours de congés payés (CA) en période d'hiver. Ces jours de bonification sont accordés dans les conditions fixées ci-dessous et rappelées dans la note annuelle relative aux congés payés :

✓ 2,5 jours de congés pris et plus : 2 jours de bonification accordés ;

✓ 1 à 2 jours de congés pris : 1 jour de bonification accordé.

Les jours de bonification acquis durant les périodes susvisées peuvent être pris durant toute l'année N, voire N+1.



### **Indemnité compensatrice de congé payé et départ de la CDC (article 101 de la Convention collective).**

Les jours de congés payés pouvant être pris de manière anticipée dès le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le départ du salarié de l'Établissement Public au cours de la période de référence à la suite d'une rupture de son contrat de travail pour quelque motif que ce soit, donnera lieu à l'élaboration d'un solde des congés payés positif ou négatif.

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, si le nombre de jours de congés payés pris est supérieur au nombre de jours acquis, une retenue sur salaire sera réalisée sur le solde de tout compte. Dans le cas contraire, une indemnité compensatrice pour congés payés non pris est versée dans le cadre du solde de tout compte.

Pour le calcul des droits aux congés payés, sont assimilés à du travail effectif :

- ✓ les périodes de congés payés ;
- ✓ les périodes de congé de maternité, paternité, d'adoption et de naissance ;
- ✓ les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du Travail et l'article L. 713-9 du Code Rural ;
- ✓ les congés pour évènements familiaux ;
- ✓ les congés de formation professionnelle ;
- ✓ les absences légales et conventionnelles des représentants du personnel ;
- ✓ les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail ;
- ✓ la « journée défense et citoyenneté » (JDC), anciennement « journée d'appel de préparation à la défense » (JAPD) ;
- ✓ les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle

(auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle ;

- ✓ la période de suspension provoquée par un accident du travail (y compris l'accident de trajet) ou une maladie professionnelle dans la limite d'une année ininterrompue, appréciée à partir du jour de l'arrêt de travail initial ;
- ✓ les périodes de suspension pour cause de maladie donnant lieu à maintien total ou partiel du salaire de la part de l'employeur, limitées à trois mois consécutifs par année civile.

Les salariés qui ont été empêchés de consommer tout ou partie de leurs congés payés du fait de l'employeur, pour raison de service, ou pour cas de force majeure, maladie, accident ou maternité peuvent bénéficier d'un report exceptionnel de leur droit à congés. Dans ce cas, le reliquat de congés ne peut être reporté que sur une période au plus égale à un an.

### **Interruption du congé pour raisons de service**

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congés payés serait expressément rappelé par l'employeur avant le terme prévu de son congé, il lui sera accordé deux jours ouvrés supplémentaires de congés à prendre, à peine de forclusion, dans les 12 mois de date à date suivant le rappel. En outre, les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés sur justificatifs.

### **Interruption du congé pour maladie**

La maladie ou l'accident de vie privée pris en charge par la Sécurité Sociale suspend les congés payés, sans avoir pour effet de les prolonger. Le salarié doit donc respecter la date prévue de son retour sauf si l'avis médical prescrit un arrêt allant au-delà de cette date ou si, en accord avec sa hiérarchie, la date de reprise est repoussée. Dans le cas contraire, le reste du congé peut être pris à une date ultérieure fixée en accord avec la hiérarchie.



### **Les jours de congé conventionnels dits «Jours DG»**

En sus des 25 jours de congés payés légaux, tout salarié de la CDC bénéficie de 4 jours ouvrés de congés conventionnels «dits DG» par année civile de travail effectif. Ce congé s'acquiert à raison d'un jour ouvré par trimestre de travail effectif. Tout trimestre commencé est considéré comme ouvrant droit à un jour de congé. Mais les jours de congés «DG» n'ouvrent pas droit à l'attribution de jours de bonification même lorsqu'ils sont accolés à des jours de congés payés. Ils n'ouvrent jamais droit à indemnité compensatrice de congé, même en cas de résiliation du contrat.

La consommation annuelle peut être préalable à l'acquisition, sachant qu'en cas de départ en cours d'année, les jours pris en plus feront l'objet d'un prélèvement sur rémunération (accord ARTT du 29 novembre 2001).

### **Cas des salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (article 99 de la Convention collective)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié justifiant de contraintes géographiques particulières (salarié de nationalité ou d'origine étrangère, originaire des DROM COM ou ayant des contraintes familiales particulières) et désireux de prendre son congé annuel hors métropole, a la possibilité de reporter son congé principal d'une année sur l'autre.

La durée de l'absence maximale est alors portée à 62 jours calendaires consécutifs, quelle que soit la nature des congés la composant (congés et absences prévus dans la présente convention, au règlement de l'horaire personnalisé ou au titre de tout autre dispositif).

Toute demande doit alors être adressée préalablement, dûment justifiée, à la direction des ressources humaines dont il dépend.

La notion de contraintes géographiques particulières doit s'apprécier au regard de

la distance à parcourir, des contraintes de voyage et des intérêts familiaux qui justifient un tel déplacement.

### **Congé Ultramarin (billet annuel)**

L'accord-cadre 2022-2024, offre la possibilité de la prise en charge d'un billet d'avion annuel aux salariés métropolitains affectés en outre-mer, ainsi qu'aux salariés ultramarins affectés sur le territoire européen de la France (hexagone et Corse). Cette prise en charge n'entraîne aucune modification des éléments de rémunération. Cette prise en charge est affectée aux salariés ainsi qu'à leurs conjoints et enfants à charge. Elle est soumise à des critères définis par la direction des ressources humaines.

### **Congé sans solde de courte durée (articles 102.1 à 102.3 de la Convention collective)**

Un congé sans solde de courte durée pour convenances personnelles pourra être accordé à tout salarié sur demande par lettre recommandée. En tout état de cause, le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit avoir, au préalable, épuisé toutes les autres possibilités de congés, y compris les congés payés annuels, dont il dispose par ailleurs.

L'autorisation d'absence accordée par la direction des ressources humaines ne peut excéder 20 jours ouvrés consécutifs ou non par année civile.

Il ne donne pas lieu à rémunération et n'entre pas dans la détermination de l'ancienneté, ni dans le décompte des congés payés.

### **Congé sans solde de longue durée (articles 103.1 à 103.6 de la Convention collective)**

Un congé sans solde de longue durée pour convenances personnelles peut être accordé à tout salarié sur demande écrite (lettre recommandée avec accusé de réception), adressée 2 mois avant la date de départ prévue à la direction des ressources humaines dont il dépend.

Pendant ce congé, le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle concurrente de celles de la CDC. Il est tenu à une obligation de discrétion et de non-concurrence.

Le courrier adressé par le salarié doit obligatoirement mentionner la date à partir de laquelle il souhaite bénéficier d'une suspension de son contrat de travail et la durée demandée du congé. Le congé sans solde de longue durée doit être demandé pour une durée minimale d'un mois et maximale de 2 ans. Il peut être renouvelé une fois sur demande un mois avant le terme du congé si sa durée est inférieure ou égale à 6 mois, ou 2 mois avant le terme du congé si sa durée est comprise entre 6 mois et 1 an ou 3 mois avant le terme du congé si la durée de celui-ci est supérieure à 1 an.

Au cours de son contrat de travail, un salarié peut bénéficier d'une absence maximale de 4 ans au titre d'un ou plusieurs congés sans solde de longue durée. Il ne donne lieu à aucune rémunération. Il n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté ni des congés payés.

Le salarié fait part de son intention de réintégration :

- ✓ 3 mois avant le terme du congé sans solde de longue durée si la durée du congé a été inférieure ou égale à 1 an ;
- ✓ 6 mois si la durée du congé a été supérieure à 1 an.

Il doit être réintégré dans la branche d'activité à laquelle il appartenait avant la suspension de son contrat, sur un poste disponible, de qualification similaire et conserve le niveau de salaire de base qu'il avait atteint avant la suspension de son contrat de travail. Il est réintégré à l'une des 3 premières vacances de poste de sa catégorie. Dans l'attente de sa réintégration, aucune rémunération n'est versée. Si le salarié refuse successivement 3 propositions, il s'expose à une mesure de licenciement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié qui suspend son contrat de travail

afin d'effectuer une mobilité au sein d'une filiale de la CDC (voir aussi **Suspension de contrat ou Mobilité**).

### **Congé parental**

**La Convention collective de la CDC ne prévoit aucune clause particulière dans ce cas. Donc c'est la loi qui s'applique.**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le salarié peut demander, soit à bénéficier d'un congé parental, soit à travailler à temps partiel pour une durée comprise entre 16 et 32 heures. Cette durée ne peut être modifiée par le salarié sauf accord de l'employeur. Pour bénéficier de ces dispositions, il suffit d'avoir au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption. L'employeur ne peut s'y opposer. La survenance d'une nouvelle naissance ou adoption suffit à ouvrir le droit à congé parental. Un salarié qui aurait un second enfant avant la fin du premier congé parental peut donc librement en solliciter un second même s'il n'a pas repris le travail et n'a pas bénéficié d'un congé maternité.

Le salarié qui a pris un congé parental ou a exercé son travail à temps partiel est, à l'issue de cette période, réintégré dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental et le travail à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, quelle que soit la date de leur début. Si l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption a plus de trois ans, le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder un an à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, accident ou handicap grave de l'enfant, la période de congé parental ou de travail à temps partiel peut être

prolongée d'un an au maximum, au-delà du troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption au-delà des trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu. Aucune rémunération ni indemnité ne sont dues au salarié.

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié est électeur dans l'entreprise. Il reste également éligible. Il est pris en compte dans les effectifs. Pendant toute la durée du congé parental, le salarié bénéficie du maintien de ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie et maternité (Code de la Sécurité Sociale, article L. 161-9) mais pas aux prestations en espèces. Le bénéfice des droits aux prestations invalidité et décès est maintenu pendant un an. Cependant, la loi ne prévoit rien en ce qui concerne l'assurance vieillesse. Selon la CNAMTS, le congé est pris en compte pour la durée d'assurance au régime d'assurance vieillesse (Circ. CNAMTS n° 15/85, 5 fév. 1985). L'entreprise peut, si un accord le prévoit ou par vote majoritaire des salariés à bulletin secret, prévoir de verser des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé parental. Aucune disposition n'interdit de licencier pour motif économique un salarié en congé parental d'éducation, à condition que le licenciement soit bien prononcé pour un motif indépendant du congé parental.

Lorsque le bénéficiaire du congé parental est en contrat à durée déterminée, le congé ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistante maternelle sur le temps pris au titre du congé.

Le salarié qui avait deux employeurs à temps partiel, peut continuer à travailler sans réduction de travail chez l'un d'entre eux (article R 1235-13 du Code du Travail).

En cas de reprise du travail à l'issue du congé parental ou lorsqu'il perçoit l'allocation parentale d'éducation, le salarié retrouve les droits aux prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès pendant douze mois (Code de la Sécurité Sociale, article D. 161-2).

En cas de non-reprise du travail à l'issue du congé parental d'éducation, en raison d'une maladie ou d'une nouvelle maternité, le salarié retrouve ses droits aux prestations en nature et en espèces au régime antérieur au congé parental d'éducation dont il relevait. Ces dispositions s'appliquent pendant la durée de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou du congé légal de maternité postérieur au congé parental.

Le salarié qui, pendant un congé parental ou à l'issue de ce congé, est involontairement privé d'emploi, bénéficie pour lui-même et ses ayants droit, tant que dure son indemnisation, de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relève antérieurement au congé parental.

Le salarié n'est pas rémunéré pendant le congé parental, mais il peut bénéficier de l'allocation parentale d'éducation à la naissance d'un deuxième enfant ou d'un enfant de rang supérieur et ce jusqu'à ce que le plus jeune enfant atteigne trois ans. Le droit à l'allocation parentale d'éducation a été étendu aux personnes adoptant un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans.

### **Congé pour création d'entreprise**

Le salarié qui se propose de créer ou de reprendre, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, une entreprise individuelle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit dans le cadre d'une société ou d'une société coopérative ouvrière de production, peut obtenir un congé d'un an renouvelable non



rémunéré. Le salarié qui utilise le congé pour création d'entreprise pour exercer une activité salariée peut être licencié.

### **Congé d'adoption**

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de seize semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut être précédé de sept jours consécutifs, au plus, avant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé d'adoption est porté à dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ou vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

### **Congé d'éducation des enfants**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, a le droit soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires. La durée de ce congé ou du temps partiel est d'un an maximum, renouvelable deux fois et ne peut dépasser la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

**Ce congé n'est pas rémunéré par la CDC.**

### **Congé de naissance ou d'adoption**

Le congé de naissance est ouvert au salarié (père), sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer. Le salarié doit travailler en France.

Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

Si le salarié souhaite bénéficier de ce congé, l'employeur ne peut le lui refuser.

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). En cas de naissance de jumeaux (ou de plus de 2 enfants), la durée du congé reste fixée à 3 jours.

Le salarié peut prendre les 3 jours consécutivement ou, avec l'accord de l'employeur, séparément.

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur. Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et le congé de naissance CDC.

### **Congé de naissance CDC**

Le congé de naissance est possible sur demande du salarié un mois avant le début du congé.

La durée du congé est fixée à 28 jours ouvrables qui doivent être consommés dans l'année qui suit la naissance ou l'adoption.

Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et le congé de naissance.

Ce congé n'est pas fractionnable et ne peut pas interrompre une période de congés annuels.

### **Congé de paternité**

Après la naissance de son enfant et dans un délai de 6 mois qui peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité allant jusqu'à 25 jours ou de 32 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. Pendant le congé le

salarié bénéficie d'une indemnité journalière de la Sécurité Sociale (dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale).

Le congé paternité peut s'ajouter au congé de naissance de 3 jours.

### **Congé de présence parentale**

Le salarié dont l'enfant, à charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité Sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même Code, est 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 bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié est au maximum de 310 jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du Code de la Sécurité Sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen tous les 6 mois. La durée maximale du congé est de 3 ans.

Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé, dans le respect des durées maximales.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé. Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.

### **Congé de soutien familial (Code du travail) ou Congé de solidarité familial (à la CDC)**

Ce congé permet au salarié de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Tout salarié peut en bénéficier dès qu'il justifie d'une ancienneté de 2

ans au sein de son entreprise (article L3142-22 du Code du Travail).

Le salarié peut ainsi s'occuper de :

- ✓ son conjoint ;
- ✓ son concubin ;
- ✓ son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ✓ ses ascendants ;
- ✓ ses descendants ;
- ✓ l'enfant dont il assume la charge ;
- ✓ son collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré ;
- ✓ l'ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son conjoint, concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Le proche doit soit avoir un taux d'incapacité au moins égal à 80 %, soit pouvoir bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie au titre d'un classement dans les groupes I et II de la grille nationale Aggir.

Ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable. Il ne peut cependant être supérieur à un an, sur la totalité de la carrière du salarié (article L3142-24 du Code du Travail).

Le salarié doit adresser une demande à son employeur au moins 2 mois avant le début du congé. Il doit joindre à sa demande, une déclaration sur l'honneur de son lien familial avec la personne aidée, une autre déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas déjà bénéficié d'un tel congé ou la durée déjà effectuée. Il doit également joindre soit la copie du document justifiant le taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % soit la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Pendant ce congé, le salarié n'est ni rémunéré ni indemnisé.

À l'issue du congé, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il peut demander à son employeur de revenir de manière anticipée lorsque :

- ✓ la personne aidée est décédée ;



- ✓ la personne aidée est admise dans un établissement ;
- ✓ il justifie d'une diminution importante de ses ressources ;
- il a recours à un service d'aide à domicile,
- ✓ un autre membre de sa famille prend un congé de soutien familial.

### **Le congé solidarité familiale CDC**

Il est différent car il permet au collaborateur de s'absenter pour assister un proche (ascendant, descendant, frère, sœur, ou une personne partageant ou non le même domicile) souffrant d'une pathologie **mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable**, quelle qu'en soit la cause.

La CDC maintient la rémunération durant un mois calendaire\* ou 30 jours en cas de fractionnement du congé.

(Voir aussi **Don de jours**)

### **Congé sabbatique**

Le droit au congé sabbatique est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'établissement public ou le groupe d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle, et n'ayant pas bénéficié au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins 6 mois (article L.3142-91 du Code du Travail).

La durée du congé sabbatique est au minimum de 6 mois et au maximum de 11 mois, pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. La demande de congé sabbatique n'a pas à être motivée. Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois à l'avance, de la date de départ envisagée et de la durée.

L'employeur a la possibilité de reporter la date de départ en congé, dans le délai de 6 mois à compter de la présentation de la

demande (article L.3142-84 du Code du Travail).

### **Refus du congé**

L'employeur peut refuser le congé si le salarié ne remplit pas les conditions :

- ✓ d'ancienneté ;
- ✓ de durée ;
- ✓ de délai de prévenance.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté, dans les 15 jours suivant la réception de cette lettre, devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé (article D.3142-51 du Code du Travail).

### **Situation du salarié en congé sabbatique**

Pendant le congé sabbatique, le contrat est suspendu et le salarié cesse d'être rémunéré, sauf s'il utilise ses congés payés ou le compte épargne temps. La période de suspension n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, sauf autres dispositions de la Convention collective.

Le salarié en congé sabbatique est décompté dans l'effectif de l'entreprise (puisqu'il y demeure salarié). Il est électeur aux élections professionnelles (mais non éligible), il est tenu aux obligations de discrétion, de loyauté et de non-concurrence qui relèvent de son contrat de travail ou des dispositions conventionnelles (article D.3142-45 du Code du Travail).

### **Fin du congé**

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé (article L.3142.85 du Code du Travail) Vous devrez informer la DRH de votre souhait de réintégration, par courriel.

## Congé de solidarité internationale

Le salarié ayant au moins douze mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve du nombre de demandes dans l'entreprise, à un congé de solidarité internationale pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

La liste de ces associations est fixée par l'autorité administrative.

La durée maximale du congé est de 6 mois le contrat de travail est suspendu pendant la période de congé, la durée du CSI est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté et à l'avancement.

## Congés autres

Le Code du Travail prévoit d'autres types de congés :

- ✓ congé mutualiste de formation,
- ✓ congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse,
- ✓ congé de représentation,
- ✓ congé des salariés élus ou candidats à un mandat parlementaire ou local,
- ✓ congé pour acquisition de la nationalité.

## Contrat de travail

« La définition du contrat de travail n'est pas fournie par la loi mais par la jurisprudence : est un contrat de travail celui par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination juridique ».

Trois conditions sont donc nécessaires pour qu'existe un contrat de travail :

- ✓ un travail pour autrui ;
- ✓ une rémunération ;
- ✓ une subordination dans l'exécution du travail.

L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Si les trois conditions citées ci-dessus sont réunies, le contrat existe de plein droit et sans possibilité pour les parties d'en écarter les effets.

Camoufler un travail salarié sous l'apparence d'un contrat de sous-traitance constitue le délit de travail dissimulé.

Le salarié ne peut s'engager pour la vie. Le contrat peut être conclu pour :

- Une durée indéterminée.



Il peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes en respectant les dispositions relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement, à l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

• **Une durée déterminée** (article L.1242-12 du Code du Travail). Il est alors nécessairement constaté par écrit. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. La loi n° 96-452 du 28 mai 1996, autorise la Caisse des Dépôts à recruter sous le régime des Conventions Collectives des cadres salariés, exclusivement sur les emplois fixés par le décret n°98-596 du 13 juillet 1998. Les modalités de recrutement de ces personnels ont été fixées par arrêté du directeur général.

L'engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires signés par les deux contractants. Le contrat de travail doit mentionner les éléments essentiels de la relation de travail entre le salarié recruté et l'Établissement Public :

- ✓ l'identité des parties ;
- ✓ le secteur géographique d'activité ;
- ✓ la catégorie d'emploi et la classification ;
- ✓ la date de début du contrat ;
- ✓ le montant du salaire de base, les éléments constitutifs de la rémunération ;
- ✓ la durée du travail ;
- ✓ la référence à la Convention collective qui fixe notamment les règles applicables en matière de période d'essai, de congés payés et de préavis.

Le contrat de travail fixe les obligations des deux parties qui le signent : le salarié et l'employeur.

Le cadre de ces obligations est décrit et définit par les textes légaux : accords internationaux, Code du Travail, Convention collective, règlement intérieur ainsi que le contrat de travail avec ses avenants.

Pour toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail, l'accord préalable du salarié est requis. Un avenant au contrat de travail est alors signé par les parties.

Le salarié doit déclarer à l'employeur toutes les modifications intervenant dans sa situation postérieurement à son engagement et qui sont susceptibles d'entraîner une modification des obligations de l'employeur tant vis-à-vis du salarié lui-même qu'à l'égard de tiers ou de l'administration. Il doit produire toutes les pièces justifiant de sa nouvelle situation.

Jugé encore trop protecteur pour le salarié du point de vue libéral et patronal, le contrat de travail, comme d'ailleurs l'ensemble du droit du travail, fait l'objet d'attaques et de remises en cause incessantes.

La caisse des dépôts s'est engagée à vouloir « toiletter » ce décret suite aux évolutions des métiers au sein de l'établissement.

La CGT, pour sa part, lutte pour renforcer et développer les garanties encore faibles liées au contrat de travail, en avançant notamment l'idée de la Sécurité Sociale professionnelle qui garantirait au salarié la continuité d'un certain nombre de droits et garanties (formation, reclassement, rémunération, prévoyance...) même en période de rupture de contrat et de chômage.

Voir aussi **Avenant**.



## Convention collective

Les salariés cadres, techniciens supérieurs (actuellement la CDC n'embauche plus d'employés) de l'Établissement Public Caisse des Dépôts sont soumis à une Convention collective particulière négociée et signée entre la direction de cet établissement et les organisations syndicales : CGT, CFDT, CFTEC et FO le 17 juillet 2000.

Cette convention a été modifiée par 7 avenants. Toutes les dispositions de cette convention doivent s'appliquer pour tous les salariés de la CDC.

## Création d'entreprise

Ce dispositif n'a pas été reconduit par l'accord-cadre 2022-2024.

Voir aussi la Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

## COSOG

Depuis le mois de mars 2007, une seule association, le COSOG, gère les activités sociales et culturelles pour les personnels de l'Établissement Public. Les bénéficiaires des prestations servies par l'Association sont :

les personnels rémunérés par la CDC ; les personnels de l'Association, les personnels des structures ayant statutairement la qualité d'entité associée et ayant conclu une convention avec l'Association. Le COSOG a vocation à proposer des prestations et à verser des subventions sous diverses formes aux ouvriers droits (personnels CDC) et à leurs ayants droit (conjoint et enfants des OD). L'association est pilotée par un conseil d'administration composé de 20 membres élus issus des organisations syndicales représentatives à la Caisse des Dépôts et d'un membre désigné par la direction.

Pour connaître vos élus CGT au Conseil d'Administration du COSOG consulter le site [cgtcdc.reference-syndicale.fr](http://cgtcdc.reference-syndicale.fr).

## Cycle de travail

Voir aussi Aménagement du temps de travail.



# D

## DÉCOMPTE

Le décompte horaire renvoie à la notion de temps de travail effectif.

La loi Aubry l'a précisément défini: «Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les personnels sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles».

Aux termes de la loi, un décompte individuel des heures de travail s'impose pour tous les horaires non collectifs: horaires individuels, horaires nominatifs ou travail à temps partiel (article D. 3171-8 du Code du Travail). Ce décompte des heures de travail doit être:

- ✓ quotidien: nombre d'heures ou heures de début et de fin de travail et détail des pauses ou relevé du nombre d'heures de travail effectuées;
- ✓ hebdomadaire: récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées. Ce décompte doit également être réalisé pour les cadres non dirigeants.

À cet égard, la conclusion d'une convention de forfait horaire ne permet pas d'échapper à cette obligation et le décompte devra porter tant sur les heures de travail au-delà du forfait que sur celles qui y sont comprises.

Aucune forme particulière n'est imposée à l'employeur pour ce décompte obligatoire, le seul impératif étant que le système retenu soit fiable. L'employeur peut charger le salarié d'opérer lui-même le décompte de ses heures de travail; cependant, il reste tenu de s'assurer que ce décompte s'opère correctement.

Le chef d'entreprise qui ne respecte pas les règles de décompte du temps de travail est passible d'amendes.

L'accord ARTT de novembre 2001 est venu préciser les modalités et le cadre du décompte des horaires et des jours constituant le temps de travail effectif des salariés. Depuis l'accord a été modifié par l'avenant n° 1 en juillet 2021 relatif à la pérennisation de la MATT et de la semaine de 4 jours puis par l'avenant n° 2 en février 2022 relatif à l'assouplissement de la MATT depuis la signature décembre 2021 de l'accord Emploi, Parcours professionnels et Compétences.

Le temps de travail effectif individuel est mesuré en heures et décompté à l'intérieur des horaires collectifs (amplitudes hebdomadaires et quotidiennes) définis par engagement interne de service, en tenant compte des absences individuelles.

### **Les horaires collectifs**

#### L'amplitude hebdomadaire

L'amplitude hebdomadaire de référence est du lundi au vendredi (sauf activités spécifiques et circonstances exceptionnelles).

### **L'amplitude quotidienne**

Pour tenir compte des particularités des sites géographiques ou des besoins de fonctionnement de service, l'amplitude quotidienne d'ouverture des entités de travail est définie dans le cadre des engagements internes de service dans la limite des heures d'ouverture de chacun des sites géographiques de l'Établissement Public.

- ✓ L'amplitude maximale d'ouverture des services doit être cohérente avec les besoins véritables de leur activité et, de ce fait, doit être, en principe, couverte sur toute sa durée.
- ✓ L'amplitude de référence des services préconisée est de 10 h30, l'amplitude individuelle est fixée par les engagements internes de service dans la limite maximale de 10 heures, pause méridienne comprise. Elles peuvent être différentes dès lors qu'elles se justifient par la nature de l'activité, par l'organisation du travail de l'équipe ou par la localisation géographique.

Pour les services dont l'amplitude d'ouverture journalière est supérieure à l'amplitude individuelle, le travail effectué, à la demande de la hiérarchie, au-delà de l'amplitude individuelle de travail effectif et dans la limite de 10 heures, doit donner lieu à la prise en compte d'heures supplémentaires.

Dans le cadre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) a été mis en place une plage horaire unique à tout l'établissement de 7 heures à 20 heures, et le badgeage sur écran du décompte horaire tout en gardant les Engagements Internes de Services (EIS) spécifiques.

### **Le décompte des absences individuelles**

- ✓ Toute sortie temporaire de l'établissement, à des fins personnelles, pendant la journée de travail doit faire l'objet d'un enregistrement en sortie et en entrée.

Il est décompté 30 minutes de temps de pause méridienne sur le temps de travail effectif.

- ✓ Aucune pause méridienne d'une durée supérieure à 30 minutes et inférieure à 45 minutes ne peut être imposée dans les services où l'activité est continue.
- ✓ Pour les personnels qui sont aux horaires fixes et de ce fait non bénéficiaires de l'horaire variable, la durée de la pause méridienne est prédéterminée. Toute pause méridienne inférieure à cette durée prédéterminée sera portée automatiquement au niveau de celle-ci.

Toute pause méridienne supérieure à la durée prédéterminée sera intégralement décomptée.

### **L'enregistrement du temps de travail effectif**

La mesure du temps de travail nécessite un suivi du temps de travail effectif précis et fiable. La mesure du temps de travail est quotidienne et vient alimenter un compteur temps individuel.

Tous les personnels doivent enregistrer sur un poste de travail via l'application @tempo, leurs heures d'arrivée et de départ, et toutes sorties de l'établissement à des fins personnelles.

Selon l'accord QVT, il est automatiquement alloué un crédit de 15 minutes tous les jours de présence, compensation difficilement obtenue suite à la disparition des badgeuses aux entrées des bâtiments.

Il n'est pas nécessaire d'enregistrer le temps individuel de pause méridienne s'il est fait sur un site de l'établissement.

En cas d'absence de lieu de restauration collective à proximité du lieu de travail, les règles relatives au décompte de la pause méridienne devront être précisées dans l'engagement interne du service.



L'accord télétravail entérine le fait que le temps de travail n'est plus décompté, une journée de 7 h 30 est fixée. La CGT déplore l'imposition d'un poids de journée fixe de 7 h 30 pour les télétravailleurs. Le pointage via @tempo permet de mesurer effectivement le temps de travail et cette mesure peut contribuer à l'équilibre des temps de vie.

### **Les exceptions**

Les personnels soumis à un décompte horaire ne relevant pas des règles de droit commun sont :

#### **Les chauffeurs de direction**

Ils déclarent chaque jour leurs heures d'arrivée et de départ du travail ainsi que leur temps de pause quotidien.

#### **Les itinérants permanents**

Ils déclarent, auprès de leur hiérarchie, leurs heures d'arrivée et de départ du travail ainsi que leur temps de pause quotidien lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de badger.

Lorsque l'itinérant permanent effectue sa journée de travail en mission, il indiquera son heure de prise de service et de fin de service après avoir déterminé la durée de sa journée de travail dans la limite de 10 heures selon les modalités suivantes :

- ✓ le temps de travail effectif est décompté en temps réel ;
- ✓ 30 minutes sont décomptées forfaitairement au titre de la pause méridienne ;
- ✓ le temps de trajet du domicile au lieu de la mission aller et retour est considéré comme travail effectif, déduction faite du temps de trajet moyen « domicile - lieu de travail habituel ». Le temps de trajet moyen « domicile - lieu de travail habituel » est estimé forfaitairement à 45 minutes pour l'Île-de-France et les grandes agglomérations (Lyon, Marseille, Bordeaux et Lille) et à 30 minutes dans les autres cas.

Ces déclarations font l'objet des saisies correspondantes par le salarié dans le système informatique et d'une validation par la hiérarchie.

#### **Les personnels effectuant des déplacements extérieurs occasionnels**

En cas de déplacements occasionnels, soit sur un autre site géographique, soit à l'extérieur de l'établissement, les compteurs individuels sont crédités du temps de travail effectif sur la base du temps réel, dans la limite de 10 heures, enregistré dans le système d'information ou déclaré et validé par le responsable hiérarchique.

Par « déclarer les heures d'arrivée ou de départ », il convient d'entendre « saisie des heures d'arrivée et /ou de départ » par l'intéressé dans le système informatique, données qui devront être validées par la hiérarchie pour pouvoir donner lieu à une prise en compte par le système.

Lors des déplacements occasionnels interrégionaux, la journée de travail, dans la limite de 10 heures, est décomptée comme suit :

- ✓ le temps de travail effectif est décompté en temps réel ;
- ✓ le décompte forfaitaire de 30 minutes au titre de la pause méridienne ;
- ✓ le temps de trajet est pris en compte pour la durée prévue du transport ferroviaire ou aérien le jour du déplacement.

En septembre 2020, la direction de la CDC a tenté de modifier l'accord RTT afin de réduire le dispositif.

La CGT et les autres organisations syndicales ont refusé de cautionner la régression sociale qu'il portait.

### **Les forfaits en jours**

Voir aussi Forfait jours.

## **Décret de juillet 1998**

Une loi de septembre 1996 a régularisé l'emploi des personnels de droit privé de la CDC. Cette loi a affirmé que ces personnels étaient entièrement régis par le Code du Travail à l'exception des compétences du comité d'entreprise inapplicables au statut particulier de la CDC. Par ailleurs, cette loi a proscrit le recrutement ultérieur de salariés de droit privé à l'exception de personnels d'encadrement recrutés dans le cadre d'une liste de métiers strictement limitée.

Un décret de juillet 1998 a précisé cette liste des métiers (une quinzaine). Par ailleurs, ce décret instaure les instances de concertations spécifiques à la CDC (modifié en 2018) : Comité Unique de l'Établissement Public (CUEP) et Locaux (CLU). Il fixe également les règles de délégations de signatures dont peuvent bénéficier les Directeurs d'études à l'instar des cadres hauts fonctionnaires.

## **DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL**

Les ordonnances Macron ont profondément modifié la représentation du personnel. Ainsi les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail n'existent plus ; une seule instance est créée au sein de toutes entreprises privées : le Comité Social et Économique.

L'Établissement public CDC n'est pas soumis à ces ordonnances, néanmoins un texte de loi organise la représentation du personnel en une représentation unique du personnel (cf. Représentation unique).

Le décret de 2018 portant sur la représentation des personnels de la CDC a entériné la disparition des délégués du personnel à la CDC (au sens Code du travail) au profit d'une représentation spécifique des salariés : la délégation des personnels privés (DPP).

## DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET REPRÉSENTANT SYNDICAL

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du Travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être à nouveau désigné comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Les délégués syndicaux ou représentant syndicaux représentent le syndicat auprès de l'employeur et animent la section syndicale: collecte des cotisations, affichage et distribution des documents syndicaux, organisation des réunions syndicales.

Les délégués syndicaux (des syndicats représentatifs) sont les seuls interlocuteurs nécessaires et obligatoires de l'employeur, à l'exclusion d'autres institutions représentatives, lorsqu'il s'agit de négocier la Convention collective ou des accords d'entreprise. Tout délégué syndical est automatiquement mandaté pour représenter son organisation syndicale auprès de l'employeur et dispose des pleins pouvoirs pour négocier, quelle que soit l'importance de l'accord.

Cependant, le délégué syndical d'un syndicat représentatif pour une seule catégorie de salariés ne peut valablement signer un accord que pour cette catégorie de salariés. Ils sont ainsi mandatés pour :

- ✓ la négociation annuelle obligatoire (NAO), relative aux salaires, conditions et organisation du travail, égalité professionnelle, temps de travail, protection sociale, épargne salariale, etc. ;
- ✓ la négociation du protocole d'accord préélectoral ;
- ✓ la négociation de tout accord dans l'établissement public.

### **Le délégué syndical est un salarié protégé.**

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité technique, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité technique quel que soit le nombre de votants.

Il existe également des délégués syndicaux du groupe Caisse des Dépôts (voir aussi **Groupe**).

Pour connaître vos délégués CGT : [www.cgtcdc.reference-syndicale.fr](http://www.cgtcdc.reference-syndicale.fr).

## Démission

La démission est définie en droit comme une rupture unilatérale du contrat de travail par le salarié.

Elle présente les caractéristiques suivantes :

- ✓ elle n'a pas à être motivée ;
- ✓ elle n'a pas besoin d'être acceptée par l'employeur ;
- ✓ elle peut être librement mise en œuvre par tout salarié, y compris les représentants du personnel, sauf lorsque le contrat de travail ou la Convention collective soumet son exercice à certaines conditions (préavis, motif précis...) que le salarié devra alors respecter.

En revanche, les tribunaux annulent les clauses de contrats de travail prévoyant par exemple que le salarié sera considéré comme démissionnaire s'il n'atteint pas une obligation de résultat.

En effet, le salarié ne peut renoncer par avance à la protection qui lui est offerte par les textes d'ordre public relatifs au licenciement.

Notre Convention collective fixe un certain nombre de conditions. Toute décision de démission doit être adressée par le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre émargement, à la direction des ressources humaines dont il dépend, en respectant le préavis prévu, soit :

- ✓ 3 mois pour les cadres ;
- ✓ 2 mois pour les techniciens supérieurs.

Le cas échéant, le salarié mentionne, dans ce courrier, s'il entend bénéficier de temps libre pour recherche d'emploi.

La démission ne prendra effet qu'au terme de ce délai-congé. Le salarié est tenu de respecter le délai-congé. En cas de non-respect, il s'expose à des poursuites judiciaires.

Toutefois, ces délais ne s'appliquent pas aux cas de démission des femmes enceintes, des pères et mères à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer ni au salarié en congé pour création d'entreprise. Dans ces cas, les modalités de démission sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur propres à ces situations.

Lorsque, sur l'initiative de la direction, le salarié est dispensé d'exécuter tout ou partie de son délai-congé, il percevra la rémunération qu'il aurait normalement perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

À l'inverse, lorsque le salarié à sa demande, est dispensé d'effectuer tout ou partie de son délai-congé le paiement du salaire est interrompu à compter du jour de cessation effective de ses fonctions.

### Temps libre pour recherche d'emploi

Le salarié démissionnaire bénéficie, sur demande écrite, d'une autorisation d'absence exceptionnelle pour recherche d'emploi pendant son préavis. Cette autorisation d'absence est limitée à 2 heures par jour ouvré.

Après accord écrit de la hiérarchie et en fonction des nécessités de service, le salarié pourra cumuler une partie des heures de recherche d'emploi dans les conditions suivantes : cumul en demi-journées ou journées entières dans les limites de 4 demi-journées de travail et 2 journées entières de travail au maximum par période de 4 semaines civiles.

L'autorisation d'absence ne donne pas lieu à rémunération.

Lorsque le salarié exerce son activité à temps partiel, la durée de l'autorisation d'absence est fixée au prorata temporis de son temps de travail.



## DÉPENDANCE OBLIGATOIRE

Depuis janvier 2003 et dans le cadre d'un accord conclu entre les organisations syndicales et la direction, les salariés de l'EP ayant 6 mois d'ancienneté sont couverts obligatoirement par une assurance « dépendance » destinée à couvrir les conséquences de la perte d'autonomie, liée à la maladie ou à l'accident, en tenant compte de l'allongement croissant de l'espérance de vie.

Son objet est de garantir le service d'une rente viagère aux participants qui se trouvent de façon définitive en état de dépendance, telle que définie par le contrat.

En outre, ce contrat couvre également les salariés en invalidité ou en incapacité de travail suite à une maladie ou à un accident.

Le niveau de dépendance est déterminé en fonction de l'incapacité d'effectuer seul les 6 actes de la vie quotidienne (AVQ): toilette, habillage, alimentation, continence, déplacement, transfert d'un lit à une chaise et inversement.

Le bénéficiaire doit par ailleurs se trouver dans l'une des situations suivantes :

- ✓ être hébergé en section de cure médicale ou dans un établissement destiné à l'accueil des personnes âgées;
- ✓ être hospitalisé en unité de long séjour;
- ✓ bénéficier à la fois des services de soins médicaux à domicile et de l'assistance d'une tierce personne, justifiée par certificat médical.

Le montant de base de la rente viagère mensuelle est de 355 € dès que le participant est reconnu en état de dépendance de niveau 3. La dépendance de niveau 3 correspondant à l'incapacité pour la personne d'effectuer seule 4 actes (AVQ) sur 6.

Ce montant est porté à 709,99 € par mois, pour un état de dépendance reconnu au niveau 4 (incapacité d'effectuer 5 ou 6 actes de la vie quotidienne).

Bénéficiaire de la couverture dépendance :

- ✓ tous les salariés actuels et futurs, actifs et rémunérés par la CDC;
- ✓ le salarié dont le contrat est suspendu, sans maintien de salaire, à condition qu'il informe la CDC de sa décision, au plus tard la veille de la suspension de son contrat de travail et qu'il s'engage à acquitter le montant intégral de la cotisation;
- ✓ les salariés au moment du départ en retraite (ou en préretraite dans le cadre des dispositifs légaux), à condition qu'ils se manifestent auprès de l'organisme assureur avant leur cessation définitive d'activité.

La cotisation est unique quel que soit l'âge et elle est due tant que la personne n'est pas dépendante.

Son montant mensuel forfaitaire par adhérent est de 6,09 € (y compris la participation de l'employeur). La participation de l'employeur à cette cotisation est de 70 % pour les salariés « cadres et techniciens supérieurs ».

Cf. notice [https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/530664681\\_DBFileDocument/ipsec-salaries-notice-dependance-01012020](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/530664681_DBFileDocument/ipsec-salaries-notice-dependance-01012020)



## Déplacements professionnels

Selon la Convention collective, articles 36.1 à 36.3, les taux et conditions de remboursement des frais de déplacements imposés au salarié pour exécuter une mission sont fixés par note de service de la direction après information des délégués syndicaux.

### Hébergement (nuitée et petit déjeuner) :

- ✓ Paris : 111 € ;
- ✓ Province : 90 € ;
- ✓ Outre-mer : 101 €.

**Petit déjeuner :** 8 € (si avant 8h00 en cas de voyage en train),

### Restauration (par repas) :

- ✓ Paris : 25 € ;
- ✓ Province : 21 € ;
- ✓ Outre-mer : 25 €.

Les dépassements sont à la charge du salarié. S'il bénéficie d'un restaurant interne CDC (accès avec son badge), il n'est pas remboursé des déjeuners qu'il y prend. Dans ce cas, il n'est pas davantage remboursé de repas pris à l'extérieur sauf à être accompagné de personnels extérieurs à la CDC.

**Indemnité kilométrique :** elle est versée par kilomètre parcouru (en France métropolitaine, DROM, COM et CEE). Il faut impérativement demander avant le déplacement l'autorisation d'utiliser son véhicule personnel :

- Voitures
  - ✓ inférieures à 6 CV = 0,38 € ;
  - ✓ 6 CV = 0,46 € ;
  - ✓ 7CV et plus = 0,50 € ;
- Motos
  - ✓ cylindrées de 50 à 125 cm<sup>3</sup> = 0,15 € ;
  - ✓ cylindrées de plus de 125 cm<sup>3</sup> = 0,20 €.

Au cas où un salarié serait victime d'une maladie ou d'un accident au cours d'un déplacement professionnel, le mettant

dans l'impossibilité de poursuivre normalement sa mission ou son voyage, la direction prendra les dispositions nécessaires pour lui apporter tout le soutien dont il pourrait avoir besoin, et éviter qu'il n'ait à supporter des charges supplémentaires.

En cas d'hospitalisation hors du secteur de son domicile, la direction doit accorder toutes facilités, dont, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement à un membre de la famille ou toute autre personne désignée par l'intéressé pour se rendre auprès de ce dernier.

En cas de décès, les frais de retour du corps du salarié et, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement à un membre de la famille ayant dû se rendre sur place seront pris en charge par l'employeur.

Il convient de préciser que la prise en charge des frais engagés par une personne autre que le salarié pourrait être analysée comme un avantage en nature pouvant être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales et fiscales.

Une note de frais ne peut être soumise que lorsque son montant atteint au moins 20 €.

La CDC souscrit un contrat d'assurance spécifique couvrant les déplacements professionnels à l'étranger.

### Frais remboursés sur justificatifs

- ✓ Transport en commun sur son lieu de déplacement ;
- ✓ Frais de transport en cas d'impossibilité justifiée d'acheter les billets via le prestataire référencé en ligne ou par téléphone ;
- ✓ Taxi et voiture de tourisme avec chauffeur (VTC) en province ainsi qu'à l'étranger ;
- ✓ Utilisation d'un véhicule personnel ;
- ✓ Essence (concerne exclusivement les véhicules de location ainsi que les véhicules de fonction ou de service si

le collaborateur ne dispose pas d'une carte pétrolière);

✓ Parking et péage au cas où le collaborateur ne dispose pas d'une carte pétrolière ou dans le cas où le parking ne peut être réglé au moyen de cette carte;

✓ Hébergement;

✓ Restauration;

✓ Frais de blanchisserie - dans la limite de 70 € – si la durée de la mission (y compris le transport) excède 7 jours;

✓ Les vaccins, visas pour l'étranger et passeport;

✓ Vaccins, visas pour l'étranger et passeport.

**Nota bene:** les taxes d'aéroport sont incluses dans le prix des titres de transport délivrés par le prestataire de voyage.

### Frais non remboursés

✓ amendes et contraventions;

✓ cartes téléphoniques;

✓ minibar d'hôtel et boissons prises en dehors des repas principaux;

✓ pourboires, revues, journaux...;

✓ logement et frais du conjoint accompagnant;

✓ appareils photos, films, développements, cassettes...;

✓ indemnités kilométriques pour les trajets domicile/travail;

✓ l'usage de l'avion-taxi, de la 1<sup>re</sup> classe pour les voyages en avion et la location de limousine, dépenses de bien-être personnel, etc.

La CGT demande très régulièrement la révision des barèmes de remboursement.

## DON DE JOURS DE REPOS

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du Travail) fixe les conditions dans lesquelles un salarié peut « donner » des jours de repos à un autre salarié de l'entreprise ayant à charge un enfant malade, handicapé ou gravement accidenté.

La loi du 9 mai 2014 est entrée en vigueur le 11 mai 2014.

Un accord a été signé à l'établissement public le 16 octobre 2015 par la CGT, la CFDT, l'UNSA et la CGC. Il a fait l'objet d'un avenant en novembre 2020 puis d'un accord consolidé pour intégrer le droit au répit et assouplir les modalités d'accès au dispositif.

Cet accord prévoit la création d'une Bourse de solidarité du personnel alimentée de façon anonyme par des dons de jours des salariés et permettant sous conditions d'en faire bénéficier d'autres salariés.

### Les donateurs

Les personnels donateurs peuvent déposer au maximum 10 jours par an en décembre sans condition d'ancienneté les jours suivants :

✓ les jours de congés payés acquis et non consommés correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine de congés;

✓ les jours supplémentaires pour fractionnement de congés payés (dit Bonis);

✓ les jours de RTT;

✓ les jours DG;

✓ les jours affectés sur le Compte Épargne Temps (CET).

Les dons de jour provenant du Compte Épargne Temps peuvent être faits à tout moment.

### **Les bénéficiaires**

Tout salarié peut bénéficier de dons de jours sans condition d'ancienneté. Il n'est plus nécessaire d'avoir au préalable consommé la totalité de ses congés! Le bénéficiaire doit avoir au moment de la demande un solde de congés inférieur ou égal à 20 jours comprenant les congés annuels, les jours DG, les jours RTT, les Boni, les jours médailles et les éventuels jours épargnés sur son CET quelle que soit sa nature (figée, historique, dynamique...) et être dans l'une des conditions suivantes :

✓ Assumer la charge d'un enfant, quel que soit son âge, 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. La charge de l'enfant s'entend comme effective et permanente et consiste à assurer son entretien (nourriture, logement, habillement) et assumer à son égard la responsabilité affective et éducative.

✓ Avoir un enfant (prématuré ou non) qui aurait été hospitalisé pendant son congé de maternité ou d'adoption dès lors que le congé maternité n'a pas été prolongé par application des dispositions légales;

✓ Venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est :

- son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité;

- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La demande écrite pour bénéficier du dispositif de don de jours est adressée au Pôle Qualité de Vie au Travail ou aux relais RH locaux, pour transmission, en précisant le nombre de jours nécessaires au regard de la situation ([dondejours@caissedesdepots.fr](mailto:dondejours@caissedesdepots.fr)). À cette demande sont joints, sous pli fermé confidentiel exclusivement destiné à la commission d'attribution définie à l'article 3.2, les différents documents attestant, dans le respect des règles de déontologie médicales et sociales, du caractère indispensable d'une présence soutenue de l'agent et de soins contraignants (certificat médical).

Attention certains dispositifs de secours familial existent déjà: le congé de présence parentale (article L. 1225-62 du Code du Travail) le congé de solidarité familiale (article L. 3142-16 du Code du Travail) et le congé de présence familiale (article L. 3142-22 du Code du Travail). Le dispositif du don de jours de repos les complète donc.



## DROIT À LA DÉCONNEXION

La Loi Travail du 8 août 2016, a instauré le droit à la déconnexion. Ainsi au 1<sup>er</sup> janvier 2017, il est acté que le respect des temps de repos et de congés, ainsi que l'équilibre vie personnelle et professionnelle doit être assuré. Dans le cadre de l'accord relatif à la QVT 2016-2019, la Caisse des Dépôts s'est engagée au respect d'un droit individuel à la déconnexion pour tous les personnels de l'Établissement public (y compris les cadres dirigeants). « Hors situation d'urgence ou exceptionnelle, aucun agent ne doit se trouver contraint, du seul fait du recours aux outils numériques mis à disposition par la Caisse des Dépôts, d'exercer son activité en dehors du temps de travail habituel et lors des congés. » Depuis des négociations ont eu lieu et n'ont pas abouti à un accord mais une Charte des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps est désormais en vigueur. La CGT continue de veiller à ce que ce droit soit mieux préservé.

## Droit individuel à la formation

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale n° 2014-288 du 5 mars 2014 a créé le Compte Personnel de Formation (CPF) qui se substitue au DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour l'ensemble des salariés relevant du Code du Travail.

Voir aussi **Formation**.

## DROIT DE RETRAIT

Un salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait :

- ✓ dans toute situation de travail où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (risque pouvant se réaliser brusquement et dans un délai rapproché) pour sa vie ou sa santé ;
- ✓ ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le danger peut être individuel ou collectif. Le retrait du salarié ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes. Quand il utilise son droit de retrait, le salarié doit alerter sans délai son employeur (sa hiérarchie) du danger. Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou au CSSCT. Il a le droit d'arrêter son travail sans l'accord de son employeur et, si nécessaire, de quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Il n'est pas tenu de reprendre son activité tant que la situation de danger persiste. L'employeur doit prendre les mesures et donner les ordres nécessaires pour permettre à ses salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise par l'employeur à l'encontre du travailleur ou du groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

**À savoir :** l'employeur ne peut pas imposer au salarié de signaler par écrit une situation dangereuse pour avoir le droit d'utiliser son droit de retrait.

Voir aussi **Institutions représentatives du personnel**.

## DROITS SYNDICAUX

Toute personne peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix (article 6 du préambule de la Constitution de 1946).

L'appartenance syndicale d'un travailleur salarié ou le fait qu'un travailleur ne soit pas syndiqué, ne doit avoir aucune incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions (article L.2141-5 du Code du Travail) en ce qui concerne, notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

De même, il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Le salarié victime d'une discrimination syndicale peut obtenir réparation du préjudice ainsi subi en saisissant le conseil de prud'hommes.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale (article L.3142-7 du Code du Travail) ont le droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dans la limite de douze jours par an et par salarié sans qu'il soit nécessaire d'être syndiqué pour bénéficier de ce droit.

Cette limite est portée à 18 jours pour les animateurs de stages et les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (article L.2145-1 du Code du Travail).



# E

## Égalité Femme/Homme

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale des travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- ✓ de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, capacités découlant de l'expérience acquise ;
- ✓ de responsabilités ;
- ✓ de charges physiques, mentales, nerveuses, etc.

En cas de litige, c'est à l'employeur de rapporter au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée.

Il doit établir que la différence de rémunération est justifiée par des éléments objectifs. Ces justifications doivent être convaincantes.

Ainsi, des différences mineures dans les fonctions des hommes et des femmes ainsi que des parcours professionnels différents ne sauraient être invoqués pour justifier une disparité systématique de coefficient de qualification.

L'existence de ces mêmes différences entre salariés masculins ne fait pas obstacle à l'action en justice de la salariée. Si un doute subsiste, il profite à la salariée.

Le principe d'égalité de traitement ne s'oppose cependant pas au versement d'une prime de maternité aux seuls travailleurs féminins, dès lors que cette allocation compense les désavantages professionnels résultant pour elles de leur éloignement du travail pendant la maternité. En revanche, une prime de naissance doit bénéficier à la fois au père et à la mère.

Lorsqu'une salariée est licenciée à la suite d'une action en justice relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, ce licenciement est nul lorsqu'il est établi qu'il n'a pas de cause réelle et sérieuse. La salariée n'a pas alors à prouver que ce licenciement est motivé par l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et la salariée est regardée comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

La Caisse des Dépôts ne se différencie pas de la moyenne nationale quant à la survivance de cette inégalité illégale.

**L'accès aux emplois de direction, mais aussi les salaires, est la preuve de cette inégalité : l'écart de salaire moyen est encore de plus de 20 % dans certaines filiales !**



## Élections professionnelles

Les salariés de l'Établissement Public Caisse des Dépôts sont concernés, depuis 2018, par plusieurs élections professionnelles, celle des membres du Comité unique de l'établissement public (CUEP), éventuellement des membres du comité local unique (CLU) et celle de la délégation des personnels privés (DPP). Cette élection se déroule tous les quatre ans. C'est donc à partir du résultat du seul scrutin des élections du CUEP qu'est déterminée la représentativité des organisations syndicales et le nombre de leurs représentants aux différentes commissions du comité unique (voir aussi **Instances**).

Sont électeurs et éligibles tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec la CDC (y compris les apprentis). La question des salariés de la CDC en suspension de contrat a été tranchée par le tribunal qui les reconnaît en qualité d'électeurs non éligibles. Les salariés intérimaires et prestataires de services de la CDC ne sont plus intégrés, conformément à la loi, dans la base de décompte pour la détermination des effectifs électoraux. Ils ne sont plus électeurs.

## EMBAUCHE

Le droit du travail a posé un principe fondamental relatif à l'embauche : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap. Ceci est également valable lorsque, pour le même motif, l'employeur ne transforme pas la période d'essai en engagement définitif.

La Convention collective a déterminé des modalités d'embauche plus précises : le candidat est tenu de fournir les documents nécessaires à son éventuel engagement, afin de justifier de son identité, de son état civil et de sa qualification professionnelle.

Cette procédure s'applique que le candidat pressenti appartienne déjà ou non au groupe CDC.

À la demande du candidat, une promesse d'embauche lui est adressée avant l'établissement de son contrat de travail. L'engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit, établi en deux exemplaires signés par les deux contractants.

Tout nouvel embauché est tenu de se soumettre à une visite médicale d'embauche auprès du médecin du travail de la Caisse des dépôts et consignations. Cet examen est pratiqué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Les frais occasionnés par cette visite médicale sont à la charge exclusive de l'employeur CDC.

Toutefois, concernant le recrutement des salariés sous Convention collective à la CDC, les critères permettant toute nouvelle embauche relèvent des postes Repères du décret du 13 juillet 1998. La Direction souhaite dans le cadre de l'accord-cadre « nettoyer » cette liste.



## Engagement Interne de Service (EIS)

Cette notion est empruntée au décret du 25 août 2000 qui concerne en fait la mise en œuvre de la RTT dans la Fonction Publique. Contre notre accord, la direction de la CDC a décidé unilatéralement que les termes de ce décret s'appliquaient également aux salariés sous Convention collective de la CDC.

Conformément aux objectifs et aux orientations rappelés en préambule du protocole ARTT ces engagements sont déclinés au niveau local.

L'Engagement Interne de Service consiste à définir pour chaque service (le terme de service a normalement une signification précise dans l'administration qui est totalement dévoyée ici) les contraintes liées à la gestion du temps de travail en fonction des réalités de l'activité du service.

Chaque EIS doit donc définir un cycle de travail compatible avec l'accord global (annuel, hebdomadaire, quotidien), une amplitude hebdomadaire et quotidienne (bornes horaires d'arrivée et de départ), une vacation minimale (durée quotidienne de présence obligatoire) ou une plage fixe (horaires quotidiens de présence obligatoire).

La mise en place de la plage horaire 7 heures-20 heures a modifié certains engagements de service pour prendre en compte cette plage horaire.

Sur l'Établissement Public, de nombreux EIS différents ont été définis. L'Engagement Interne de Service auquel il est soumis doit être notifié au salarié et impérativement respecté par les hiérarchies des différentes directions de l'EP, quelle que soit la situation géographique du salarié (Paris, Province ou DROM-COM).

## E-LEARNING

L'e-learning ou l'e-formation désigne l'ensemble des solutions et moyens permettant l'apprentissage par des moyens électroniques. La formation en ligne inclut ainsi des sites web éducatifs, la téléformation, l'enseignement télématique, ou l'e-training, notamment. Des formations en E-learning sont accessibles à tous via le module Form & Vous disponible dans NEXT, l'intranet de la CDC.

## Entretien d'Objectifs et de Performance (EOP)

En application de l'emploi-parcours professionnels-compétences du 17 décembre 2021, l'entretien annuel, désigné jusqu'à présent «EPA» (terme figurant encore cette année dans le support ADERH) a vocation à devenir l'EOP – Entretien d'Objectifs et de Performance – lors de la future campagne d'évaluation.

L'entretien professionnel est organisé en complément et non en substitution de l'entretien professionnel annuel (EPA), il est requalifié «entretien d'objectifs et de performance» (EOP).



## Entretien Professionnel Annuel

À la CDC, les salariés sont convoqués chaque année par leur employeur pour évaluer leur travail. Cet entretien permet au responsable hiérarchique de porter une appréciation sur l'année écoulée. Il peut déboucher sur une augmentation de salaire, une promotion professionnelle, un aménagement des horaires de travail et pour ceux qui sont concernés sur la fixation des objectifs et leur taux de réalisation.

Afin de se donner toutes les chances d'obtenir ce qu'il souhaite, le salarié doit en amont préparer l'entretien et la CGT propose quelques conseils pour préparer au mieux ce rendez-vous.

- **Avant l'entretien**, relisez votre EPA de l'année précédente et notez les évolutions de votre poste, les travaux exceptionnels que vous avez pu effectuer. Vérifiez que la définition du poste est bien retranscrite et faites le bilan de vos objectifs
- **Pendant l'entretien**, contrôlez que vos fonctions sont parfaitement décrites. Vous devez exiger que l'intégralité de vos tâches soit répertoriée sur le document.
- **Faites actualiser** votre bilan, car il est très rare que des éléments non prévus au contrat d'objectifs ne se soient pas ajoutés à l'activité de l'année écoulée. Ces nouveaux éléments doivent figurer dans le bilan. Vérifiez également que les moyens prévus vous ont bien été accordés.
- Si votre hiérarchie coche la case **OUI** pour un dispositif d'avancement ou de promotion, c'est un engagement pour la CGT. Vous devez alors lui demander de se renseigner sur les procédures et les délais. Elle doit réellement vous proposer pour une promotion. La réponse doit être oui ou non, et pas « sans objet », cette réponse n'a pas de sens. Nota bene : nous vous rappelons que l'évaluation n'a pas de lien direct avec la dotation de points. Néanmoins elle peut servir d'élément de justification en cas de non-versement de cette dotation. Enfin pour ceux soumis à des objectifs, la signature de l'EPA vaut engagement pour réalisation de ses derniers.
- **En cas de désaccord** quant à l'appréciation écrite portée sur votre activité ou si les objectifs fixés ne vous semblent pas pertinents vous pouvez demander une révision du compte-rendu de votre évaluation auprès de votre supérieur hiérarchique direct (SHD). Si le désaccord persiste lorsque votre EPA vous est notifié par votre SHD (remise de la version papier pour signature), vous avez 15 jours pour procéder à un recours auprès de votre autorité hiérarchique (AH). C'est le **recours hiérarchique**. Il est important à ce stade, d'adresser une copie de ce recours au service ressources humaines de proximité afin que celles-ci s'assurent du respect du délai de réponse de l'AH.

L'AH a ensuite 15 jours pour signifier si votre recours est pris en compte ou s'il est rejeté. Dans ce dernier cas, et conformément à l'article 27 de la Convention collective, vous pouvez saisir vos délégués du personnel CGT.

Avec l'accord Emploi/Parcours/Compétence, la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de l'Établissement public est prévue au second semestre 2023 et s'adressera à l'ensemble des agents (statut public ou privé), tous les 3 ans.

Il vise à prendre un temps d'échange qualitatif et privilégié avec l'agent sur son parcours professionnel pour :

- ✓ identifier et évaluer les compétences de l'agent ;
- ✓ l'accompagner dans la construction de son projet professionnel et de carrière ;
- ✓ répertorier ses besoins de formation de moyen et long terme, mais également de court terme de l'agent eu égard aux missions qui lui sont imparties et aux compétences qu'il doit acquérir sur son poste de travail.

La préparation, la réalisation et le suivi de l'entretien professionnel associent l'agent, son manager et la fonction RH (Conseiller RH ou Conseiller en développement des compétences).

L'entretien professionnel est organisé en complément et non en substitution de l'entretien professionnel annuel (EPA), requalifié « entretien d'objectifs et de performance » (EOP).

	Entretien d'objectifs et de performance (EOP)	Entretien professionnel
<b>Périodicité</b>	Annuelle	Tous les 3 ans dont bilan approfondi tous les 6 ans
<b>Acteurs</b>	L'agent et son manager (SHD)	L'agent – son manager (SHD) – un acteur RH (conseiller RH de proximité ou conseiller en développement des compétences)
<b>Dialogue</b>	Dialogue autour de l'évaluation des objectifs et de la performance de l'année écoulée des conditions d'exercice des fonctions, des attendus sur l'année à venir et des possibilités de promotion	3 ans: dialogue et partage sur les compétences et la projection de l'agent dans son parcours professionnel 6 ans: bilan récapitulatif sur la réalisation de cette projection et perspectives pour la suite du parcours
<b>Contenu</b>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- évaluation de l'atteinte des objectifs de l'année N</li> <li>- fixation des objectifs de l'année N+1</li> </ul> <p>Performance sur le poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- appréciation de la maîtrise et de l'expertise dans le poste, des résultats, de la manière de servir et de conduire ses missions dans son collectif de travail</li> </ul> <p>Conditions d'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- appréciation de la charge de travail et du respect du droit à la déconnexion</li> </ul> <p>Reconnaissance de la performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valorisation de l'atteinte des objectifs</li> <li>- valorisation de l'engagement (posture professionnelle, manière de servir)</li> </ul> <p>Perspectives de proposition à un dispositif de promotion</p> <p>Perspectives d'amélioration des résultats professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- besoin de formation à court terme</li> <li>- autres besoins/moyens nécessaires à la mise en œuvre des objectifs</li> </ul>	<p>Compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identification et estimation du niveau de maîtrise/expertise des compétences (acquises, mises en œuvre et potentielles)</li> </ul> <p>Perspectives professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identification des souhaits d'évolution professionnelle, de leur faisabilité au regard de l'activité au sein du collectif de travail et de l'évolution des métiers et des besoins en compétences de la CDC, en lien avec les aires d'opportunité de mobilité, les passerelles, etc.</li> <li>- aide à l'orientation dans le parcours professionnel ad hoc (mobilité, avancement, promotion, etc.)</li> </ul> <p>Accompagnement dans la trajectoire professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- besoin de formation en moyen et long terme</li> <li>- information sur les droits CPF</li> <li>- accompagnement spécifique</li> </ul>
<b>Usages</b>	Détermination de la PVO ; campagnes annuelles d'augmentations individuelles ; perspectives annuelles d'avancement et de promotion	Revue des personnels et plans de succession : constitution de viviers internes, plan individualisé de formation pour évolution professionnelle

Cf. Appréciation.



## EPI

L'Encouragement à l'Épargne Individuelle (EPI) est un régime de prévoyance individuelle, à caractère facultatif, géré par CNP Assurances et mis en place par la CDC depuis plus de 50 ans.

Ce contrat d'assurance vie est souscrit par plusieurs employeurs du Groupe CDC (dont l'Établissement Public) et garantit à l'échéance du contrat (65 ans) le versement d'un capital ou d'une rente viagère. Il peut être complété par une assurance décès facultative.

La gestion financière et les paiements sont assurés par CNP Assurances.

La gestion administrative de l'EPI est assurée par la Mission Sociale Groupe (MSG).

## ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Un certain nombre d'événements familiaux touchant le salarié (décès, naissance, mariage...) donnent légalement ou conventionnellement un certain nombre de droits précis (congrés, absences, indemnités etc.).

Sous réserve des dispositions légales ou réglementaires en la matière, des autorisations d'absences peuvent être accordées à tout le personnel sans tenir compte du temps de présence et sans interrompre le temps décompté pour l'ancienneté, à condition que l'absence intervienne au moment de l'événement qui la justifie et que le bénéficiaire produise les justificatifs utiles.

Les droits accordés pour un conjoint sont étendus au concubin et à la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.

Voir la liste des évènements détaillés dans **Absences et Congrès**.

## F

**Faute grave**

Selon le droit du travail, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations du travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée de son préavis. Cela signifie donc que la mise en œuvre de la procédure de licenciement par l'employeur doit avoir lieu dans un délai restreint.

Dans ce cas, la charge de la preuve de la gravité de la faute appartient à l'employeur. Bien évidemment, la définition de la faute, sa détection et l'appréciation objective de sa gravité constituent souvent une cause de contentieux.

La jurisprudence a permis de dégager un certain nombre de critères de fond (manquement à l'obligation de réserve dans certains cas, abandon de poste, concurrence déloyale, indécatesse, malversations, abus d'autorité en matière sexuelle...) et de forme (caractère délibéré, répété). La seule insuffisance professionnelle ne peut être qualifiée de faute grave.

Cependant, il convient d'être vigilant, car lorsque l'employeur cherche à se séparer de salariés, il n'hésite pas à prendre prétexte d'erreurs légères pour en aggraver le caractère fautif. Il est donc important de disposer dans l'entreprise d'un syndicat assez fort pour exercer un contre-pouvoir face à l'arbitraire potentiel.

**FORFAIT**

La loi sur la réduction du temps de travail indique qu'un accord ARTT peut prévoir la conclusion de conventions de forfait en jours sur l'année. Il doit fixer le nombre de jours et d'heures travaillés tout en respectant le temps de travail sur une base de 35 heures par semaine.

Ce nombre ne peut dépasser le plafond de 218 jours. Il est possible de prévoir un volume inférieur (c'est le cas de l'accord CDC qui prévoit un forfait de 207 jours annuel) par accord collectif ou clause du contrat de travail, cette dernière pos-

sibilité permettant le passage au forfait en jours des cadres à temps partiel. Ces cadres au forfait en jours réduits (par exemple 100 jours/an) ne sont pas soumis aux règles relatives au travail à temps partiel.

L'accord doit définir les catégories de salariés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Il doit fixer les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées

et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours ne sont pas soumis à la durée légale du travail et aux durées maximales journalières et hebdomadaires. Ils bénéficient en revanche du repos quotidien et hebdomadaire.

L'accord devra déterminer les modalités concrètes de prise de ces repos. Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39 du Code du Travail. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours. Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de

travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne bénéficie pas de la réduction effective de sa durée du travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

La durée du travail des cadres soumis à un forfait en jours doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail pour une durée de trois ans, le ou les documents existants dans l'entreprise permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés soumis à un forfait en jours.

L'accord ARTT de la CDC prévoit donc qu'un certain nombre d'agents, en général cadres, sont soumis au régime du forfait-jours (207 jours). Les postes et les catégories concernées ont été précisément limités. En revanche, contrairement aux prescriptions légales, l'accord ne prévoit pas précisément les modalités de prise de journées et demi-journées ARTT, ni les modalités de contrôle que prescrit la loi.

Pour la CGT la mise en place de la plage horaire 7 heures-20 heures permet à chaque salarié d'organiser ses horaires individuels dans celle-ci. Il n'y a plus utilité des forfaits jours qui n'ont qu'une seule finalité pousser les cadres à faire des heures supplémentaires sans les rémunérer. La CGT continuera ce combat.

## FORMATION

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les différents dispositifs sont les suivants : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation (CIF), mobilisation du compte personnel de formation (CPF), validation des acquis de l'expérience (VAE), périodes de professionnalisation, etc.

En créant les conditions pour préparer des salariés mieux formés, plus qualifiés, aux métiers et aux technologies d'aujourd'hui et de demain, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, favorise le développement des compétences et la compétitivité des entreprises.

Les employeurs doivent s'acquitter d'une contribution unique, qui soutient les besoins en formation des entreprises et des individus, notamment celles et ceux qui en sont les plus éloignés. En parallèle, ils disposent de plus de liberté pour mettre en place des plans de formation concertés et efficaces.

L'employeur a l'obligation (article L.6311-1 du Code du Travail) d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue du temps de travail effectif.

C'est l'employeur qui décide de l'envoi en formation des salariés. Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ou la dénonciation de l'accord dans les conditions prévues à l'article L6321-6 du Code du Travail, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Toutefois, le salarié peut refuser la forma-

tion lorsque l'action proposée n'entre pas dans le cadre de ses attributions actuelles ou futures ou ne relève pas de la formation professionnelle continue (par exemple : stages de « motivation »).

L'employeur peut être tenu d'envoyer le salarié en formation, en dehors même de toute obligation conventionnelle ou contractuelle. Il en est ainsi lorsqu'il prend l'initiative de modifier les conditions d'exécution du travail du salarié, par exemple en cas de changement de matériel nécessitant une technicité supérieure.

L'employeur est en effet tenu d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il ne pourra reprocher par la suite une insuffisance professionnelle au salarié.

La formation a aussi pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- ✓ à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de formation ;
- ✓ à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du CPF (Loi du 5 mars 2014).

Le suivi d'une formation dans le cadre du plan de formation correspond à l'exécution du contrat de travail. Il en résulte que :

- ✓ toute heure de formation est considérée comme une heure de travail. Les heures de formation effectuées hors temps de travail doivent donner lieu à rémunération sous forme d'heures supplémentaires ou de récupération, sauf lorsqu'elles sont réalisées dans le cadre de l'accord interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991 ou à des fins de développement des compétences ;
- ✓ tous les frais liés à la formation sont à la charge de l'employeur. Si



l'employeur refuse de prendre en charge les frais de déplacement, le refus de formation est légitime ;  
 ✓ l'accident qui survient au salarié pendant la formation est un accident de travail. Toutefois, l'accident survenant à l'hôtel n'est pas un accident du travail. Seuls les accidents survenant pendant les heures de formation, qui sont celles au cours desquelles le salarié demeure sous l'autorité de l'employeur, sont des accidents du travail.

L'entreprise n'a pas d'obligation de reconnaître les compétences ou la qualification acquise par le salarié au cours de la formation. En revanche, elle aura l'obligation de les prendre en compte si les fonctions qui sont confiées au salarié nécessitent l'utilisation de ces compétences ou qualifications. Cette solution résulte du fait que la qualification du salarié est avant tout déterminée par son emploi et non par sa compétence personnelle.

#### **Le congé individuel de formation (C.I.F.)**

A été remplacé par le Projet de transition professionnel (PTP).

#### **Le compte personnel de formation (C.P.F.)**

La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a modifié le fonctionnement du CPF, en particulier l'alimentation qui se fait en euros et non plus en heures. Les heures ont été converties en euros.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée.

**Exemple :** Les droits acquis en 2021 sont disponibles au 1<sup>er</sup> trimestre 2022.

Les droits restent acquis même si vous changez d'employeur ou que vous perdez votre emploi.

#### **Alimentation**

Si vous êtes à temps plein, ou au moins à mi-temps, l'alimentation de votre compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail jusqu'à atteindre 5 000 € maximum.

Si votre durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation de votre compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Lorsque le calcul de vos droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

**Exemple :** Votre entreprise opte pour la durée légale annuelle du travail soit 1 607 heures. Vous y travaillez 700 heures par an soit moins qu'un mi-temps.

Ainsi, vos droits vont être calculés proportionnellement au temps effectivement travaillé. Au lieu des 500 € par an, vous aurez 217,80 €.

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Il recense :

- ✓ les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- ✓ et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- ✓ d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ✓ ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ✓ ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ✓ ou de réaliser un bilan de compétences ;
- ✓ ou de créer ou reprendre une entreprise.

D'autres formations répertoriées sur une liste définie par les partenaires sociaux sont également éligibles.

Pour avoir accès à ces informations personnalisées (heures, formations éligibles),



il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale: Service en ligne pour créer son compte <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#/connexion>. Une fois votre compte créé en ligne, vous pouvez obtenir des informations sur l'utilisation du site: [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr), par téléphone au 02 41 19 22 22, par messagerie depuis votre espace sécurisé. Depuis le 15 mars 2017, il est notamment possible d'utiliser le CPF pour financer son permis B (préparations à l'épreuve théorique du Code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire). Il faut que:

- ✓ l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte;
- ✓ et que le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

Pour être prise en charge, la préparation au permis B doit être assurée par un établissement agréé et déclaré en tant qu'organisme de formation.

Le CPF s'adresse à toute personne:

- ✓ salariée;
- ✓ fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique;
- ✓ membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée;
- ✓ conjoint collaborateur;
- ✓ à la recherche d'un emploi.

#### Utilisation du compte

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

#### Démarche

Si le salarié souhaite participer à une for-

mation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins:

60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

#### Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par:

- ✓ l'OPCA collectant la contribution reversée par l'entreprise;
- ✓ ou l'Opacif si le CPF vient compléter un CIF;
- ✓ ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Pour connaître l'OPCA ou l'Opacif concerné, le salarié doit s'adresser à son employeur ou à sa direction des ressources humaines.

#### Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

<https://www.mon-compte-formation.fr/>



## FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Articles R3261-1 et suivants du Code du travail

Le forfait mobilités durables (FMD) couvre pour partie les frais engagés au titre des déplacements entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail.

Le FMD est non cumulable avec le remboursement d'un abonnement de transport en commun et contraint de réaliser des déplacements sur au moins 100 jours par an

Le FMD indemnise le recours et l'utilisation alternative ou non de(s) mode(s) de transports personnels à mobilité durable et/ou de(s) service(s) de mobilités partagés et/ou d'autopartage :

- ✓ Vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique);
- ✓ Trottinette personnelle (mécanique ou à assistance électrique);
- ✓ Scooter personnel (électrique);
- ✓ Covoiturage (conducteur ou passager);
- ✓ Services de mobilités partagés en location, en libre-service (vélo mécanique ou à assistance électrique, trottinette mécanique ou à assistance électrique, scooter électrique) ou en autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.

Le forfait mobilités durables correspond à un montant forfaitaire et annuel de 200 euros, versé en une seule fraction en année N+1 €. Le choix d'opter pour le forfait mobilité durable est valable sur une année civile complète du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et est irrévocable en cours d'année. Les nouveaux arrivants peuvent toutefois faire une demande en cours d'année sous réserve de respecter la règle des 100 jours.

# G

## GRÈVE

Nous souhaitons rappeler l'existence de ce droit fondamental du travailleur hélas rarement utilisé à la CDC notamment par les salariés.

Le droit de grève est un droit constitutionnel prévu par l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946, maintenu en vigueur par la Constitution du 4 octobre 1958. La loi ne détermine pas les modalités d'exercice du droit de grève dans le secteur privé, à l'exception des entreprises de transport public (certaines dispositions existent également dans le secteur public).

Ce sont les tribunaux qui ont construit le droit applicable et ont défini la grève comme une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles dont l'employeur a eu connaissance.

La grève peut concerner un bureau, un service, voire l'ensemble de l'entreprise, dès lors que le caractère collectif des revendications professionnelles est reconnu aux salariés grévistes.

Les salariés sous Convention collective de la CDC ne sont pas tenus de formuler un préavis de grève préalable au déclenchement de leur mouvement de protestation. Néanmoins, comme l'employeur doit avoir connaissance des revendications exprimées, un tract est généralement diffusé aux salariés et à la direction quelques jours avant la date du débrayage. Ceci permet parfois de débloquer rapidement une situation conflictuelle.

Pour qu'il y ait grève, il faut une cessation totale du travail, même si celle-ci est brève ou répétée.

Il est interdit de faire appel à des travailleurs temporaires, ou d'embaucher des salariés sous CDD pour remplacer des salariés en grève. La retenue sur salaire est strictement proportionnelle à la durée de la grève. Une retenue plus importante constituerait une sanction pécuniaire interdite.

Les grèves d'une durée inférieure à la journée sont généralement appelées «débrayages». Afin de complexifier le calcul des retenues sur salaire, certains grévistes choisissent de fixer une durée de débrayage en minutes (59 minutes au lieu d'une heure).

Il est interdit de faire figurer sur le bulletin de paie des indications concernant l'exercice du droit de grève par les salariés. Il convient d'indiquer le montant des retenues effectuées sans préciser leur origine exacte, mais en utilisant une expression neutre, telle qu'«absence non rémunérée».

L'exercice de la grève ne saurait donner lieu, de la part de l'employeur, à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. De même, aucun salarié ne peut être licencié ou sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

## Groupe

La CDC forme avec toutes ses filiales (plus de 500, comptant plus de 65 000 salariés), un groupe économique de longue date ; pourtant ce n'est que depuis mai 2001 qu'un amendement législatif spécial lui a reconnu la qualité de groupe public d'intérêt général. Cette avancée est fondamentale pour les salariés : elle permet de reconnaître l'existence d'un bassin d'emplois commun et solidaire. À ce titre, les salariés du groupe, victimes d'un plan social devraient pouvoir être reclassés au sein du groupe. Hélas, la direction s'efforce de diminuer les conséquences sociales de cette avancée législative, notamment en matière de mobilité.

Conformément à cette loi, une instance de groupe a été instituée : le CMIC (voir aussi **Instances de concertation**).

De même, au titre de cet accord, des délégués syndicaux de groupe ont été mis en place. Outre la négociation d'éventuels accords de groupe (mobilité, protection sociale...), ces délégués peuvent venir en appui aux représentants du personnel de chaque filiale. Ils peuvent se déplacer librement dans chaque implantation du groupe pour joindre les salariés.





## Handicap

Tout employeur ayant au moins 20 salariés doit occuper, à temps plein ou à temps partiel, des mutilés de guerre et des handicapés, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés.

Hélas, trop peu d'employeurs satisfont cette obligation : au 31 décembre/2021, les entreprises publiques atteignent le ratio de 5,44% (pour les trois fonctions publiques).

À la Caisse des dépôts, les lignes bougent peu, au 31 décembre 2020 le ratio s'élevé à :

- ✓ 5,74% pour l'emploi direct (319 emplois directs);
- ✓ 7,07% lorsque sont incluses les entreprises sous-traitantes.

Bien sûr, l'employeur doit normalement compenser le non-respect de cette obligation (6%), soit par la conclusion de contrat de sous-traitance avec des entreprises employant du personnel handicapé (exemple : C.A.T), soit en s'acquittant d'une indemnité.

La contribution annuelle permettant aux employeurs de s'acquitter de tout ou partie de leur obligation d'emploi est fixée par bénéficiaire manquant à 500 fois le SMIC pour les entreprises comptant 750 salariés et plus.

Le versement est à adresser à l'Association nationale pour la gestion du Fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGE-FIPH). Nous ne sommes même pas sûrs que la CDC respecte cette obligation.

En dehors de l'obligation d'emploi, notons que diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitation, des lieux de travail et des installations recevant du public sont prévues par la loi. Pour l'essentiel, et sous réserve d'inventaire, la CDC observe généralement cette obligation.

À la suite de négociations avec les organisations syndicales, menées entre septembre 2012 et février 2013, la Caisse des Dépôts a décidé de conclure un accord Handicap.

Renouvelé en janvier 2021, et signé par toutes les organisations syndicales, cet accord triennal a pour ambition de confirmer et dépasser les résultats précédemment atteints et repose sur 4 axes principaux :

- ✓ la pérennisation de l'effort de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés ;
- ✓ l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap dans leur parcours professionnel par le biais, notamment, de dispositifs de compensation ;
- ✓ le développement des dispositifs de maintien dans l'emploi en vue de réduire les désavantages induits par la situation du handicap ;
- ✓ la sensibilisation des collectifs de travail à la thématique du handicap afin de garantir la création d'un cadre de travail porteur, intégrateur et solidaire à l'égard des travailleurs handicapés.

Une convention avec le FIPH a également été signée en juillet 2021.



## HARCÈLEMENT

La loi a confirmé récemment la jurisprudence qui avait été la première à définir la notion de harcèlement moral. Le harcèlement moral est défini à l'article L1152-1 du Code du Travail en ces termes :

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

Le « harceleur » peut être un supérieur hiérarchique (90 % des cas) ou un collègue de travail. Il est coupable d'un délit pénal passible de 1 an de prison.

Le délit de harcèlement sexuel est défini et reconnu depuis plus longtemps dans le Code Civil et le Code du Travail : «Nul ne peut prendre en considération le fait qu'un salarié a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

Toute infraction à cette disposition est punie d'un emprisonnement d'un an au plus et/ou d'une amende, éventuellement assortie de l'affichage et de la publication du jugement de condamnation.»

Si vous-même ou un(e) de vos collègues vous estimez victime de harcèlement moral ou sexuel, le mieux est d'en parler directement à un délégué du personnel ou à un représentant syndical. En ce domaine, la loi du silence est la pire des choses. N'attendez pas de vous enfoncer pour réagir!

La CDC a mis en place un référent harcèlement que vous pouvez contacter si nécessaire.

[https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2\\_2570351/prevention-et-traitement-des-situations-de-violence-et-de-harcelement-au-travail](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2570351/prevention-et-traitement-des-situations-de-violence-et-de-harcelement-au-travail)

## Heures supplémentaires

Selon les lois Aubry, toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés) à la demande de l'employeur, doivent donner lieu aux bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

La Convention collective modifiée par l'accord ARTT indique que si les heures supplémentaires ne constituent pas un mode normal de gestion de l'activité et qu'elles doivent être, par nature, limitées et exceptionnelles, elles sont néanmoins possibles pour les personnels soumis aux horaires collectifs sur demande écrite du supérieur hiérarchique.

- Sont considérées comme heures supplémentaires celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du cycle de travail.
- Le calcul des heures supplémentaires est effectué chaque semaine et globalisé sur le mois.
- Elles font l'objet d'un suivi individuel spécifique.

Cependant, compte tenu du système d'horaires personnalisés, aucune heure au-delà de la durée hebdomadaire du cycle n'est automatiquement majorable au titre d'heures supplémentaires, dès lors que le personnel a la possibilité de déterminer sa durée hebdomadaire de travail. Par conséquent, seules les heures effectuées sur demande expresse de la hiérarchie et en dépassement de la durée hebdomadaire du cycle pourront être considérées comme heures supplémentaires.

Si aucun besoin d'heures supplémentaires n'a été validé, la gestion du dépassement de l'horaire hebdomadaire ne pourra s'effectuer que dans le respect des règles des horaires personnalisés.

Par ailleurs, si, à la demande expresse de la hiérarchie, le personnel est amené à travailler en dehors des amplitudes (collectives et individuelles) de son service, le temps

travaillé sera pris en compte sans automatiquement donner lieu à heures supplémentaires. Si, en fin de semaine, le temps de travail ainsi réalisé :

- ✓ donne lieu à dépassement de la durée hebdomadaire du cycle, il sera traité en heures supplémentaires ;
- ✓ ne donne pas lieu à dépassement de la durée hebdomadaire du cycle, il sera intégré dans le compte individuel avec une majoration de 25 %.

En tout état de cause, la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

### Modalité de compensation

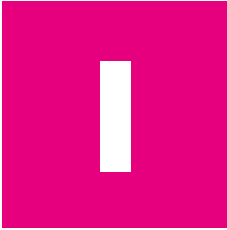
Les heures supplémentaires sont récupérées nombre pour nombre conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions notamment au regard des taux de majoration des compensations, des repos compensateurs obligatoires ou du contingent réglementaire annuel des heures supplémentaires.

Toutefois, à la demande de la hiérarchie, elles peuvent être indemnisées totalement, ou partiellement dans les mêmes proportions.

Dès lors que l'intéressé dispose d'une durée de repos équivalente à une journée, la récupération doit intervenir dans un délai de 2 mois. En principe, elle doit être prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, période neutralisée dans le calcul du délai de 2 mois précité, et ne peut être accolée aux congés annuels.

### Situation des cadres au forfait

Les cadres soumis au forfait-jours (voir aussi **Forfait**) font l'objet d'un décompte annuel en jours et ne peuvent donc avoir accès au dispositif d'heures supplémentaires. Toute fois le forfait jours n'est que l'annualisation du temps de travail sur la base de 35 heures par semaine.



## Inaptitude

En fonction des conséquences de sa maladie, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à reprendre son emploi. Toutefois, il peut être déclaré apte à exercer d'autres fonctions. Dans ce cas, il peut bénéficier, sous conditions, d'un reclassement dans l'entreprise vers un emploi adapté à ses capacités physiques.

L'inaptitude est obligatoirement établie par un médecin du travail. Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

- ✓ réalisation d'au moins un examen médical, pour permettre d'échanger sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, sur la nécessité de proposer un changement de poste, et de connaître les observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser à l'employeur ;
- ✓ réalisation d'une étude de poste,
- ✓ réalisation d'une étude des conditions de travail dans l'établissement (et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée) ;
- ✓ échange avec l'employeur, par tout moyen, pour connaître ses observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser.

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires. Il peut également demander à réaliser un deuxième examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

À l'issue de ces étapes, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste s'il constate :

- ✓ qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible ;
- ✓ et que l'état de santé justifie un changement de poste.

### Avis d'inaptitude

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude. Il doit lui en transmettre un exemplaire. L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications relatives au reclassement du salarié.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude :

- ✓ que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé ;
- ✓ ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail. S'il refuse, il adresse au salarié (ainsi qu'au médecin du travail) par écrit les raisons de son opposition.



## Recours

Il est possible de contester la décision du médecin du travail devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail.

## Reclassement du salarié

Lorsque l'inaptitude à reprendre l'emploi occupé précédemment est établie par le médecin du travail, l'employeur doit proposer un emploi approprié aux capacités. Toutefois, l'employeur est dispensé de rechercher un poste de reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne :

- ✓ que le maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour la santé du salarié ;
- ✓ ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement.

La proposition de l'employeur prend en compte, après avis des délégués du personnel (DP) ou du comité social et économique (CSE) :

- ✓ les conclusions écrites du médecin du travail ;
- ✓ et les indications qu'il formule sur les capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le médecin du travail formule des indications sur la capacité à bénéficier d'une formation susceptible de préparer le salarié à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment.

L'employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que :

- ✓ la mutation, l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants ;
- ✓ ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles :

- ✓ dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus) ;
- ✓ et, si l'entreprise appartient à un groupe, parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Il est possible de refuser l'emploi proposé.

## Délai

Aucun délai minimal ou maximal légal n'est imposé à l'employeur pour remplir son obligation.

## Rémunération

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié au cours du 1<sup>er</sup> mois de recherche d'un emploi.

En l'absence de reclassement et de rupture du contrat à l'issue de ce délai d'un mois, l'employeur doit verser le salaire correspondant à l'emploi occupé avant l'inaptitude. Le versement se poursuit jusqu'au reclassement ou à la rupture du contrat.

## Rupture

Le licenciement pour inaptitude peut être prononcé si l'une des conditions suivantes est remplie :

- ✓ refus de l'emploi proposé par l'employeur ;
- ✓ Impossibilité justifiée de proposer un emploi ;
- ✓ l'avis mentionne que le maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable pour la santé ;
- ✓ l'avis mentionne que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

## Indemnité

Voir aussi **Retraite**,  
ou **Licenciement** ou  
**Mobilité** ou **Congé**.

## INDICE

Le suivi des rémunérations et de leur évolution individuelle (avancement, ancienneté) et collective éventuelle est exprimé en points d'indice. En fonction du résultat des Négociations Annuelles Obligatoires, la valeur de ce point d'indice peut évoluer une ou plusieurs fois dans l'année.

Depuis fin 2010, aucun accord salarial n'a pu être signé.

**En effet, la direction fait obstacle à toute augmentation collective de la valeur du point, donc aucune augmentation de la valeur du point depuis 2010 avec une exception.**

Pour s'aligner sur l'augmentation du point d'indice de la fonction publique la direction a décidé unilatéralement de l'augmentation de l'indice pour les salariés en 2022, il est donc à 6,4575 €.

## INSPECTION DU TRAVAIL

Rattaché à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), l'inspection du travail est chargée de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au régime du travail. Dans un certain nombre de domaines, elle dispose d'un pouvoir de décision.

La compétence des inspecteurs du travail s'étend à la quasi-totalité des entreprises et établissements. Sont visés l'ensemble des établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïcs ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. L'inspecteur du travail a donc compétence pour ce qui concerne les salariés sous Convention collective de la CDC.

Si l'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir de contrôle et de décision dans des champs limités, il a aussi un rôle de conseil et de conciliation, tant vis-à-vis du salarié que de l'employeur. À ce titre, il est permis à tout salarié souhaitant un conseil ou un éclaircissement de prendre rendez-vous ou de se rendre à la permanence de l'inspection du travail compétente.

L'inspection du travail du siège de la CDC (Paris 7<sup>e</sup>) a une compétence nationale sur l'Établissement Public, les inspections du travail locales limitant généralement leurs interventions dans le cadre des chantiers (ex : désamiantage) ou des accidents du travail. Pour trouver l'adresse des Inspections du travail des principales implantations de la CDC-Établissement Public (en théorie sur) [https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1\\_2421765/affichage-obligatoire-sites-avec-pcs-v2021](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_2421765/affichage-obligatoire-sites-avec-pcs-v2021).

## INSTANCES SOCIALES DE CONCERTATION

Les lois Macron ont largement modifié les instances de concertation et de représentation à la CDC avec un large soutien de la direction. Ainsi une instance unique a été créée, ersatz d'un Comité Social et Économique tel que le prévoit le Code du travail pour toutes les entreprises.

### **Le Comité Unique de l'Établissement public (CUEP)**

Cette instance a été créée en juillet 2018; nous énoncerons donc les principes prévus de son fonctionnement.

Elle est uniquement consultative, est informée et donne son avis sur toute question touchant l'organisation et la marche de l'Établissement, pour les personnels fonctionnaires et les salariés sous Convention collective.

Des Comités Locaux Uniques (CLU) existent sur les sites de l'Île-de-France, de Bordeaux et d'Angers, pour les questions touchant à l'organisation ou au fonctionnement des services rattachés à ces implantations locales.

Le CUEP dispose de compétences et d'attributions moindres qu'un comité social et économique.

Pour connaître les représentants de la CGT aux différents CUEP et CLU consulter le site [www.cgtcdc.reference-syndicale.fr](http://www.cgtcdc.reference-syndicale.fr)

Il existe plusieurs commissions permanentes au CUEP :

- ✓ une commission pour les agents de droit public et CANSSM, qui a pour objet de travailler et faire des propositions sur tout ce qui touche spécifiquement les fonctionnaires;
- ✓ une commission des droits privés qui a pour objet de travailler et faire des propositions sur tout ce qui touche spécifiquement les salariés de droit privé;
- ✓ une commission santé sécurité et conditions de travail (cf. CSSCT) qui reprend en partie les attributions des CHSCT;
- ✓ une délégation des personnels de droits privés (cf. DPP) qui reprend les attributions des Délégués du personnel.

Il est composé de 15 titulaires et de 15 suppléants.

Le comité unique de l'établissement public est compétent pour connaître des questions relatives :

- ✓ à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de la Caisse des dépôts et consignations;
- ✓ à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences;
- ✓ aux évolutions technologiques et de méthodes de travail ainsi qu'à leur incidence sur les personnels;
- ✓ aux grandes orientations concernant l'ensemble des personnels en matière de politique de rémunération;
- ✓ à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles;
- ✓ à l'insertion professionnelle;
- ✓ à l'emploi des personnes handicapées;



- ✓ à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre les discriminations ;
- ✓ aux règles régissant les conditions d'emploi et de travail de l'ensemble des personnels ;
- ✓ aux règles statutaires et de statut d'emploi ainsi qu'aux règles relatives aux régimes indemnitaires des fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et des agents contractuels de droit public ;
- ✓ à la participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents.

Le comité unique de l'établissement public est également consulté, préalablement à leur signature, sur les projets d'accords collectifs, dont ceux relatifs à l'intéressement et à l'épargne salariale.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du comité unique de l'établissement public. Chaque année, ce comité reçoit communication du bilan social qui comporte notamment des informations dans le domaine de l'emploi, des rémunérations, des conditions de travail et de la formation professionnelle et qui est examiné par la commission "emploi, formation et égalité professionnelle".

### **Le comité de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT)**

Le CSSCT est obligatoirement consulté et émet un avis sur :

- ✓ le règlement intérieur et les notes de service ou tout autre document portant prescription générale et permanente dans les matières relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- ✓ le rapport et le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail ;
- ✓ toute décision d'aménagement importante modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ✓ les mesures en faveur des accidentés du travail et des handicapés ;
- ✓ le plan d'adaptation en cas de mutation technologique ;
- ✓ la prévention du harcèlement moral, de l'alcoolisme, etc.

Sur tous ces points, le CSSCT dispose à la fois d'attributions de contrôle, de suivi et de prévention.

Enfin, et c'est très important, le membre du CSSCT qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail, en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité ou sur le Registre d'Hygiène et de Sécurité électronique.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du CSSCT qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSSCT est réuni d'urgence et au plus tard dans les 24 heures.

En plus du CSSCT central (également compétent pour les DR), il existe des CSSCT locaux en Ile-de-France, à Bordeaux et à Angers. Les membres des CSSCT procèdent à des visites régulières des services et locaux.

Cette instance est une commission de l'instance unique du personnel fonctionnaires, salariés sous Convention collective et statutaires

Pour connaître les représentants de la CGT au C.C.S.C.T. consulter le site [www.cgtdc.reference-syndicale.fr](http://www.cgtdc.reference-syndicale.fr).

### **Le comité mixte d'information et de concertation du groupe Caisse des dépôts (CMIC)**

Il s'agit de l'équivalent d'un comité de groupe concernant l'ensemble des salariés de la CDC et de ses filiales (Informatique CDC, CDC Habitat, ICADE...).

Toutefois, la Direction a limité son périmètre social aux seules filiales directes et sous-filiales, excluant de fait un grand nombre de salariés. Pour un groupe de 70000 travailleurs, seuls 22000 sont représentés dans le cadre du CMIC. Présidé par le directeur général, il comprend 24 représentants du personnel issus de la CDC et de ses différentes filiales. Le CMIC est compétent pour évoquer toute information relative à la stratégie, aux résultats, à l'emploi au niveau du groupe CDC ou éventuellement d'une de ses filiales.

Le secrétaire est élu par les représentants du personnel au CMIC.

Chaque organisation syndicale représentative désigne son représentant syndical au CMIC.

Pour connaître les représentants de la CGT au CMIC consulter le site [www.cgtdc.reference-syndicale.fr](http://www.cgtdc.reference-syndicale.fr).

### **Les délégués syndicaux du groupe CDC**

Ils sont chargés de négocier les accords collectifs au niveau du groupe CDC, comme celui sur l'égalité entre les femmes et les hommes, ou celui sur la mobilité dans le groupe. Le nombre de délégués syndicaux de groupe dépend de la représentativité des organisations syndicales dans le groupe.

Pour connaître les délégués syndicaux de groupe de la CGT consulter le site [www.cgtdc.reference-syndicale.fr](http://www.cgtdc.reference-syndicale.fr).

## Intéressement

Selon le Code du Travail, l'intéressement est une rémunération collective présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats et aux performances de l'entreprise.

La Caisse des dépôts est dotée d'un accord d'intéressement triennal. Le dernier en date a été signé le 24 juin 2021. La fixation des objectifs et les seuils de déclenchement des niveaux d'intéressement sont obligatoirement négociés chaque année et donnent lieu à un accord d'avenant annuel. Cet avenant doit être déposé à la DIRECCTE avant le 30 juin de l'année N et N+1.

Aux termes de cet accord, l'intéressement est réservé aux seuls personnels titulaires d'un contrat de travail sous réserve qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté. Il est dû à tout salarié quittant la CDC quel que soit le motif de son départ sous réserve de la condition précédente.

L'intéressement est fondé sur l'atteinte collective et aléatoire d'objectifs définis au niveau des unités de travail et au niveau de l'ensemble de l'Établissement. Les objectifs sont assortis d'un coefficient de pondération selon leur importance.

Le niveau d'atteinte de chaque objectif doit être précisément mesuré.

À la signature du dernier accord la prime est répartie sur 2 modes :

- ✓ Une part fixe identique pour tous ;
- ✓ Une part en fonction de la présence et de la rémunération individuelle.

La prime d'intéressement versée individuellement est proportionnelle pour 45 % au salaire de référence du salarié et pour 55 % à son taux de présence. Suivant la formule « simple » suivante :

$$PII = [(MI \times 55\%) \times TPI] + [(MI \times 45\%) \times SI] \text{ MTPI MS}\ddot{P}$$

*PII : Prime d'Intéressement Individuelle*

*MI : Masse d'Intéressement*

*SI : Salaire Individuelle du bénéficiaire dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale*

*MS : Masse Salariale de référence (comme dit la Direction « somme des salaires individuels de tous les bénéficiaires de l'intéressement »)*

*TPI : Temps Présence Individuelle (comme dit la Direction « nombre de jours individuels de présence »)*

*MTPI : Masse des Temps de Présence Individuelle (somme des TPI ou comme dit la Direction « nombre de jours total de présence des bénéficiaires de l'EP »)*

Le temps partiel ainsi que les absences, notamment la consommation de la fameuse 12<sup>e</sup> journée dite d'autonomie, donnent lieu à une minoration de l'intéressement.

Ne sont pas décomptés du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement, selon le texte régitant les salariés intéressés :

- ✓ les congés payés annuels légaux et conventionnels (jours DG) ;
- ✓ les jours ATT (jours d'aménagement du temps de travail) lorsque l'engagement interne de service ayant retenu un cycle d'activité à 35 heures a organisé le travail sous forme de semaines de 4 jours ;
- ✓ les absences pour événements familiaux dont la liste est définie aux annexes n° 2 et n° 2 bis (voir ci-dessous) ;
- ✓ les autorisations d'absences pour motif syndical, les heures légales et conventionnelles de délégation ;

- ✓ les jours de récupération sur crédits d'heures et ceux prévus par le titre VI du protocole d'accord ARTT ;
- ✓ les jours fériés et chômés ;
- ✓ les jours RTT ;
- ✓ Les absences au titre de la maternité et de l'adoption visées à l'article L. 122-26 du Code du Travail ;
- ✓ le congé de naissance visé à l'article 89-2 de la Convention collective des salariés de la CDC ;
- ✓ le congé de paternité créé par la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 relative au financement de la Sécurité Sociale pour 2002 ;
- ✓ les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- ✓ les autorisations d'absences liées à une mobilité géographique au sein du groupe ;
- ✓ les absences liées à des actions ou stages de formation professionnelle à l'exclusion du congé individuel de formation ;
- ✓ les absences pour l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme ;
- ✓ les congés pris au titre d'un compte épargne temps ;
- ✓ les absences pour l'accomplissement des fonctions de témoin et de juré d'assises ;
- ✓ les jours de grève ;
- ✓ les absences pour réserve militaire ;
- ✓ les absences pour l'exercice de fonctions d'élus municipaux.

Ainsi que les jours accordés pour certains événements :

- ✓ mariage de l'agent ou PACS (5 jours ouvrés) ;
- ✓ naissance ou adoption (3 jours ouvrés) ;
- ✓ décès du conjoint, père, mère ou enfant du salarié (3 jours ouvrés) ;
- ✓ décès du frère, de la sœur, des grands-parents, beaux-parents, petits-enfants de l'agent (2 jours ouvrés) ;
- ✓ mariage ou PACS d'un enfant (1 jour ouvré) ;
- ✓ mariage ou PACS du frère ou de la sœur de l'agent (1 jour ouvré) ;
- ✓ baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) du salarié (le jour de l'événement ou le jour le plus proche).

Liste des absences pour événements familiaux neutralisées au titre de l'intéressement :

- ✓ mariage du salarié ou PACS (dans la limite de 5 jours ouvrés) ;
- ✓ naissance ou adoption (3 jours ouvrés) ;
- ✓ décès du conjoint, père ou mère (dans la limite de 3 jours) ;
- ✓ décès d'un enfant du salarié (3 jours : 1 jour pour obsèques et 2 jours pour démarches à prendre dans l'année suivant la date du décès) ;
- ✓ décès des beaux-parents du salarié (dans la limite de 2 jours ouvrés) ;
- ✓ mariage ou PACS d'un enfant (dans la limite d'1 jour ouvré) ;
- ✓ mariage ou PACS du frère ou de la sœur du salarié (dans la limite d'1 jour ouvré) ;
- ✓ communion ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) du salarié (1 jour ouvré).

**Attention!** Depuis 2018, le versement de l'intéressement est automatiquement fait sur le plan d'épargne entreprise (PEE) du salarié. Si vous voulez l'affecter sur le PERE-CO ou le toucher avec le salaire, vous devez expressément en faire la demande auprès de



l'employeur avant la période de versement (pour la CDC avant fin mars). Il n'y a aucune possibilité une fois l'intéressement versé sur le PEE de pouvoir récupérer le montant sauf dans les cas prévus par le PEE (cf. PEE)

La gestion du versement de l'intéressement se fait à la CDC via l'outil SESALIS de gestion du PEE et du PERE-CO.

**À savoir:** les sommes perçues à ce titre sont assujetties aux contributions sociales et fiscales; elles sont défiscalisées si elles sont affectées sur le PEE ou le PERE-CO

En vertu de l'accord pour 2021-2023, un taux d'atteinte de 98 % des objectifs déclenche la distribution maximale de la masse salariale dédiée à l'intéressement :

✓ pour 2022 un taux de 7,75 % de la masse salariale avec un complément potentiel de 0,25 % si un des trois objectifs transversaux a un taux d'atteinte supérieur à 98 %, soit 8 % au maximum;

✓ pour 2023 un taux de 7,75 % de la masse salariale avec un complément potentiel de 0,25 % si un des trois objectifs transversaux a un taux d'atteinte supérieur à 98 % ou avec un complément potentiel de 0,50 % si deux objectifs transversaux sur trois ont un taux d'atteinte supérieur à 98 %, soit 8,25 % au maximum.

Exemple de redistribution pour une présence à 100 % sans absence (ce tableau est une simulation, dépend de la masse salariale et du nombre de bénéficiaires pour chaque année).

	Intéressement 2022			Intéressement 2023		
	Variable	Fixe	Total	Variable	Fixe	Total
% max d'intéressement sur la masse salariale	7,75 %	0,25 %	8 %	7,75 %	0,50 %	8 %
Salaire individuel	Part variable	Part fixe	Total	Part variable	Part fixe	Total
25 000,00€	3 611,70€	141,94€	3 753,64€	3 611,70€	283,89€	3 895,58€
40 000,00€	4 134,82€	141,94€	4 276,77€	4 134,82€	283,89€	4 418,71€
55 000,00€	4 657,95€	141,94€	4 799,89€	4 657,95€	283,89€	4 941,83€
75 000,00€	5 355,45€	141,94€	5 497,39€	5 355,45€	283,89€	5 639,33€
95 000,00€	6 052,95€	141,94€	6 194,89€	6 052,95€	283,89€	6 336,83€
110 000,00€	6 576,07€	141,94€	6 718,02€	6 576,07€	283,89€	6 859,96€
125 000,00€	7 043,68€	141,94€	7 185,62€	7 043,68€	283,89€	7 327,56€
137 500,00€	7 043,68€	141,94€	7 185,62€	7 043,68€	283,89€	7 327,56€

En fonction des négociations et compte tenu de l'actualité, la CGT obtient parfois des compléments à titre ponctuel. Pour 2022, la CGT a participé à une négociation ayant permis d'obtenir un complément identique pour tous de 750 €.

La CGT est pour une répartition égalitaire de l'intéressement. Depuis plusieurs années elle propose une formule qui permet une meilleure redistribution qui ne serait pas entièrement dépendante du salaire individuel. Elle a obtenu une première évolution avec une partie fixe identique pour tous. Elle continuera à œuvrer dans ce sens.

La loi autorise un taux d'intéressement de 20 % de la masse salariale, la marge de progression est suffisamment grande pour pouvoir attribuer à tous le maximum de l'intéressement distribué tout en gardant une marge de négociation.



## INVALIDITÉ

Selon les termes de la Convention collective de la Caisse des Dépôts, les classements en invalidité sont décidés par la Sécurité Sociale.

- Le classement en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie autorise l'assuré social à exercer une activité professionnelle réduite (voir **Inaptitude**).
- Le classement en invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ne permet pas à l'assuré social d'exercer une activité professionnelle même réduite.
- Le classement en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ne permet pas à l'assuré social d'exercer une activité professionnelle même réduite et nécessite, en outre, d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes de la vie courante.

Un classement en invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> niveau suspend le contrat de travail.

Le salarié perçoit directement de la Sécurité Sociale et de l'organisme de prévoyance obligatoire les diverses indemnités qui lui sont dues. En contrepartie, le maintien du salaire par la Caisse des Dépôts est interrompu.

À la suite du classement en invalidité 2 et 3, la direction des ressources humaines dont il dépend peut convoquer le salarié devant le médecin du travail afin de déterminer son inaptitude professionnelle.

Lorsque les conclusions du médecin du travail indiquent une inaptitude totale et définitive à tout poste de l'Établissement Public, la direction a la possibilité de rompre le contrat de travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au licenciement pour inaptitude professionnelle.

## IPSEC

L'employeur CDC a souscrit un contrat de prévoyance collective à adhésion obligatoire avec l'IPSEC.

Celui-ci couvre les actes médicaux courants (consultations, pharmacie etc.), la maternité, l'hospitalisation médicale ou chirurgicale, les frais de transport (ambulance, taxis), les frais dentaires et d'optique, les frais d'appareillage, les cures plus une garantie de capital en cas de décès ou d'invalidité dans le cadre de trois options (A, B, C) ainsi qu'un forfait de 200 € pour les médecines douces (ostéopathie, acupuncture, homéopathie, nutritionniste, etc.).

À la demande des délégués syndicaux CGT, le tiers payant VIAMEDIS a été mis en place et donc sur présentation de votre carte auprès des responsables ou organismes de santé vous êtes dispensés de l'avance des frais (médicaments en pharmacie, laboratoire, actes radiologiques, actes infirmiers, soins et consultations, internes et externes) des hôpitaux et cliniques, etc. Toutefois, le tiers payant ne couvre que la prise en charge du ticket modérateur et des actes ou frais de santé dont le remboursement est pris en charge par la Sécurité Sociale.



À la demande des délégués syndicaux CGT, la direction a intégré dans le contrat IP-SEC la prise en charge de l'orthodontie adulte depuis 2011.

Depuis 2017 la CDC a souscrit un contrat responsable avec l'IPSEC comme l'incite à le faire la loi (pour tout contrat dit non responsable la part employeur est considérée comme un avantage en nature à intégrer dans la rémunération de base).

Ainsi le contrat de base limite en montant certains remboursements en contrepartie d'une cotisation moins élevée.

Pour obtenir les garanties maximales le salarié doit demander à souscrire à une surcomplémentaire pour laquelle l'employeur ne participe pas au financement (la cotisation de 0,7 % du salaire à la charge du seul salarié).

Depuis 2020, un Fonds d'action sociale a été mis en place à la gestion de l'IPSEC. Ce fonds social dédié aux salariés de la Caisse des Dépôts, de leurs ayants droit et des anciens salariés retraités est destiné à financer des actions sous la forme d'aides financières en vue d'un soutien ou d'une assistance individuelle.

Le fonds social intervient dans les domaines suivants :

### **Handicap**

Que ce soit pour l'assuré ou pour l'un des membres de sa famille, en complément des aides publiques attribuées par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), le fonds social de l'ipsec peut participer au financement d'appareillage ou de matériel pour une meilleure adaptation à la vie courante (transport, scolarisation, séjours, etc.), à un véhicule ou à un logement.

### **Santé**

Aide au financement de la cotisation santé : l'ipsec a mis en place pour ses adhérents individuels, sous conditions de ressources et examen de dossier, une aide destinée au paiement de la cotisation santé.

Aide ponctuelle pour les dépenses de santé : en cas de problème de santé de l'assuré (ou de ses ayants droit) une partie des dépenses non ou peu couverte par sa garantie peut être prise en charge (dans le cas de traitements médicaux coûteux par exemple).

### **Difficulté financière ponctuelle**

Pour répondre à des difficultés matérielles ponctuelles suite à un accident de la vie (perte d'emploi, catastrophe naturelle, veuvage, etc.), le fonds social peut attribuer des aides sous la forme de dons ou de prêts.

### **Surendettement**

Le Fonds social travaille en partenariat avec l'association CRESUS (chambres régionales du surendettement social), experte dans l'aide et la prévention contre le surendettement. CRESUS s'appuie sur un réseau de proximité afin d'apporter son aide pour enrayer, le plus en amont possible, les problèmes d'impayés, d'isolement et de dégradation de la vie familiale. L'association met en place un processus d'accompagnement personnel adapté à chaque situation.

**ATTENTION :** Lors de son départ en retraite, il est impératif d'assurer une continuité dans le contrat avec l'IPSEC pour pouvoir bénéficier de ce fonds social : il faut avoir adhéré avant son départ en retraite !

Pour avoir toutes les informations concernant l'IPSEC : [https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2\\_2134993/ipsec-la-prevoyance-des-salaries-et-des-apprentis](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2134993/ipsec-la-prevoyance-des-salaries-et-des-apprentis)

# J

## Jours fériés

On compte actuellement en France 11 jours de fête auxquels la loi ou des textes réglementaires ont attribué le caractère de fêtes légales :

Jour férié concerné	Date
Jour de l'an	1 <sup>er</sup> janvier
Lundi de Pâques	Date changeant tous les ans
Fête du Travail	1 <sup>er</sup> mai
L'Ascension	Date changeant tous les ans
Armistice Seconde Guerre mondiale	8 mai
Lundi de Pentecôte	Date changeant tous les ans
Fête nationale	14 juillet
Assomption	15 août
Toussaint	1 <sup>er</sup> novembre
Armistice Première Guerre mondiale	11 novembre
Noël	25 décembre

À la suite de la canicule de l'été 2003 qui avait entraîné le décès de 15 000 personnes, par incurie gouvernementale, Jean-Pierre Raffarin a eu l'idée lumineuse de supprimer à partir de 2005, au titre de la solidarité, un jour férié, le lundi de Pentecôte, au bénéfice exclusif des employeurs qui eux ne furent pas sollicités.

Bien que la suppression de cette journée ait fait rapidement l'objet d'aménagements divers dans d'autres entreprises, la CDC a respecté cette suppression jusqu'en 2008 inclus.

Pour 2009, la Direction a décidé arbitrairement que le lundi de Pentecôte redeviendrait férié.

En compensation, le temps de travail a été augmenté de 7 h00 de la façon suivante :

- ✓ agents au décompte horaire : augmentation du temps de travail annuel de 7 h00, à raison de 1 h45 par trimestre (ce temps est proratisé pour les agents à temps partiel) déduite du compteur à la fin du dernier mois du trimestre en cours ;

- ✓ cadres relevant du forfait-jours « comité de direction » : suppression d'un jour « DG » ;
- ✓ agents au forfait 209 ou 218 jours : suppression d'un jour RTT.

Certains jours locaux qualifiés de fériés s'ajoutent : les jours fériés selon le droit local d'Alsace-Moselle et ceux particuliers aux départements d'Outre-mer dont le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage.

Outre ces jours fériés, des autorisations d'absences peuvent être accordées aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leurs confessions (voir aussi **Absence**).

Selon l'accord ARTT de la CDC, si le nombre de jours fériés est inférieur à 8, la différence transformée en heures vient en diminution du temps de travail

## JOURS OUVRÉS OU JOURS OUVRABLES

La loi prévoit le décompte en jours ouvrables (susceptibles d'être travaillés, à l'exception du repos dominical) mais certaines entreprises préfèrent calculer en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés.

Elles doivent alors appliquer l'équivalence : 5 jours ouvrés = 6 jours ouvrables (le congé payé de 5 semaines de 6 jours ouvrables, soit 30 jours ouvrables, devient alors un congé de 5 semaines de 5 jours ouvrés, soit 25 jours ouvrés). C'est le cas pour les personnels de l'Établissement Public.

Cette méthode de calcul a l'avantage d'éviter des différences de traitement entre les salariés, suivant qu'ils partent en congé par semaines groupées, ou fractionnent à l'extrême la durée de leurs congés.

Les salariés peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en jours ouvrés si ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables.

## JOURS RTT

L'attribution de jours dits de RTT résulte en fait de la mise en œuvre de la réduction légale hebdomadaire du temps de travail à 35 heures sur une base annualisée de 1 600 heures (non inclus la journée de solidarité).

Ainsi, l'accord ARTT de la CDC définit un régime horaire hebdomadaire de droit commun de 37h30 (soit 2h30 de plus que la durée légale hebdomadaire). L'accord ARTT fixe à 11 le nombre de jours RTT correspondant à cette différence. Un simple calcul démontre qu'en fait l'écart est de 15 jours.

Les dispositions prévues par la Convention collective révisée (version 2002 signée) intègrent le nombre de jours RTT en fonction du cycle de travail :

- ✓ 11 jours pour 37h30;
- ✓ 16 jours pour 38h30;
- ✓ 2 jours pour 35 heures;
- ✓ 11 jours pour le cycle à 25 heures.

Ces jours RTT s'acquiescent au prorata du temps de travail effectif réalisé sur l'année civile. Ils sont proratisés comme les congés annuels sur la base de la quotité du régime de travail à temps partiel.

Toutes les absences de quelque nature que ce soit (à l'exception des temps de délégation syndicale, temps de trajet, examens médicaux, formation professionnelle...) viennent amputer les droits à jours RTT. Il en est ainsi des congés maladie, maternité... ce qui est contraire au droit du travail qui les considère comme du temps de travail effectif.

La « règle d'amputation » est relativement simple et totalement scandaleuse notamment lorsqu'elle est appliquée à la suite d'un congé maladie ou de maternité, 30 minutes par jour d'absence sont enlevées pour les cycles inférieurs ou égaux à 37 h 30 et 42 minutes pour les cycles à 38 h 30.

Par exemple, pour 6 jours d'absence dans l'année c'est 3h00 de droit qui sont enlevées dans le premier cas et 4h12 dans le second. À partir de 15 jours ouvrés d'absence, le crédit RTT est amputé d'une journée.

Les jours RTT sont pris à l'initiative des personnels avec accord de la hiérarchie, à l'exception d'un nombre X de jours par an déterminés par le Directeur général (ces jours peuvent correspondre à des ponts consécutifs ou précédant des jours fériés). Ils doivent être pris sur l'année civile (pas de report) à raison d'un quota semestriel. Ils peuvent être pris sous forme de demi-journées ou de journées et accolés à des congés annuels, conventionnels ou des récupérations de crédit d'heure.



## Licenciement

Les lois Macron ont modifié certaines dispositions pour éviter à l'employeur de commettre des erreurs lors de la rédaction de la lettre de licenciement, et sur les montants d'indemnité pour le salarié en cas de licenciement sans cause.

Selon le Code du Travail, tout licenciement doit être fondé sur un motif réel et sérieux, c'est-à-dire un motif :

- ✓ établi: le motif allégué doit être matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé, lié à l'exécution du contrat de travail et tenant soit à la personne du salarié ou à son aptitude au travail, soit à l'organisation ou au bon fonctionnement de l'entreprise;
- ✓ objectif: le motif ne doit pas être la manifestation d'un mouvement d'humeur de l'employeur mais doit tenir soit à la personne même du salarié, soit encore à l'organisation de l'entreprise;
- ✓ exact: les griefs reprochés au salarié doivent avoir un contenu vérifiable, sérieux, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat. Mais la cause sérieuse ne se confond pas avec la faute grave.

Cette exigence d'une cause réelle et sérieuse concerne les licenciements disciplinaires ou pour motif personnel, mais également les licenciements économiques.

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement individuel doit, quelles que soient la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié :

- ✓ convoquer le salarié à un entretien préalable;
- ✓ notifier le licenciement par lettre recommandée avec AR;
- ✓ respecter le préavis.

Les dispositions concernant la procédure de licenciement sont d'ordre public, et le salarié ne peut, par avance, renoncer à en bénéficier.

Le salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ou désorganisation constatée par l'entreprise (voir aussi Invalidité).

La loi protège les salariés qui dénoncent des faits de harcèlement ou de discrimination.

### Préavis

La Convention collective de la CDC précise qu'à « l'exception des cas de licenciement disciplinaire pour faute grave ou lourde, la résiliation du contrat de travail à l'initiative de la direction ou du salarié, ouvre droit pour le salarié à un préavis fixé à :

- ✓ 3 mois pour les cadres;

- ✓ 2 mois pour les techniciens supérieurs ;
- ✓ 1 mois pour les employés.

À l'exception des cas de licenciement disciplinaire pour faute grave ou lourde, le salarié peut être dispensé, sur décision de la direction, d'exécuter tout ou partie de son préavis. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis, qui correspond au salaire qu'il aurait effectivement perçu, s'il avait travaillé pendant cette période. Il est radié des effectifs au terme de ce préavis non effectué.

À l'inverse, lorsque le salarié est dispensé d'effectuer tout ou partie de son délai-congé et lorsqu'il en a fait la demande, adressée à la direction des ressources humaines dont il dépend, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre émargement, il est radié des effectifs et le paiement des salaires est interrompu à compter du jour de cessation effective de ses fonctions.

Le salarié licencié qui, en cours de préavis, trouve un nouvel emploi, sera autorisé à quitter son poste de travail. À cet effet, il est tenu d'en informer la direction des ressources humaines dont il dépend par écrit (lettre remise en mains propres contre décharge) au moins 2 jours ouvrés avant la date à laquelle il entend rompre son contrat de travail.

La rémunération de la période de préavis prendra fin à la date de la cessation effective des fonctions entraînant rupture du contrat de travail.

Sauf cas de licenciement pour faute lourde, le salarié licencié bénéficie pendant son préavis d'une autorisation d'absence pour recherche d'emploi limitée à 50 heures par mois.

### **Indemnité de licenciement**

Sauf en cas de faute grave et lourde, le licenciement donne lieu au paiement d'une indemnité due à tout salarié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté.

L'indemnité prévue dans le Code du travail est de 1/4 de salaire brut par année d'ancienneté (jusqu'à la 10<sup>e</sup> année) + 1/3 de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

Cette règle s'appliquera pour les salariés d'une ancienneté inférieure à 1 an (soit ¼ de salaire brut au prorata temporis).

Pour les autres, la Convention collective CDC détermine l'indemnité sur la base du salaire annuel brut (indice X valeur du point X 13) évalué au jour du départ ou du salaire annuel brut forfaitaire comprenant le cas échéant le supplément familial, l'allocation forfaitaire et les primes versées mensuellement. Cette indemnité est fixée à 1/24<sup>e</sup> de cette base par année d'ancienneté à la CDC ou dans l'une de ses filiales.

**Exemple :** indice 820 et une ancienneté de 12 ans dans le groupe CDC ; la valeur du point est de 6,32 €

Le salaire de référence sera  $820 \times 13 \times 6,3247 = 67\,421$  € (salaire indiciaire brut annuel)

IL = 12 ans \*  $67421/24 = 33711$ €

Remarque : toutes les primes exceptionnelles ou sur objectifs ne sont pas prises en compte pour le calcul du salaire de base dans la convention collective.

### **Licenciement pour motif économique**

La direction doit rechercher, avant notification, toutes les possibilités de reclassement dans le groupe CDC. Les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique bénéficient, sur leur demande, d'une priorité de réembauche correspondant à leur qualification pendant une année à compter de la date d'échéance du préavis.



## LOIS

Nous citerons ici trois textes importants concernant la CDC et son personnel de droit privé notamment.

La Caisse des dépôts et consignations est un Établissement Public employant des personnels ayant le statut de fonctionnaire de l'État. Toutefois, afin de permettre l'appropriation de certaines compétences au sein de l'établissement, celui-ci est autorisé, dans certaines conditions, à recruter des personnels relevant du droit privé.

**La loi n° 96-452 a fixé ces conditions particulières, tout en permettant la régularisation des salariés précédemment recrutés par la CDC.**

Article 34 de la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 :

« ... la Caisse des Dépôts est en outre autorisée à employer, sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels lorsqu'ils ont été recrutés avant la date de promulgation de la présente loi par le GIE BETAM et affectés avant cette date dans ses services. Elle est également autorisée à recruter dans les mêmes conditions des agents contractuels lorsque les exigences particulières de l'organisation de certains services ou la spécificité de certaines fonctions le justifient. L'emploi des agents mentionnés à l'alinéa précédent n'a pas pour effet de rendre applicables à la CDC les dispositions du Code du travail relatives aux comités d'entreprises. »

C'est le décret du 13 juillet 1998 qui a précisé la liste des catégories d'emplois susceptibles d'être occupés par des salariés sous Convention collective.

Le décret 2018-449 du 5 juin 2018 détermine les instances de concertation propres à la CDC, compte tenu de la mixité des statuts.

**La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 modifiant le Code Monétaire et Financier**

Article 151 de loi n° 2008-776 du 4 août 2008 (article L518-2 du Code Monétaire) :

« La Caisse des dépôts et consignations et ses filiales constituent un groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays. Ce groupe remplit des missions d'intérêt général en appui des politiques publiques conduites par l'État et les collectivités territoriales et peut exercer des activités concurrentielles.

La Caisse des dépôts et consignations est un établissement spécial chargé d'administrer les dépôts et les consignations, d'assurer les services relatifs aux caisses ou aux fonds dont la gestion lui a été confiée et d'exercer les autres attributions de même nature qui lui sont légalement déléguées. Elle est chargée de la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite. Elle contribue également au développement économique local et national, particulièrement dans les domaines de l'emploi, de la politique de la ville, de la lutte contre l'exclusion bancaire et financière, de la création d'entreprise et du développement durable.

La Caisse des dépôts et consignations est un investisseur de long terme et contribue, dans le respect de ses intérêts patrimoniaux, au développement des entreprises.

La Caisse des dépôts et consignations est placée, de la manière la plus spéciale, sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative. Elle est organisée par décret en Conseil d'État, pris sur la proposition de la commission de surveillance. »



Articles 1 et 2 de l'ordonnance n° 2005-389 du 28 Avril 2005 (transfert des agents de la CANSSM et droit d'opter pour la Convention collective de la CDC):

«[...] les contrats de travail des salariés de la Caisse autonome nationale de la Sécurité Sociale dans les mines sont transférés collectivement à la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005. Les droits de l'employeur précédemment exercés au nom de la Caisse autonome nationale de la Sécurité Sociale dans les mines par son président, son directeur et son conseil d'administration ou les obligations lui incombant à ce titre sont exercés par les instances compétentes de la Caisse des dépôts et consignations ou incombent à celles-ci à compter de cette date.

Les dispositions suivantes sont applicables aux salariés dont les contrats de travail sont transférés :

Les intéressés conservent le bénéfice des droits et garanties prévus par le statut de la caisse autonome nationale en vigueur à la date du transfert, notamment en ce qui concerne le déroulement de leur carrière et les garanties disciplinaires. Ils demeurent affiliés aux régimes d'assurance maladie, maternité et vieillesse dont ils relevaient à la date du transfert de leur contrat de travail et soumis aux obligations en résultant.

Tout agent mentionné au 1° peut demander à bénéficier de la Convention collective de la Caisse des dépôts et consignations. Cette option à titre irrévocable s'exerce selon des modalités qui sont fixées par arrêté du ministre chargé de la Sécurité Sociale et du directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. L'exercice de cette option ne peut être une condition préalable à l'accès ultérieur à un autre emploi au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Les droits à pension dans le régime de retraite acquis par l'intéressé antérieurement à la date d'effet de son intégration à la Convention collective restent régis par le statut de la caisse autonome nationale en vigueur à la date du transfert.

1. Le contrat de travail ne pourra être rompu à l'initiative de la Caisse des dépôts et consignations qu'en cas de mise à la retraite, d'invalidité, d'accident du travail ou de sanction disciplinaire.
2. Les agents pourront être mis par la Caisse des dépôts et consignations à disposition de la caisse autonome nationale pour l'exercice de missions autres que celle relative à la gestion de l'assurance vieillesse et invalidité du régime minier, selon les modalités fixées par une convention à conclure entre les deux caisses.



# M

## Maladie

### Quelques repères issus du droit du travail

Lorsqu'il est en arrêt de travail pour maladie, le salarié doit :

- ✓ informer son employeur, dans les plus brefs délais, des motifs et de la durée probable de son absence, le plus rapidement possible, par tous moyens : soit par écrit, soit par oral (confirmé à l'écrit) ;
- ✓ justifier de son absence : vous devez justifier cette information en adressant à votre employeur le feuillet n° 3 du certificat médical établi par votre médecin traitant précisant les dates et motifs de l'arrêt de travail. Vous devez envoyer les feuillets n° 1 et n° 2 à votre CPAM.

**Attention :** N'oubliez pas de garder une copie de votre certificat médical pour conserver une trace

En l'absence de dispositions conventionnelles expresses quant au délai de prévenance à respecter, le délai est de 48 heures. En aucun cas, le retard apporté par un salarié à l'envoi du certificat médical ne peut être interprété comme une volonté non équivoque de démissionner : il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture en mettant en œuvre la procédure de licenciement. En cas de litige, c'est aux juges d'apprécier.

- S'abstenir de travailler : exercer une activité pour le compte d'un autre employeur ou pour son propre compte pendant un arrêt de travail pour maladie constitue un acte de déloyauté justifiant le licenciement pour faute grave du salarié. Vous devez vous abstenir de toute activité, sauf autorisation de votre médecin traitant. De plus, si vous exercez une activité rémunérée non autorisée par votre médecin traitant, vous vous exposez à une sanction financière.
- Reprendre le travail à la date prévue. Le salarié qui n'informe pas son employeur de la prolongation de son arrêt maladie ou qui ne reprend pas le travail commet une faute susceptible de justifier son licenciement. Cependant, le fait pour le salarié de ne pas reprendre le travail sans aviser l'employeur de son état de santé n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail.

La Convention collective de la CDC indique pour sa part que le salarié qui se voit prescrire un arrêt de travail doit en informer son responsable hiérarchique dès le 1<sup>er</sup> jour d'incapacité de travail, sauf cas de force majeure. Il communique également la durée prévisible de son absence.

Il est, par ailleurs, tenu de fournir dans un délai de 48 heures ouvrable, le cachet de la poste faisant foi, un arrêt de travail attestant de son incapacité temporaire de travail.

Ces dispositions s'appliquent pour tout arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, quelle que soit la durée de cet arrêt même s'il est de très courte durée. Le non-respect de ces règles est susceptible d'entraîner l'interruption du versement du salaire.

### **Prise en charge de l'arrêt de travail**

Le salarié, pendant son absence pour maladie ou accident de la vie privée, continue de percevoir intégralement son salaire s'il remplit les conditions légales pour bénéficier de la prise en charge financière de la Sécurité Sociale et qu'il justifie d'au moins 6 mois d'ancienneté (de date à date).

La CDC est alors subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et, le cas échéant, celles servies par l'organisme de prévoyance complémentaire.

La détermination du salaire à maintenir est effectuée sur la base de la période de référence retenue par la Sécurité Sociale en matière de maladie et d'accident de la vie privée.

L'indemnisation perçue ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu net global de substitution supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période. Toutefois, lorsque le montant des indemnités journalières versées au titre de la maladie par la Sécurité Sociale et l'organisme complémentaire est à lui seul supérieur au salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, la différence reste acquise au salarié.

La durée de la prise en charge financière par la Sécurité Sociale varie selon l'importance et la durée de la maladie conformément aux dispositions prévues par le Code de la Sécurité Sociale, ce qui a un impact sur la prise en charge financière par l'employeur en cas d'arrêts de travail successifs de courte durée.

En ce qui concerne les affections graves entraînant une incapacité de travail dont la durée en continu est supérieure à 6 mois, la CDC indemnise le salarié dans la **limite de 36 mois consécutifs**.

En tout état de cause, la CDC interrompt le versement du salaire dès lors que le salarié ne peut plus prétendre aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale au titre de la maladie.

Les arrêts de travail pour maladie et accident de la vie privée, ainsi que ceux pour accident du travail et maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail.

Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée ou professionnelle est tenu de déclarer à la direction des ressources humaines dont il dépend (et à la Sécurité Sociale) son lieu de convalescence/repos, si celui-ci est différent de son domicile habituel (domicile déclaré à l'employeur et à la Sécurité Sociale).

### **Contre-visite médicale**

En contrepartie de la prise en charge financière de l'arrêt de travail, la CDC est autorisée à pratiquer une contre-visite médicale. Le maintien intégral du salaire pendant l'arrêt de travail est ainsi subordonné aux résultats de la contre-visite médicale organisée par l'employeur.

**Attention, la CDC est en droit de communiquer au médecin contrôleur de son choix les coordonnées personnelles du salarié (nom et adresse), sans que cette information porte atteinte à la vie privée du salarié.** La CDC n'est, en aucun cas, tenue d'informer



préalablement le salarié, pour lequel la contre-visite est demandée.

La contre-visite peut notamment porter sur :

- ✓ l'opportunité de l'arrêt de travail ;
- ✓ la durée de l'arrêt ;
- ✓ le respect par le salarié des heures de sorties autorisées par le médecin traitant.

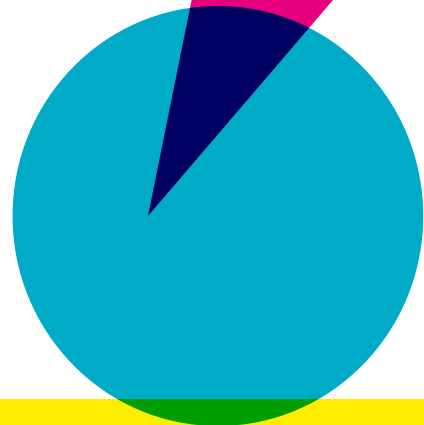
S'il y a contradiction entre les avis du médecin traitant, du médecin de l'employeur et la demande du salarié, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager, et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur supporte, dans ce cas, les honoraires du troisième médecin.

S'il y a contradiction entre les avis des médecins (traitant et contrôleur), le salarié peut rester en arrêt maladie, il percevra, dans ce cas, les seules indemnités journalières de Sécurité Sociale. Le complément de salaire versé par la CDC est interrompu après information du salarié.

**Lorsque le salarié refuse de se soumettre à la contre-visite ou est absent de son domicile ou de son lieu de convalescence/repos si celui-ci est différent de son domicile habituel, le maintien du salaire est interrompu après information du salarié sauf s'il fournit les justificatifs de son absence.**

Dans ce cas, seule la partie correspondant au paiement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale sera versée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, un salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.



## MATERNITÉ

De façon générale, le ou la salarié.e enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Il ou elle a droit à un congé de maternité dont la durée varie en fonction du nombre d'enfants.

Pour élever l'enfant, un des deux parents peut demander un congé parental ou exercer un travail à temps partiel. Ils ont également la possibilité de rompre leur contrat de travail et de bénéficier d'une priorité de réemploi.

La Convention collective prévoit des dispositions plus précises et plus larges : les salariés.es enceintes, sur présentation d'un certificat médical attestant de leur grossesse, bénéficient, à leur demande, **d'une réduction horaire quotidienne d'une heure, éventuellement fractionnée en 2 périodes distinctes de 30 minutes.**

Il ou elle est rémunéré.e comme temps de travail effectif et n'entraîne aucune incidence sur les droits que les salariées tiennent de leur contrat de travail.

Cette réduction d'horaire s'apprécie exclusivement dans le cadre de la journée de travail et ne donne pas lieu à capitalisation ou report sur la semaine ou le mois.

La journée de travail est représentée par la durée hebdomadaire pratiquée divisée par 5.

### Affectation provisoire

Une salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération (article L 1225-7 du Code du Travail).

### Congé de maternité et d'adoption

Les salariés bénéficient du droit à congé de maternité ou d'adoption dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, c'est-à-dire :

**Pour une première ou deuxième grossesse :** Le-la salarié.e enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

**À partir de la 3<sup>e</sup> grossesse :** Le-la salarié.e enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci. Toutefois, il est interdit d'employer des femmes pendant 8 semaines au total avant et après l'accouchement, dont 6 semaines après l'accouchement.

- ✓ Si la naissance a lieu avant la date prévue, la période de repos prénatal dont la salariée n'a pu bénéficier sera ajoutée au congé postnatal ;
- ✓ Si la naissance a lieu après la date prévue, le congé prénatal est prolongé

d'autant, sans que cette prolongation s'impute sur le congé postnatal. Le congé postnatal ne commence à courir qu'à la date de la naissance.

Pendant ce congé, la Convention collective de la CDC prévoit que la salariée qui justifie d'une ancienneté minimale de 6 mois (calculée de date à date), bénéficie du maintien intégral de son salaire. La CDC est alors subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières maternité versée par la Sécurité Sociale. À la suite du congé de maternité indemnisé par l'employeur et lorsque les deux parents travaillent, un congé de naissance peut être demandé soit par la mère, soit par le père, au choix des parents pour assurer la garde de l'enfant. Ce choix est irréversible.

Ce congé de 28 jours calendaire est accolé au congé de maternité.

Le salarié doit informer la direction des ressources humaines dans les jours qui suivent la naissance de l'enfant si l'un des parents entend bénéficier de ce congé. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté et des droits à congés payés. Il est rémunéré selon le régime de travail du salarié précédant le congé de maternité pour la mère ou le congé de naissance pour le père. Ce congé est également ouvert aux parents adoptants dans les mêmes conditions. Il met fin à la dérogation horaire postnatale.

Dès lors que le salarié a opté pour le congé de naissance, c'est la date d'échéance de celui-ci qui détermine les délais de demande d'un congé postnatal ou parental.

## **Rupture de contrat**

### **Démission**

La convention collective stipule que la démission ne prendra effet qu'au terme d'un délai-congé de :

- ✓ 3 mois pour les cadres ;
- ✓ 2 mois pour les techniciens supérieurs ;
- ✓ 1 mois pour les employés.

Cependant, des délais cités précédemment ne s'appliquent pas aux cas de démission des femmes enceintes, des pères et mères à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, au salarié en congé pour création d'entreprise. Dans ces cas, les modalités de démission sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur propres à ces situations.

### **Licenciement**

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

## L'essentiel

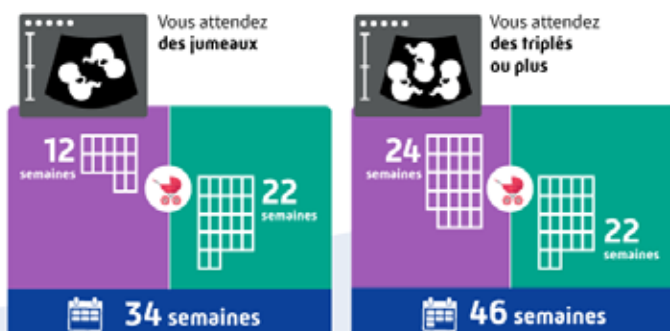
# Quelle durée pour votre congé maternité ?

■ Durée du congé prénatal ■ Durée du congé postnatal ■ Durée totale

### Grossesse simple



### Grossesse multiple



(\*) Votre autre enfant est à charge et/ou né viable

(\*\*) Vos autres enfants sont à charge et/ou nés viables

Illustration : Doucet

## MATT (Mesure d'aménagement du temps de travail)

La mesure d'aménagement du temps de travail (MATT) est prévue par l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Ce dispositif permet d'alléger votre temps de travail durant les 3 ans, au maximum, qui précèdent votre départ à la retraite.

Il existe trois types de MATT :

- ✓ la MATT dite « traditionnelle » ;
- ✓ la MATT bonifiée ;
- ✓ la MATT carrières longues – handicap.

Ce dispositif ne modifie pas les droits du bénéficiaire qui perçoit l'intégralité de la rémunération correspondant à sa situation sans aucun abattement lié à la MATT :

- ✓ conserve ses droits à promotion et avancement ;
- ✓ conserve les droits afférents à sa situation statutaire en matière de congé et d'autorisation d'absence.

**Attention**, une règle de non-cumul s'applique à la MATT : elle n'est pas cumulable avec :

- ✓ le « mécénat de compétences » ;
- ✓ une organisation en télétravail sur 3 jours par semaine.

Les dispositions relatives à l'acquisition des « boni » s'appliquent dans les conditions habituelles : les jours de congé portés dans le compteur MATT ne concourent pas à l'acquisition de jours de bonification. Les jours de congé ou autorisations d'absences utilisés par le collaborateur dans le cadre de la MATT ne sont pas pris en compte pour l'application, en matière de congé, de la règle des 31 jours.

L'accès à la MATT est possible sous 2 conditions :

- 1) Faire partie des personnels permanents payés par la CDC et affectés au sein de l'établissement public, c'est-à-dire être :

- ✓ fonctionnaires en position d'activité ;
- ✓ contractuels de droit public à durée indéterminée et contractuels titulaires d'un contrat supérieur à 10 mois recrutés en application des articles 4-1°, 4-2° et 6-1° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- ✓ agents sous statut CANSSM ;
- ✓ salariés de droit privé sous convention collective CDC.

Par ailleurs, si vous êtes mis à disposition, vous pouvez bénéficier de cette mesure sous réserve que votre entité d'accueil signe une convention avec la CDC.

**Les fonctionnaires en position de détachement ne peuvent pas bénéficier du dispositif MATT.**

- 2) Être à 3 ans maximum de votre départ à la retraite.

Votre entrée dans la MATT est irréversible. Vous vous engagez à cesser définitivement votre activité à l'issue de la période couverte par l'allègement de la durée du travail, c'est-à-dire trois ans maximums.

**À défaut de respect de ces engagements, la contribution versée par l'employeur devra être restituée en totalité à la Caisse des Dépôts, et vous ne pourrez plus bénéficier de la mesure une nouvelle fois.**

Pour les personnels qui seraient contraints de différer leur départ en retraite (à la suite d'évolutions législatives ou réglementaires significatives dans le domaine des retraites, ou de changements importants dans leur situation personnelle), un examen interviendra au cas par cas.

Le retour s'effectuerait à temps plein ou selon un régime de temps partiel de droit commun.



## MÉDAILLE DU TRAVAIL

La médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de services ou la qualité exceptionnelle des initiatives prises par les salariés ou assimilés dans l'exercice de leur profession ou de leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail les salariés, français ou étrangers, travaillant sur le territoire de la République (ou à l'étranger chez un employeur français), pour des employeurs français ou étrangers.

Il faut justifier d'un certain nombre d'années de services :

- ✓ 20 ans pour la médaille d'argent ;
- ✓ 30 ans pour la médaille de vermeil ;
- ✓ 35 ans pour la médaille d'or ;
- ✓ 40 ans pour la grande médaille d'or.

Cette ancienneté correspond aux différents emplois occupés par les salariés chez différents employeurs.

La Convention collective CDC stipule à l'article 106 : « À l'occasion de la remise d'une médaille du travail prévue par la réglementation en vigueur (décret n° 84-591 du 4 juillet 1984), le salarié se voit allouer une gratification égale à un mois de salaire brut de base ».

Le salarié doit faire la demande auprès de sa mairie ou de sa préfecture qui lui délivrera la médaille (si les conditions sont remplies) soit le 1<sup>er</sup> janvier soit le 14 juillet de l'année (prévoir 2 mois avant ces dates).

## Médecine du travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont pour mission exclusive d'éviter toute atteinte à la santé des salariés du fait de leur travail. Il existe différents types de visites médicales.

La réglementation sur la médecine du travail s'applique aux salariés des :

- ✓ Entreprises privées;
- ✓ Établissements publics industriels et commerciaux (Épic);
- ✓ et établissements publics à caractère administratif (Épa) employant du personnel de droit privé.

Le médecin du travail exerce dans un service de santé au travail. Dans le secteur privé, selon la taille de l'entreprise, le service de santé au travail est assuré par :

- ✓ soit un ou des médecins de l'entreprise;
- ✓ soit un service de santé interentreprises.

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il doit :

- ✓ conduire les actions de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel;
- ✓ surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

Il doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin notamment :

- ✓ d'éviter ou diminuer les risques professionnels;
- ✓ d'améliorer les conditions de travail;

- ✓ de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail;
- ✓ de prévenir le harcèlement moral ou sexuel;
- ✓ de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle;
- ✓ de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs;
- ✓ de contribuer aux campagnes de vaccination et de dépistage.

Le salarié ne peut pas choisir son médecin du travail.

Dans le cadre de ses missions, le médecin établit une fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels de l'entreprise. Celle-ci est transmise à l'employeur.

Le médecin du travail établit également un rapport annuel de son activité. Ce rapport est transmis notamment au comité d'entreprise (CSE) et à l'employeur. Le salarié peut demander à son CSE que le rapport lui soit transmis.

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.

Il réalise des visites de sa propre initiative ou à la demande :

- ✓ de l'employeur ou du CSE;
- ✓ du CUEP et du CLU pour l'Établissement Public CDC.

### Visites médicales des salariés

Il existe plusieurs types de visites médicales pour les salariés :

- ✓ la visite d'information et de prévention, qui remplace à présent la visite médicale d'embauche et qui est réalisée, dans certains cas, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de l'embauche;
- ✓ le suivi individuel renforcé, qui concerne les salariés exposés à certains risques (amiante, plomb, risque hyperbare, etc.);
- ✓ les visites de pré-reprise et de reprise de travail;

✓ les visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail;

✓ et les examens complémentaires qui peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (par exemple, ces examens peuvent être nécessaires au dépistage d'une maladie susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur);

✓ les visites de mi-carrière : l'examen médical de mi-carrière est organisé l'année civile, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre des 45 ans du salarié. Cette visite a pour objectif de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié. À la fin de cet examen, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste ou d'horaires de travail;

✓ les visites de fin de carrière : Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021, les salariés sur le départ à la retraite et qui ont occupé un poste à risques pour leur santé ou leur sécurité, peuvent bénéficier d'une visite médicale de fin de carrière organisée par l'employeur.

### **Conséquences des visites médicales**

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

- ✓ des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail;
- ✓ ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

S'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation d'un poste de travail n'est pos-

sible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude comporte alors des indications relatives au reclassement du travailleur.

Dans le cadre du suivi individuel renforcé, le médecin du travail peut remettre un avis d'aptitude ou d'inaptitude au salarié et à l'employeur. (voir **Inaptitude**).

### **Conséquences des visites sur le temps de travail**

Le temps consacré aux visites et examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- ✓ soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée;
- ✓ soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais rendus nécessaires pour ces visites et examens sont pris en charge par l'employeur.

### **Recours**

Si le salarié ou l'employeur souhaite contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes dans les 15 jours suivant leur notification.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail. Le médecin du travail est informé de la contestation et peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail.

## Mise à disposition

Le Code du Travail n'organise pas la mise à disposition, autre appellation juridique du détachement. Quelles que soient l'appellation retenue et les différences qui peuvent intervenir dans ses modalités, le fait pour une entreprise de « prêter » un salarié à une entreprise utilisatrice pour la mise en œuvre d'une compétence ou technicité propre au salarié constitue une mise à disposition. À ce titre, la mise à disposition doit être distinguée du contrat de prestation de services qui constitue une livraison d'une technicité propre à l'entreprise et non uniquement au salarié.

La mise à disposition doit remplir deux conditions cumulatives pour être valablement mise en œuvre :

- ✓ elle ne doit pas être réalisée à titre onéreux ;
- ✓ elle ne doit pas opérer un transfert de la subordination juridique.

L'employeur doit élaborer une convention de mise à disposition avec la structure d'accueil. Ce dispositif est prévu par exemple dans le cas des congés solidaires.

## MOBILITÉ

Le terme de mobilité englobe toutes les possibilités de changement de poste : il peut s'agir d'une mobilité géographique, par le biais des mutations, ou d'une mobilité fonctionnelle, c'est-à-dire un changement de domaine d'activité.

• **La Convention collective de la CDC indique que toute mobilité professionnelle et/ou géographique doit donner lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail.**

En tout état de cause, le salarié effectuant une mobilité conserve à son actif les niveaux de qualification et de rémunération de base atteints.

Une mobilité géographique au sein du même secteur géographique d'activité n'apporte pas modification du contrat de travail lorsque la distance entre les deux affectations n'est pas susceptible de porter un trouble à la vie personnelle et familiale de l'intéressé. Toute mobilité professionnelle et/ou géographique dans un secteur géographique différent, en l'absence de clause spécifique dans le contrat de travail, requiert l'accord préalable du salarié.

Toute mobilité professionnelle et/ou géographique dans un secteur géographique différent, en présence d'une clause spécifique dans le contrat de travail, s'impose au salarié dans les conditions fixées par ladite clause. Le refus de mobilité du salarié peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

• **L'accompagnement financier de la mobilité géographique est régi par l'accord-cadre emploi – parcours professionnels – compétences Orientations et dispositifs pérennes et plan d'action 2022-2024.**

Dans le cadre d'une mobilité géographique, six dispositifs peuvent concerner les salariés :

- ✓ L'indemnité temporaire de mobilité ;
- ✓ Les aides au déménagement et un dispositif d'accompagnement au logement ;
- ✓ La prise en charge des frais d'une visite de reconnaissance ;
- ✓ La prise en charge des frais liés à la situation de double résidence ;
- ✓ La prime territoriale ;
- ✓ Les accompagnements proposés par la CDC.

Des informations plus spécifiques sont disponibles sur [https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2\\_2809216/aide-a-la-mobilite-geographique](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pr2_2809216/aide-a-la-mobilite-geographique)

# N

## Négociation annuelle obligatoire (N.A.O.)

Chaque année, toute entreprise est tenue d'organiser une négociation portant sur les thèmes suivants :

- ✓ les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantages en nature résultant de l'application d'une convention et d'un accord. Ne sont pas visées les décisions individuelles en matière de salaire ;
- ✓ la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- ✓ la création d'un régime d'intéressement ou de participation aux résultats, d'un plan d'épargne d'entreprise, d'un plan d'épargne interentreprises ou d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire, ainsi que l'acquisition dans le cadre de ces dispositifs de parts de fonds solidaires.

Cette négociation sur les salaires et la durée du travail est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail.

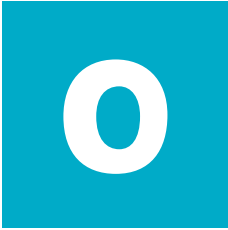
Les informations données par l'employeur à l'occasion de cette négociation « doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations » (article L2242-2 du Code du Travail).

Il ne s'agit donc pas pour l'employeur de présenter seulement un bilan social, mais bien d'expliquer et de justifier des raisons conduisant à des écarts de traitement entre les femmes et les hommes.

Toute négociation doit d'ailleurs désormais intégrer la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cherchant à gommer les inégalités potentielles.

La direction de la CDC ne fait plus aucune concession depuis 2010, se contentant de désaccords de l'ensemble des organisations syndicales représentatives (dont la CGT) et d'aligner l'évolution salariale à celle de la fonction publique.

Sans soutien, ni pression des salariés sur la direction il est impossible aux organisations syndicales de faire bouger la direction vers des augmentations plus importantes. Nos collègues d'Informatique CDC l'ont bien compris et depuis 2016 obtiennent un peu plus grâce à la pression par des arrêts de travail du personnel.



## OBLIGATIONS

Voir Contrat de travail.



P

## PAUSE

Selon la législation du travail, aucun salarié ne peut travailler au-delà de 6 heures sans bénéficier d'une pause supérieure ou égale à 20 minutes.

En principe, les temps de pause et de repas ne sont pas assimilés à du travail effectif. La loi l'exclut expressément pour le temps consacré au casse-croûte (article L3162-3 du Code du Travail).

Néanmoins, ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque «le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles». Ainsi, lorsque les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail durant la pause, ils restent à la disposition de l'employeur et exercent donc un travail effectif. Il en va de même normalement lorsqu'ils sont tenus de prendre leur repas sur leur lieu de travail.

**Les temps de pause et de repas peuvent être rémunérés en vertu d'un usage ou d'une Convention collective.**

En cas de rémunération, le temps de pause n'en est pas pour autant assimilé à une période de travail effectif pour l'application de la réglementation relative à la durée du travail, sauf si la Convention collective ou l'accord le prévoit expressément.

L'accord ARTT de la CDC exclut les pauses de toute rémunération et du temps de travail effectif, ce qui est discutable. Pour ce qui concerne la pause dite «méridienne» concernant le déjeuner, l'accord précise que cette pause ne peut être inférieure à 30 minutes (temps minimal décompté).

La Convention Collective de la CDC prévoit que «le temps de pause méridienne est décompté du temps de travail effectif. La pause méridienne doit être prise entre 11 h30 et 14 h30 en tenant compte des besoins de continuité de service et du cadre de l'horaire variable défini par engagement interne de service. Le temps de la pause méridienne est décompté en temps réel avec un minimum de 30 minutes. Aucune pause méridienne d'une durée supérieure à 30 minutes et inférieure à 45 minutes ne peut être imposée dans les services où l'activité est continue. »

## Période d'essai

Le Code du Travail définit la période d'essai comme suit : « la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent » (article L1221-20 du Code du Travail).

Selon les termes de la Convention collective, tout recrutement définitif est précédé d'une période d'essai, sauf dispositions contractuelles particulières. La durée de la période d'essai des salariés est fixée à 3 mois, à l'exception des directeurs d'études pour lesquels elle est portée à 4 mois.

La période d'essai peut être prolongée une fois, pour la même durée au maximum, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties après notification écrite à l'autre partie contractante, 10 jours ouvrés au moins avant le terme de la période initiale.

Lorsque le renouvellement est envisagé, un entretien entre le salarié et sa hiérarchie doit avoir lieu avant la notification de renouvellement afin d'établir un bilan de la période écoulée et des objectifs pour la période à venir. Cet entretien donnera lieu à un compte rendu écrit transmis obligatoirement à la DRH et au salarié concerné. L'existence, la durée et la faculté de prolongation de la période d'essai doivent être portées à la connaissance du salarié au moment de son engagement. À cet effet, ces informations font l'objet d'une mention expresse au contrat de travail de l'intéressé.

Toute suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, intervenant durant la période d'essai, la prolonge d'autant, sans que cette prolongation puisse être considérée comme une modification de la durée initiale de la période d'essai.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai n'ouvre pas droit à préavis (mais un délai de prévenance est nécessaire) ni indemnité. Elle prend effet dès réception de la notification écrite. Toute journée commencée est due.

Soulignons que la période d'essai permet également au salarié d'apprécier si l'emploi correspond à ses attentes. Il peut être à l'initiative de la rupture de la période d'essai.

## PÉRIODE PROBATOIRE

Lorsqu'un salarié change de poste dans l'entreprise, il n'est pas possible de prévoir une période d'essai.

Toutefois, une période dite probatoire peut être mise en place.

La période probatoire a pour objet d'évaluer les capacités d'un salarié lors d'un changement de poste (article 1134 du Code Civil).

Le recrutement d'un salarié dans le cadre d'une mobilité au sein du groupe CDC,

n'est pas soumis aux dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai.

Éventuellement, son recrutement définitif peut être précédé d'une période probatoire, en fonction des engagements spécifiques consacrés à la mobilité au sein du groupe.

[https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35309/0\\_2?idFicheParent=F1643#0\\_2](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35309/0_2?idFicheParent=F1643#0_2)



## PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières constitue un plan d'épargne d'entreprise.

Les salariés et les entreprises peuvent effectuer des versements sur le PEE. Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels.

À la CDC, peuvent prétendre au PEE, tous les salariés sous le régime des conventions collectives dans les conditions suivantes :

- ✓ adhérer à titre volontaire ;
- ✓ justifier d'une ancienneté minimale de 3 mois (pour la détermination de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice et des 12 mois qui le précèdent) ;
- ✓ percevoir une rémunération (cette condition exclut le salarié de la CDC dont le contrat est suspendu quel qu'en soit le motif et ne percevant pas de salaire).

À noter que les retraités ayant effectué au moins un versement et n'ayant pas débloqué leur PEE peuvent continuer à y effectuer des versements sans bien sûr bénéficier de l'abondement de l'employeur.

Le PEE est alimenté par :

- ✓ des versements volontaires mensuels programmés du salarié. Les versements du bénéficiaire, y compris l'intéressement, ne peuvent dépasser 25 % de sa rémunération annuelle brute ;
- ✓ des versements volontaires exceptionnels qui ne peuvent être inférieurs à 160 € par Le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE), une fois par an ;
- ✓ la prime d'intéressement (affectée en totalité ou par tranche de 25 %) ;
- ✓ les avoirs transférés provenant d'autres plans d'épargne d'entreprises ;
- ✓ l'abondement de l'employeur sur les versements volontaires programmés.

Versement du salarié	Abondement de l'employeur
1 %	2,5 %
1,5 %	3 %
2 %	3 %
2,5 %	3 %
3 % et +	3,5 %
<b>Plafond d'abondement employeur<sup>1</sup></b>	
	Plafonds 2022
Plafond d'abondement annuel PEE uniquement	3033 €
Plafond d'abondement annuel PERE-CO uniquement	2983 €
Plafond d'abondement annuel PEE et PERE-CO	3 778 €

1. hors dispositifs liés au départ à la retraite.



Les sommes versées sont affectées sur décision du salarié à l'acquisition de parts sur les Fonds Communs de Placement proposés par Fongepar.

Les revenus financiers sont automatiquement réinjectés dans le PEE.

Les parts inscrites au compte d'un adhérent sont indisponibles 5 ans sauf :

- ✓ Mariage ou PACS du bénéficiaire ;
- ✓ Divorce ou dissolution du PACS ;
- ✓ Naissance ou adoption d'un troisième enfant ;
- ✓ Invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de l'un de ses enfants à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % ;
- ✓ Décès du bénéficiaire, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- ✓ Rupture du contrat de travail ;
- ✓ Création ou reprise d'entreprise par le bénéficiaire, son conjoint, son partenaire ou l'un de ses enfants ;
- ✓ Acquisition d'un logement principal ;
- ✓ Remise en l'état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- ✓ Surendettement du bénéficiaire.

## Plan social ou Plan de sauvegarde de l'emploi

Si la CDC n'a jusqu'alors jamais eu à mettre en œuvre un plan social, certaines filiales ou ex-filiales du groupe CDC en ont connu et en connaissent encore à ce jour.

De ce fait, les salariés qui ont pu être transférés dans le cadre de privatisations se retrouvent confrontés aujourd'hui à des restructurations que n'assume plus la CDC.

Rappelons que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'engager un processus de sauvegarde de l'emploi dès lors que sont prononcés plus de 9 licenciements cumulés sur une même période de 30 jours.

De même, un plan social doit être élaboré lorsque l'employeur propose à au moins 10 salariés une modification de leur contrat de travail pour motif économique.

En effet, en prenant l'initiative de modifier les contrats de travail, l'employeur doit nécessairement envisager la possibilité

de les rompre. L'élaboration préalable du plan social permet aux salariés d'apprécier le choix devant lequel ils sont placés et de mesurer les conséquences de leur acceptation ou de leur refus.

Durant la procédure nécessaire à l'élaboration du plan social, l'employeur doit s'abstenir de tout licenciement économique même si ce licenciement est le fruit d'un projet de restructuration antérieur et distinct de celui ayant justifié la mise en œuvre du plan social.

**La CDC en tant qu'établissement public n'est pas soumise à cette disposition ce qui ne l'empêche pas depuis plusieurs années de procéder à des réductions massives de postes dans certaines directions, une perte de postes très significative à la DPS, BDT, ..., du fait du non-remplacement des départs à la retraite, et par la mise en place d'un accord de Rupture Conventionnelle Collective.**

Nous resterons vigilants sur l'ensemble des directions de la CDC.

## POSTES-REPÈRES

En annexe de la Convention collective, figure une liste des postes-repères correspondant aux postes concernés par les forfaits-jours (à l'exclusion des cadres dirigeants).

### Liste des postes-repères hors DR

- ✓ Responsable RH (ou équivalent) exercé au niveau fédéral, d'une branche ou au niveau d'une direction ;
- ✓ Responsable de communication interne et externe ;
- ✓ Responsable juridique et fiscal ;
- ✓ Responsable de maîtrise d'ouvrage (ou équivalent : direction de projet, responsable organisation, ...);
- ✓ Responsable de systèmes d'information (ou équivalent. Des adjoints peuvent être concernés dans des activités où le système d'information nécessite un suivi et un développement important.);
- ✓ Responsable de secteur logistique ;
- ✓ Chargé de mission auprès d'un directeur de métier (ou équivalent) ;
- ✓ Responsable du budget et du contrôle de gestion exercé au niveau fédéral, d'une branche ou d'une direction ;
- ✓ Responsable de suivi stratégique, de veille stratégique, d'analyse de risques et de reporting d'activités (ou équivalent) ;
- ✓ Négociateur sur les marchés financiers ;
- ✓ Responsable de service Middle office ;
- ✓ Gestionnaire de portefeuilles ;
- ✓ Responsable de fonctions de pilotage exercé au niveau fédéral, d'une branche ou d'une direction ;
- ✓ Responsable de gestion financière ou de secrétariat financier (ou équivalent) ;
- ✓ Responsable de développement d'activités, de produits ou de clientèles (ou équivalent) ;
- ✓ Responsable de service ou de département opérationnel ;
- ✓ Responsable de service comptable (ou équivalent) ;
- ✓ Responsable d'animation commerciale (ou équivalent) ;
- ✓ Auditeur.

### Liste des postes-repères spécifiques aux DR

- ✓ Directeur des activités bancaires (ou équivalent) ;
- ✓ Directeur Investissements (ou équivalent) ;
- ✓ Directeur Prêts (ou équivalent).

## PRÉAVIS

Voir Licenciement ou  
Démission

## PRÉVOYANCE

Voir IPSEC



## Prime variable sur objectifs (PVO)

Les primes sont des éléments de salaire, qui sont versés de manière régulière ou non, et qui sont souvent soumises à conditions. Ainsi, une entreprise peut verser une prime d'ancienneté, de rendement, de productivité, de résultats, de treizième mois (c'est le cas à la CDC), de vacances, de présence ou d'assiduité, de pénibilité, etc.

En droit, les primes et gratifications peuvent avoir trois sources : une convention ou accord collectif, un usage ou engagement unilatéral de l'employeur et le contrat de travail.

- Lorsque la prime a une origine conventionnelle, l'employeur doit respecter strictement les termes de la convention, lesquels peuvent le conduire à écarter certains salariés, qui ne rempliraient pas les conditions requises, du paiement de la prime voire à ne verser aucune prime si une condition faisait défaut.

L'employeur ne peut ajouter une condition non prévue par la convention pour le versement de la prime.

- Lorsque la prime résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, il revient au salarié qui souhaite en bénéficier d'en apporter la preuve. Il y a engagement unilatéral lorsque l'employeur s'est expressément engagé à verser une prime, même si le montant de cette prime est variable. En revanche, la prime qui ne trouve son origine dans aucune source conventionnelle, qui ne dépend d'aucun critère fixe et précis et dont le montant a toujours été variable ne présente aucun caractère obligatoire.

- En dehors de la prime de 13<sup>e</sup> mois (dont le montant est égal à celui du dernier salaire indiciaire brut mensuel perçu par le salarié dans l'année civile), la Convention collective indique que des primes fixes ou aléatoires peuvent être allouées à tous les salariés en fonction du poste qu'ils occupent. Le mode de calcul ou le montant de ces primes font l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail, connu sous le nom de PVO.

### Attention danger !

Tout avenant au contrat de travail engage les parties qui le signent ; en clair le salarié qui accepte les objectifs qui lui sont fixés s'engage à les réaliser. De son côté l'employeur se doit de respecter la clause du contrat, notamment la partie rémunération, ce qu'il ne fait pas aujourd'hui pour de nombreux salariés (les objectifs atteints à 100 % ne sont pas rémunérés à 100 %). Une conséquence plausible en cas de non-respect du contrat par le salarié peut être le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Au 18 juin 2021, voici la liste des emplois sur lesquels certains postes sont éligibles à la PVO 5 %, 8 %, 10 %, ou 12 % : voir tableau pages suivantes.

Depuis 2021 tous les salariés de la CDC ne rentrant pas dans la liste ci-dessous bénéficient d'une PVO à 3 %.

Le pourcentage de la PVO a été fixé par l'accord-cadre :

En 2022 le taux de PVOI passera de 3 % à 3,5 % et de 5 % à 5,5 ;

En 2023 le taux de PVOI passera de 3,5 % à 4 % et de 5,5 % à 6 %.

Rappel : lors de la fixation des objectifs avec votre hiérarchie vérifiez qu'ils sont bien SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables, Réalistes, Temporellement définis), et en cas de désaccord sur le niveau d'atteinte n'hésitez pas à contester auprès des RH avec le soutien de vos représentants CGT.

Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Gestion des opérations et prestations clients	Responsable opérations et prestations clients	5 % à 10 %
	Chargé opérations et prestations clients	3 % à 5 %
	Gestionnaire opérations et prestations clients	3 %
	Responsable de gestion des quotas	10 %
	Chargé de gestion des quotas	3 %
	Responsable assistance aux opérationnels et réseaux	8 % - 10 %
	Chargé assistance aux opérationnels et réseaux	3 %
	Gestionnaire assistance aux opérationnels et réseaux	3 %
Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Investissement et marchés financiers	Gérant de portefeuilles délégué	10 % à 12 %
	Responsable middle-office financier	8 % à 12 %
	Gestionnaire middle-office financier	5 %
	Responsable gestion des participations et des actifs	8 % à 12 %
	Gestionnaire de participations et d'actifs	3 % à 10 %
	Responsable post marché	10 % à 12 %
	Gestionnaire post marché	5 %
	Responsable ingénierie de projets financiers / investissements	8 % à 12 %
	Chargé projets financiers / investissements	5 % à 8 %
	Chargé ingénierie de projets	5 %
	Chargé de montage d'opérations	5 %
	Responsable de la mesure des performances et des risques	10 %
	Chargé de la mesure des performances et des risques	5 % à 8 %
	Responsable administratif et financier	5 % ; 10 % à 12 %
	Responsable analyse financière	8 % à 10 %
	Analyste financier	5 %
	Responsable des études économiques et financières	8 % à 10 %
	Chargé des études économiques, financières et extrafinancières	5 % ; 10 %
	Actuaire	5 %
	Responsable du pilotage financier, extra financier et stratégique	8 % à 12 %
Chargé du pilotage financier, extra financier et stratégique	5 % à 10 %	



Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Comptabilité	Responsable comptable	5 % ; 10% à 12 %
	Comptable	3 %
	Technicien comptable	3 %
	Analyste comptable	5 %
	Comptable réglementaire	5 %
	Consolideur	8 %
	Contrôleur comptable	5 %
	Normalisateur comptable	8 %
Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Budget Contrôle gestion Finance d'entreprise	Responsable contrôle de gestion et budget	5 % à 12 %
	Contrôleur de gestion	3 % à 8 %
	Chargé de budget	3 %
	Assistant budgétaire	3 %
	Responsable trésorier	8 % à 10 %
	Trésorier	5 %
Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Relation clientèle / Commercial / Marketing	Responsable développement commercial	8 % à 12 %
	Chargé développement commercial	5 % à 8 %
	Technicien développement et animation commerciale	3 %
	Responsable animation de réseau	8 % à 10 %
	Chargé animation de réseau	5 % à 8 %
	Responsable marketing	8 % à 10 %
	Chargé de marketing	5 %
	Analyste marketing	5 %
	Responsable relation clientèle	5 % à 10 %
	Chargé relation clientèle	3 % à 5 %
	Gestionnaire relation clientèle	3 %

Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Audit Risques Qualité Organisation	Auditeur	5 % à 8 % ; 12 %
	Responsable contrôle permanent	5 % à 12 %
	Contrôleur permanent	3 % à 5 %
	Chargé du contrôle interne	3 %
	Responsable des risques financiers	8 % à 12 %
	Analyste des risques financiers	5 % à 8 %
	Contrôleur des risques financiers	5 %
	Responsable production prudentielle	8 % à 10 %
	Chargé production prudentielle	5 % à 8 %
	Responsable reporting risque	10 %
	Responsable sécurité des SI	5 % à 8 %
	Expert sécurité des SI	5 %
	Responsable conformité bancaire et financière	8 % à 10 %
	Analyste conformité bancaire et financière	5 %
	Responsable qualité	3 % ; 8 %
	Chargé qualité	3 %
	Assistant qualité	3 %
	Responsable organisation	5 % à 10 %
	Organisateur	5 %
	Assistant organisateur	3 %



Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Filière numérique	Responsable SI métiers	8% à 10%
	Urbaniste des SI	8%
	Responsable de domaine fonctionnel SI	5% à 8%
	Chargé de projet SI et/ou d'application	3% à 5%
	Développeur bureautique ou éditique	3%
	Responsable supports SI	5%
	Chargé d'assistance utilisateurs	3%
	Administrateur de données métier	3%
	Technicien informatique et bureautique	3%
	Responsable gouvernance des données	8% à 10%
	Chargé de pilotage des données	5% à 8%
	Ingénieur data	5%
	Data scientist	8%
	Data analyste	5%
	Agiliste	5%
	Responsable de produit digital	5% à 12%
	Concepteur fonctionnel	5%



Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Affaires générales	Responsable affaires générales	5 % ; 10% à 12 %
	Conseiller	10 %
	Chargé d'affaires générales	3 %
	Secrétaire - Assistant	3 %
	Responsable achats	8 % à 10 %
	Acheteur	5 %
	Rédacteur de marchés	3 %
	Responsable sécurité / sureté	8 % à 10 %
	Chargé de sécurité / sureté	3 %
	Agent de sécurité / sureté	3 %
	Responsable immobilier / logistique ou des flux	5 % à 10 %
	Conducteur d'opérations immobilières	5 %
	Chargé des services intérieurs ou des flux	3 %
	Agent des services intérieurs	3 %
	Agent des flux	3 %
	Responsable imprimerie / reprographie	8 %
	Technicien imprimerie / reprographie	3 %
	Responsable technique du bâtiment	5 %
	Chargé technique du bâtiment	3 %
Agent technique du bâtiment	3 %	
Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Juridique	Responsable juridique	8 % à 12 %
	Juriste	5 % à 8 %
	Fiscaliste	5 % à 8 %
	Assistant juridique	3 %



Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Communication	Responsable de communication	5 % à 12 %
	Chargé de communication	3 %
	Assistant de communication	3 %
	Rédacteur	3 %
	Graphiste / Maquettiste	3 %
	Photographe/vidéaste	3 %
	Concepteur multimédia (web designer)	3 %
	Animateur de communautés web (community manager)	3 %
	Attaché de presse	3 %
	Chargé de veille multimédia	3 %
	Chargé de relations institutionnelles	3 %
	Chargé de mécénat	3 %
	Responsable documentation / Archives / Bibliothèque/ Icono	3 % à 10 %
	Documentaliste / Archiviste / Bibliothécaire/ Iconographe	3 %
Libellé long Filière	Libellé de l'emploi repère	Taux cible
Ressources humaines	Médecin	3 % ; 8 %
	Infirmier	3 %
	Responsable service social	8 % à 10 %
	Assistant social	3 %
	Responsable relations sociales	10 %
	Chargé relations sociales	3 % à 5 %
	Responsable ressources humaines	5 % ; 10 % à 12 %
	Responsable de développement RH	3 % à 10 %
	Chargé études et/ou de projets ressources humaines	3 % à 8 %
	Gestionnaire ressources humaines	3 %
	Chargé de recrutement / mobilité	5 %
	Conseiller RH / conseiller carrière	5 %
	Chargé de formation	3 %
	Chef de projet ingénierie formation	5 %
	Responsable de gestion administrative / paye	5 % à 10 %
	Chargé de gestion administrative/payé	3 %
	Gestionnaire de la paye	3 %
	Gestionnaire administratif RH	3 %

## PRUD'HOMMES

Institués en 1806, les conseils de prud'hommes ont été généralisés en 1979. Les conseils de prud'hommes sont des tribunaux paritaires qui ne traitent que des contentieux individuels résultant de la conclusion, de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Conflits liés aux congés payés, salaires, primes, licenciement individuel, non-respect d'une clause de non-concurrence... (à l'exception des litiges collectifs, comme l'exercice du droit de grève).

Le conseil de prud'hommes est une formation paritaire élue en deux collèges : par les salariés, d'une part, et par les employeurs, d'autre part. Chaque « collège » (employeurs et salariés inscrits sur les listes prud'homales) élit le même nombre de conseillers.

Le Conseil se divise en 5 sections autonomes correspondant aux différents secteurs de l'activité : l'agriculture, l'industrie, le commerce, l'encadrement (cadres et salariés assimilés quel que soit leur secteur d'activité), les activités diverses (activités libérales, artistiques, enseignement, employés de maison, concierges...), chaque section étant présidée par un président et un vice-président élus alternativement tous les ans au sein du collège salarial et du collège patronal.

Il en existe aujourd'hui 210, (un par ressort TGI), qui sont organisés en 5 sections : industries, commerces, activités diverses, encadrement et agriculture.

Ils sont dotés d'une formation de référé permettant de traiter des litiges ayant un caractère d'urgence.

En cas de partage des voix entre les 2 pa-

rités, le litige est réexaminé par la même formation complétée d'un magistrat professionnel : le juge départiteur.

L'État a profondément modifié l'organisation et le fonctionnement des Conseils. Les juges qui y siègent sont désignés par les organisations syndicales, tous les 4 ans, en fonction des résultats de l'ensemble des élections professionnelles dans les entreprises du secteur.

Il s'agit d'un changement important (il n'y a plus de vote au suffrage universel), les élections professionnelles dans l'entreprise déterminent aussi les Conseillers prud'hommes que l'on aura.

Un président et un vice-président (fonctions occupées alternativement par un conseiller salarié puis un conseiller employeur) sont élus tous les ans et sont responsables du fonctionnement de chaque section. Chaque section est composée d'un bureau de conciliation et d'orientation et d'un bureau de jugement. Le bureau de jugement tranche le litige d'un contrat de travail, il n'y a plus l'unicité de l'instance, c'est-à-dire que tous les problèmes survenus dans le contrat de travail peuvent ne pas être traités ensemble. Ils pourront, une fois le jugement rendu, faire l'objet d'une nouvelle demande. Par contre, les délais de prescription courent toujours tant que la demande n'a pas été formulée.

Toutes les affaires présentées devant les conseils de prud'hommes sont dirigées vers la section correspondant à l'activité principale de l'entreprise ou devant la section encadrement pour les cadres. Les conseillers de chaque section sont issus du secteur d'activité concerné pour apprécier au mieux la réalité socio-économique.



Lorsqu'il est saisi d'une affaire, le conseil de prud'hommes tente obligatoirement de concilier les adversaires. En cas d'échec de la conciliation, il rend un jugement.

Le conseil de prud'hommes statue :

✓ tantôt en « premier et dernier ressort » sans possibilité d'appel pour les demandes inférieures ou égales à 5 000 € ;

✓ tantôt en premier ressort, à charge d'appel (pour les demandes supérieures à 4 000 €).

L'affaire est alors examinée par la chambre sociale de la cour d'appel.

Le prochain renouvellement général des conseillers prud'hommes aura lieu au plus tard le 31 décembre 2022.

La dernière désignation a eu lieu en décembre 2017. Avec le nouveau mode de calcul de la représentativité la CGT n'est plus la première organisation syndicale.



# Q

## **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)**

Développer la qualité de vie au travail, c'est être attentif à la qualité des relations sociales et professionnelles, au contenu du travail, à son organisation, aux possibilités de développement professionnel offertes à chacun et à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Développer la qualité de vie au travail, c'est donc améliorer le quotidien des personnes, c'est leur redonner la fierté du travail bien fait, ce qui permet in fine de renforcer la qualité de la prise en charge du public.

La prise en compte de la qualité de vie au travail s'exerce sur de nombreux leviers, partant des conditions de travail, de l'environnement, de la sécurité, de la santé, de la formation et de l'évolution professionnelle.

## **Quorum**

Nombre minimum requis de votants dans une élection pour que le vote soit valable. Dans le Code du travail le quorum est atteint si plus de la moitié des votes sont exprimés. Pour les élections de la Délégation des Personnels Privés de la CDC le Quorum est fixé par décret à 1/3 des votes exprimés.



# R

## Réduction du temps de travail (RTT)

Selon les termes de la loi Aubry, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est, à cette date, de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnus par convention ou décidées par le juge.

La réduction du temps de travail (RTT) prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

Les personnels de la CDC bénéficient de cette réduction formellement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans le cadre d'un accord ARTT qui a organisé cette réduction sur une base annualisée; en effet, le cycle de travail de droit commun est de 37h30 par semaine qui conduit à 213 jours travaillés de 7h30 chacun et dégage 11 jours de repos, dits jours RTT.

L'accord précise que «la durée du temps de travail effectif est ramenée à 1 600 heures dans le cadre d'un décompte annuel qui correspond à 35 heures en moyenne par semaine».

Selon l'accord et les dispositions réglementaires, la durée du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder :

- ✓ 10 heures par jour;
- ✓ 48 heures par semaine;
- ✓ 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

<https://cgtcdc.reference-syndicale.fr/les-accords-et-leur-fiches-pratiques/>

La CGT revendique le passage à un temps de travail de 32 heures par semaine. C'est le sens de l'histoire!

## Règlement intérieur

Depuis le 2 février 2004, les salariés sous Convention collective de la CDC sont soumis à un règlement intérieur « arrêté » le 10 décembre 2003.

Comme tout règlement intérieur, celui-ci fixe les règles de déontologie applicables dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que les règles d'accès aux locaux, d'usage des équipements matériels, téléphoniques et informatiques, les règles relatives à l'hygiène et la sécurité et détermine les procédures disciplinaires applicables en cas d'infraction. En outre, s'appuyant sur les nouveaux articles L1152.1 et L1153.2 du Code du Travail, il détermine les comportements répréhensibles susceptibles de constituer des faits de harcèlement moral ou sexuel. Il précise également les principes de lutte contre la discrimination au travail.

Quant aux procédures disciplinaires, le règlement intérieur rappelle l'échelle des sanctions applicables aux personnels en infraction :

- ✓ avertissement oral ;
- ✓ avertissement écrit et motivé ;
- ✓ mise à pied (dans la limite de 15 jours) ;
- ✓ mutation disciplinaire ;
- ✓ rétrogradation disciplinaire ;
- ✓ licenciement.

Dans tous les cas de sanction (sauf les deux premiers), l'employeur doit respecter la procédure suivante :

- ✓ convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ;
- ✓ entretien préalable (avec possibilité d'être assisté d'un représentant du personnel) ;
- ✓ notification de la sanction.

L'employeur doit sanctionner un salarié dans un délai de deux mois à partir du moment où il a connaissance des faits fautifs. Passé ce délai aucune sanction n'est possible.

Le règlement intérieur s'apparente à un texte légal, il doit être porté à la connaissance de chaque salarié, et être déposé auprès du greffe du Conseil des prud'hommes.

[https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/100000644\\_DBFileDocument/reglement-interieur-des-salaries-de-droit-privé-de-la-cdc](https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/100000644_DBFileDocument/reglement-interieur-des-salaries-de-droit-privé-de-la-cdc)

## RÉMUNÉRATION

Voir aussi **Indice**.

La rémunération des salariés de la CDC est encadrée par le droit du travail et la convention collective des salariés de la CDC

Le salaire peut être indiciaire ou forfaitaire :

### **Salaire Indiciaire**

Le salaire indiciaire de base est déterminé en fonction de l'indice de référence dont relève le salarié selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indiciaire mensuel de base} = \text{indice} \times \text{valeur du point}$$

La valeur du point est déterminée au terme des négociations salariales annuelles. En cas de désaccord, cette valeur est arrêtée unilatéralement par la direction de la Caisse des dépôts et consignations.

La prime de 13<sup>e</sup> mois est versée prorata temporis en cas d'année incomplète de service. Son montant est égal à celui du dernier salaire indiciaire brut mensuel perçu par l'intéressé dans l'année civile.

Cette prime de 13<sup>e</sup> mois ne sera plus versée en 4 fois, mais sera versée en 12 fractions mensuelles, les onze premières fractions ayant le caractère d'un acompte.

Le cas échéant, des primes fixes ou aléatoires peuvent être allouées à certains salariés en fonction du poste de travail qu'ils occupent.

Depuis juillet 2022, la valeur du point d'indice pour les salariés est : 6,4575 €

### **Salaire Forfaitaire**

Le salarié rémunéré au forfait perçoit une rémunération annuelle forfaitaire incluant la prime de 13<sup>e</sup> mois. Le forfait est exprimé en euros.



## REPOS

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et en principe donné le dimanche. Aux 24 heures consécutives s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, ce qui aboutit à un total de 35 heures consécutives de repos. Il est ainsi interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

Un salarié peut légitimement refuser de travailler si cela le conduit à enfreindre les règles relatives au repos hebdomadaire, même s'il a été prévenu longtemps à l'avance.

En plus des majorations, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à un repos compensateur obligatoire (ou une majoration de salaire).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures, à l'intérieur du contingent légal de 130 heures annuelles, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires.

Le droit à repos compensateur est ouvert dès que le salarié dispose d'une durée de repos égale à 7 heures. Le repos compensateur doit être alors obligatoirement pris dans un délai maximum de deux mois. Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. En tout état de cause, l'absence de prise du repos par le salarié ne peut entraîner sa perte : l'employeur devra demander au salarié de prendre effectivement ces repos dans un délai d'un an. Le repos compensateur peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié (article L212-5-1 du Code du Travail). Le décompte de cette journée ou demi-journée

s'effectue sur la base du nombre d'heures qui auraient été travaillées ce jour-là ou cette demi-journée-là. Il doit être pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, et ne doit pas être accolé au congé annuel, même si celui-ci est fractionné.

### Ce qui se passe à la CDC Établissement Public

- Pour les personnels relevant du décompte horaire

Le principe : les heures travaillées la nuit, le week-end (depuis l'heure de fermeture du service le vendredi jusqu'à l'heure d'ouverture du service le lundi) et les jours fériés sont récupérées nombre pour nombre avec un coefficient de majoration de :

- ✓ 1,50 pour les 5 premières heures,
- ✓ 1,50 au-delà de la 5<sup>e</sup> heure et un repos compensateur obligatoire majoré de 50 %.

L'exception : en cas de demande d'indemnisation par la hiérarchie, elles sont indemnisées et partiellement récupérées avec les mêmes coefficients de majoration que pour la compensation en temps, sachant que le repos compensateur obligatoire ne peut en aucun cas être indemnisé.

Base de calcul de l'indemnité financière pour les salariés : taux horaire c'est-à-dire :  $[(\text{indice} \times \text{valeur du point}) + \text{primes liées au poste}] / 151,67$ .

**Nota Bene** : il ne peut y avoir cumul avec le dispositif « heures supplémentaires et travail hors amplitude »

Pour les salariés sous Convention collective : en cas de paiement, toutes les heures effectuées au-delà du cycle de travail applicable doivent être réintroduites dans le compteur de calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires payées. Au-delà du contingent annuel de 130 heures, toutes les heures effectuées au-delà du cycle de travail applicable ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont le taux est fixé à 100 %.

- Pour les cadres relevant du forfait 208 jours



Le principe: les heures travaillées la nuit, le week-end, depuis l'heure de fermeture du service le vendredi jusqu'à l'heure d'ouverture du service le lundi, et les jours fériés sont indemnisées nombre pour nombre avec un coefficient de majoration de 1,50.

**Nota Bene:** la réalisation de travaux exceptionnels ne saurait remettre en cause

la garantie minimale de 35 heures de repos hebdomadaires consécutives, en principe le dimanche compris, à un agent appelé à travailler le samedi et le dimanche. Toute disposition utile devra être prise afin de respecter cette garantie de repos hebdomadaire.

## RETRAITE

Voir le Dossier retraite d'un salarié de droit privé.

## Rupture conventionnelle

Dans les conditions fixées par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du Travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique qu'il faut absolument respecter : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention...

Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.

Elle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du Travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versé au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail.

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'inspection du travail. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter

normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Afin d'éviter les décisions trop hâtives et de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- ✓ impose un délai minimum de 15 jours entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation ;
- ✓ permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. Par conséquent, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

- ✓ si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus ; dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation ;
- ✓ si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ; Attention, une rupture conventionnelle ne donne pas les mêmes droits qu'un licenciement auprès de pôle emploi. Un délai de carence (aucune indemnité versée) de 150 jours sera appliqué selon les cas.

## Rupture conventionnelle collective

Les lois Macron ont introduit les ruptures conventionnelles collectives.

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

La rupture conventionnelle collective ne peut pas être proposée par le salarié à son employeur.

Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant une rupture conventionnelle collective.



L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) (ou du CE ou, à défaut, des délégués du personnel jusqu'à la mise en place du CSE) sur le projet envisagé et son suivi.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.

Les dispositions présentées ici sont issues des ordonnances n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, et de la loi du 29 mars 2018 de ratification de ces ordonnances, applicable aux accords dont la négociation débute à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 (voir précisions ci-dessous). Les dispositions relatives à la transmission par la voie dématérialisée de certaines informations et demandes sont entrées en vigueur à compter du 4 janvier 2018.

L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié au départ volontaire est considérée comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. S'il s'agit d'un salarié « protégé » (par exemple un délégué syndical, un délégué du personnel, un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique), l'autorisation de l'inspection du travail est requise.

C'est à un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement que revient le soin de déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement. L'accord fixe également les objectifs à atteindre en termes de suppression d'emplois.

Cet accord doit, pour être applicable, répondre aux conditions de validité des accords collectifs majoritaires et faire l'objet d'une validation ou d'une acceptation tacite par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

À noter : Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, en application du décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, les anciennes « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (DIRECCTE) et « directions régionales de la cohésion sociale » (DRCS) sont regroupées pour devenir les « directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités » (DREETS).

L'employeur informe le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - Ddets), sans délai, de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord ; cette information se fait par voie dématérialisée. Une fois l'accord conclu, il devra lui être soumis pour validation ; cette information comme cette transmission se font par la voie dématérialisée.

Lorsque le projet d'accord inclut des établissements relevant de plusieurs Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS - DDETS), l'employeur doit informer le Directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation. Celui-ci saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi, afin qu'il procède à la désignation du Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétent. Cette décision est communiquée à l'entreprise dans un délai de dix jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. À défaut de décision expresse, le Directeur régional compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. Le Directeur régional compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique (CSE) ainsi que les organisations syndicales représentatives.

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine (art. L. 1237-19-1 du Code du travail) :

- ✓ les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe (voir précisions ci-dessous) ;
- ✓ le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- ✓ les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (par exemple, une condition d'ancienneté) ;
- ✓ les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- ✓ les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- ✓ les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- ✓ les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- ✓ des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ✓ les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (par exemple, mise en place d'un comité de suivi réuni selon la périodicité fixée par l'accord).

### **L'information du comité social et économique (CSE)**

L'accord portant rupture conventionnelle collective fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé, si un tel comité existe. Dans l'attente de la mise en place du CSE, les attributions de cette instance sont exercées par le comité d'entreprise s'il existe ou, le cas échéant, par les délégués du personnel, s'ils existent.

Sur la consultation des représentants du personnel (s'ils existent) sur le suivi de l'accord, voir précisions ci-dessous.

### **Comment déposer un dossier de rupture conventionnelle collective ?**

L'obligation de transmettre certaines demandes et informations par la voie dématérialisée (par exemple, la transmission de l'accord au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets – Ddets) pour validation) est entrée en vigueur le 4 janvier 2018.

À compter du 2 décembre 2019, les dossiers de rupture conventionnelle collective sont à déposer sur le portail RUPCO, qui s'est substitué à l'ancien portail PSE-RCC.

Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - Ddets) notifie à l'employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet (les pièces à fournir sont listées à l'article D. 1237-9 du Code du travail), dès lors qu'il s'est assuré :



- ✓ de sa conformité à l'article L. 1237-19 du Code du travail (il doit s'agir d'un accord collectif, régulièrement conclu dans les conditions de droit commun, qui détermine le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois);
- ✓ de la présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 (voir ci-dessus);
- ✓ du caractère précis et concret des mesures prévues par cet accord, visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés;
- ✓ le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (CSE). La décision du Dcrets - Ddets est notifiée, dans les mêmes délais, au CSE s'il existe et aux signataires de l'accord. Elle est motivée.

### **Quand le silence vaut validation**

L'absence de réponse du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dcrets - Ddets) dans le délai de 15 jours (à compter de la réception du dossier complet) vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE s'il existe et aux signataires de l'accord.

La décision de validation de l'accord, ou, en cas d'acceptation tacite, les documents mentionnés ci-dessus, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le CSE, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions précisées ci-dessus, telles qu'elles figurent aux articles L. 1237-19-3 et L. 1237-19-4 du Code du travail.

### **Comment la rupture conventionnelle collective est-elle mise en œuvre ?**

#### **Cas général**

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine notamment les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ainsi que les critères de départage entre les potentiels candidats au départ. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4 du Code du travail si le salarié a bénéficié d'un congé de mobilité.

Cette modalité de rupture du contrat de travail, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (employeur ou salarié). Dans la mesure où il ne s'agit ni d'un licenciement ni d'une démission, les procédures spécifiques prévues dans de tels cas n'ont pas à être observées, l'employeur et le salarié devant, en revanche, se conformer aux dispositions prévues par l'accord collectif précité.

Par ailleurs, en cas d'échec du projet professionnel du salarié dont le contrat a été rompu dans le cadre de l'accord, le salarié pourra prétendre aux allocations de chômage (notamment l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE -) dans les conditions de droit commun.

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une RCC sont soumises au un régime social précisé sur le site de l'Urssaf.

Elles sont, par ailleurs, intégralement exonérées d'impôt sur le revenu.

#### **Situation des salariés protégés**

Les salariés bénéficiant d'une protection spécifique à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail (délégués syndicaux, membres élus du CSE, etc.) peuvent, s'ils en font la demande, bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Dans ce cas, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement. Une autorisation de l'inspection du travail sera donc nécessaire; si elle est accordée, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.

#### **Situation des médecins du travail**

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

#### **Quel est le suivi de mise en œuvre de l'accord de rupture conventionnelle ?**

L'accord portant rupture conventionnelle collective fixe les modalités de suivi de sa mise en œuvre effective. Ce suivi fait l'objet, s'il existe, d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - Ddets) de son territoire.

#### **Intervention du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**

Le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets - Ddets) est associé au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés. Cette transmission se fait par voie dématérialisée. Le contenu de ce bilan est fixé par l'annexe 2 de l'arrêté du 8 octobre 2018.

#### **L'obligation de revitalisation des territoires s'applique-t-elle dans le cadre des accords portant rupture conventionnelle collective ?**

Les suppressions d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle collective sont soumises à l'obligation de revitalisation au même titre que les licenciements économiques, afin de permettre de recréer de l'emploi dans les territoires affectés par la restructuration. Cette obligation pèse sur les entreprises suivantes, sauf lorsqu'elles sont en redressement ou en liquidation judiciaire :

- ✓ entreprises ou établissements installés en France d'au moins 1 000 salariés;
- ✓ entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 du Code du travail, c'est-à-dire les entreprises appartenant à des groupes dont le siège social des entreprises



dominantes est situé sur le territoire français et dont l'effectif global, calculé par ajout de celui des dites entreprises dominantes à celui des entreprises qu'elles contrôlent, quelle que soit leur localisation mondiale, est d'au moins 1 000 salariés ;  
✓ entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail.

Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord portant rupture conventionnelle collective affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels ils sont implantés, ces entreprises ou ces établissements sont tenus de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. La nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre de ces actions sont fixées par une convention conclue entre l'entreprise concernée et l'autorité administrative. Les dispositions applicables (montant de la contribution de l'entreprise, suivi de mise en œuvre des actions, ...) sont précisées par les articles L. 1237-19-10 à L. 1237-19-14 du Code du travail et D. 1233-37 à D. 1233-44 du Code du travail.

### **L'accord de rupture conventionnelle collective peut-il être contesté ?**

L'accord mettant en place la rupture conventionnelle collective, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'administration devant le juge administratif.

Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui, pour l'essentiel, prévoit les dispositions suivantes :

- ✓ le recours est présenté devant le juge administratif dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation, ou par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ;
- ✓ le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Si le litige porte sur la rupture du contrat de travail

La contestation portant sur la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle collective doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat. Le conseil de prud'hommes est compétent.



# S

## Salaire

Voir Rémunération.

## Sanction

Voir Règlement intérieur.

## SUPLÉMENT FAMILIAL

Selon l'article 32, paragraphes 32.1 et 32.2 de la Convention collective de la CDC, un supplément familial, exprimé en points d'indice, est attribué par enfant à charge selon le barème suivant :

- ✓ un enfant à charge : 5 points ;
- ✓ 2 enfants à charge : 15 points ;
- ✓ par enfant à charge supplémentaire : 20 points.

Par enfant à charge, il convient d'entendre tout enfant âgé de moins de 16 ans à la charge effective et permanente du salarié qui vit habituellement au foyer, ou pour lequel le salarié assure intégralement les ressources lorsque l'enfant ne vit plus au foyer.

Pour les enfants âgés de 16 ans et plus à la charge effective et permanente du

salarié, le supplément familial peut être maintenu jusqu'à l'âge de 20 ans sur production des justificatifs suivants :

- ✓ soit d'un certificat de scolarité, d'apprentissage ou de stage de formation professionnelle ;
- ✓ soit d'une attestation d'inscription à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi, dans la limite d'une année après la fin de la scolarité ou de l'apprentissage ;
- ✓ soit d'un certificat médical attestant de l'impossibilité pour l'enfant de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique.

Depuis de nombreuses années la CGT revendique une mise à jour de ce supplément.

## SUSPENSION DE CONTRAT

La suspension du contrat de travail correspond à la situation dans laquelle le salarié et l'employeur cessent d'exercer leurs obligations contractuelles, sans pour autant que cela n'entraîne la rupture du contrat de travail. Durant ce temps suspensif le salarié bénéficie tout de même de certains droits. À son retour dans l'entreprise, il retrouve son emploi ou un emploi similaire. La convention collective de la CDC et le Code du travail recensent les événements correspondant à une suspension du contrat :

Hormis le cas particulier de **suspension sanitaire du contrat de travail** mise en place par la loi du 5 août 2021, la suspension peut en effet trouver sa cause soit dans le **comportement du salarié, soit dans sa situation personnelle ou encore dans la situation économique de l'entreprise**. Dans certaines situations, la mesure suspensive ouvre droit au versement d'indemnités.

### Du fait de l'employeur

- ✓ Une mesure de mise à pied conservatoire ou disciplinaire (articles L1331-1 et suivants du Code du travail) ;
- ✓ Le chômage partiel (indemnisé) ;
- ✓ La fermeture provisoire de l'entreprise en cas de grève ;
- ✓ La force majeure (indemnisé).

### Du fait du collaborateur

- ✓ Un congé maladie (indemnisé) ;
- ✓ Un congé maternité, paternité ou adoption (indemnisé) ;
- ✓ Un congé parental d'éducation (indemnisé) ;
- ✓ Une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle (indemnisé) ;
- ✓ Un congé pour enfant malade (indemnisé partiellement article 96.3 convention collective CDC ou article L1225-61 du Code du travail) ;
- ✓ Un congé pour création ou reprise d'entreprise (article D3142-41 du Code du travail) ;
- ✓ Un congé sabbatique (articles L3142-91 et suivants du Code du travail) ;
- ✓ Un congé individuel de formation ;
- ✓ Un congé sans solde de courte et de longue durée (convention collective CDC) ;
- ✓ Une absence de salariés rappelés sous les drapeaux (convention collective CDC) ;
- ✓ Un congé parental ou sabbatique (convention collective CDC).

Notons également que certains salariés de la CDC en mobilité au sein d'une filiale de la CDC peuvent être liés par une suspension de contrat avec la CDC.

## SYNDICAT

Tout salarié, quel que soit son âge ou sa nationalité, a toute liberté pour adhérer au syndicat de son choix.

Rappelons que selon la loi, le syndicat a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts.

Les syndicats interviennent directement et indirectement dans de nombreux domaines :

- ✓ les conditions de travail (durée du travail, hygiène et sécurité, etc.) ;
- ✓ les salaires, l'intéressement et la participation. En matière de salaires, les syndicats interviennent essentiellement par la voie de la négociation collective. Ils concluent également des accords d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise (accords facultatifs) et des accords de participation aux résultats de l'entreprise (obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ;
- ✓ la formation. Les syndicats ont un rôle à jouer dans la formation professionnelle continue, dans la formation économique des membres du Comité unique d'établissement public (CUEP) à la CDC et comité social et économique (CSE dans les entreprises), dans la formation syndicale des CSSCT, dans la formation syndicale des salariés et dans la formation prud'homale. En ce qui concerne les conseillers prud'homaux par exemple, leur formation peut être assurée notamment par des organismes privés à but non lucratif rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national, se consacrant exclusivement à ladite formation. Pour bénéficier de l'aide financière de l'État, ces organismes doivent être agréés ;
- ✓ les institutions représentatives. Les syndicats ont d'importantes prérogatives, notamment en matière d'élections et de fonctionnement des comités sociaux et économique (CUEP à la CDC). Ceci indépendamment du rôle plus important que les syndicats représentatifs jouent en matière de section syndicale d'entreprise et de délégués syndicaux ;
- ✓ la négociation collective. Les syndicats ont capacité pour négocier et signer les conventions et accords collectifs de travail et participent aux négociations périodiques obligatoires,
- ✓ les conflits individuels et collectifs. Les syndicats sont, dans une certaine limite, habilités pour défendre en justice les intérêts professionnels individuels et sont consultés lors des élections prud'homales. Le déclenchement et le soutien des conflits collectifs ainsi que leur règlement sont du domaine de l'action syndicale.

À la Caisse des Dépôts, les syndicats représentatifs pour les salariés sous Convention collective de la CDC sont, actuellement, bien sûr la CGT, le SNUP, la CFDT, la CGC et, l'UNSA.

La CGT est organisée sur l'ensemble de l'établissement public Caisse des dépôts (CDC) et s'adresse à tous sans distinction de statuts.

Elle est représentée sur toutes les implantations de la Caisse des Dépôts (Paris, Bordeaux, Angers, Arcueil et les DR). Elle participe à toutes les instances.

Pour connaître les responsables CGT rendez-vous sur [www.cgtcdc.reference-syndicale.fr](http://www.cgtcdc.reference-syndicale.fr).



## TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une activité professionnelle effectuée en tout ou partie hors des locaux de l'entreprise à la demande du salarié ou de l'employeur. Le salarié en télétravail bénéficie de garanties particulières.

À la CDC un accord télétravail a été signé par certaines organisations syndicales.

Il permet un télétravail régulier (1, 2 ou 3 jours fixes de télétravail par semaine) ou un télétravail ponctuel (45 jours sur l'année avec un maximum de 3 jours par semaine).

Les dispositifs s'appliquent aussi en cas de télétravail occasionnel.

Le télétravail est compatible avec un temps partiel d'au moins 60 %. Le télétravail régulier de 3 jours n'est pas cumulable avec les dispositifs d'absence prévus dans le cadre de la fin de carrière (exemple : MATT).

L'autorisation doit être accordée par la hiérarchie, certaines fonctions n'y sont pas éligibles et un refus doit être motivé. Le salarié ou la hiérarchie peuvent mettre fin au télétravail.

L'accord prévoit que la journée sera comptabilisée pour 7 heures de travail, avec impossibilité de mesurer le temps de travail réellement effectué au domicile.

L'accord fonction public oblige la direction à indemniser le salarié 2,50 € par jour de télétravail plafonné à 220 € sur l'année.

Un ordinateur portable est mis à la disposition du salarié, et la CDC rembourse les frais engagés au titre de l'équipement de son environnement de travail à domicile ou dans tout autre lieu privé, à hauteur de 50 % des frais engagés et dans la limite de 250 € remboursés pour une période de cinq ans.

Il faut se connecter à son espace ADERH pour effectuer une demande de télétravail.

La CGT revendique la possibilité de mesurer le temps de travail effectif (pointage du temps), la fourniture de tickets restaurant pour chaque jour de télétravail, la prise en charge totale de l'équipement nécessaire au télétravail ainsi que l'indemnisation totale des journées en télétravail.

## Temps partiel

### Définition générale

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

Le calcul de la durée légale du travail peut s'effectuer dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Fixée à 35 heures par semaine civile, soit 151,67 heures mensuelles ou 1 607 heures annuelles pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (article L.3121-10 du Code du Travail), la durée légale du travail est une durée de référence. C'est un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale : les salariés peuvent être employés à temps partiel, ni d'une durée maximale : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

Dans tous les cas, la durée du travail mensuelle ou annuelle à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur à celui résultant du calcul.

- Mensuellement, la durée légale correspond à :  $(35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}) / 12 \text{ mois} = 151,67$ .
- Annuellement, la durée légale est calculée comme suit :
  - ✓ une année compte : 365 jours ;
  - ✓ une semaine civile (lundi au vendredi) est égale à : 5 jours ou 35 heures ;
  - ✓ les week-ends (samedi et dimanche) correspondent à : 104 jours  $(52 \times 2)$  ;
  - ✓ les jours fériés pris en compte, hors samedi et dimanche, sont de : 8 jours ;
  - ✓ 5 semaines de congés payés : 25 jours  $(5 \times 5)$ .
- $365 - (104 + 8 + 25) = 228 \text{ jours} / 5 = 45,60 \text{ semaines} \times 35 = 1 596 \text{ heures}$  arrondi à 1 600 heures, s'y ajoute la journée de solidarité, soit au total 1 607 heures pour la CDC.

La Convention collective de la CDC précise un certain nombre d'éléments quant au temps partiel :

- La mise en place d'horaires à temps partiel doit être compatible avec le bon fonctionnement de l'Établissement Public.
- Lorsque la demande de passage à temps partiel d'un salarié entraîne un cumul des absences sur une même journée ou demi-journée portant préjudice à l'organisation du travail au sein de la structure concernée, la direction détermine une répartition des horaires compatible avec l'exigence de continuité de service.

### Avenant

Dans tous les cas, un contrat de travail ou un avenant audit contrat, fixant les modalités d'exercice du temps partiel, est établi.

### Rémunération et indemnité

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes éléments de rémunération et des mêmes indemnités que les salariés travaillant à temps plein. Toutefois ces éléments de rémunération et le montant des indemnités sont fixés en proportion de leur temps de travail effectif ou selon les dispositions prévues par la présente convention ou celles en vigueur dans l'Établissement Public.

Le régime horaire fixé par l'avenant au contrat ne peut pas être modifié pendant cette durée minimale.



Lorsque le foyer du salarié exerçant son activité à temps partiel rencontre une diminution importante de ses ressources, il a la faculté de demander, à titre exceptionnel, à la direction des ressources humaines dont il dépend, la révision de son régime de temps de travail, avant le terme de la période d'un an définie ci-dessus.

Les personnels à temps partiel bénéficient, prorata temporis, de la réduction du temps de travail sur les mêmes bases que celles prévues pour les personnels à temps complet. Le nombre annuel de jours RTT est proratisé sur la base de la quotité du régime à temps partiel. Ce nombre est fonction du cycle de travail retenu dans l'engagement interne de service applicable au salarié. Ainsi, le nombre annuel des jours RTT pour un cycle de 37 h30 est de :

- ✓ 10 jours à 90 % ;
- ✓ 9 jours à 80 % ;
- ✓ 8 jours à 70 % ;
- ✓ 7 jours à 60 % ;
- ✓ 6 jours à 50 %.

Ce principe de proratisation de la durée du travail et des jours RTT s'applique à tous les cycles quelle qu'en soit la durée et dès lors qu'ils dégagent des jours RTT.

Lorsqu'un des ponts collectifs, fixé éventuellement par le directeur général conformément à l'article 60, correspond au jour de la semaine ou du mois non travaillé du fait de l'organisation du temps partiel, le salarié peut fixer ce jour RTT à une autre date tout en respectant les règles de planification.

Les salariés qui le souhaitent ont la faculté, sur demande écrite, de solliciter la direction afin d'exercer leur activité à temps partiel.

La direction ne peut imposer un temps partiel à un salarié. Le passage à temps partiel ne peut pénaliser le déroulement de carrière d'un salarié.

### **Conditions de forme**

Le salarié doit adresser sa demande de passage à temps partiel à la direction des ressources humaines via l'outil ADERH. Dans les autres entreprises cela doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge, au moins deux mois avant la date d'effet envisagée

Cette demande expresse doit, en outre, mentionner :

- ✓ la date souhaitée de passage à temps partiel ;
- ✓ le régime de temps de travail retenu ou l'indication de la réduction des horaires ;
- ✓ le cadre de répartition des horaires (hebdomadaire ou mensuel) et l'indication souhaitée de cette répartition sur la semaine ou le mois.

La direction des ressources humaines dispose d'un délai d'un mois, à compter de la réception de la demande, pour faire connaître sa réponse. Cette réponse doit tenir compte des nécessités de service et des possibilités offertes sur le poste occupé par le salarié au moment où il émet sa demande.

Cette réponse est notifiée à l'intéressé par écrit et peut consister en :

- ✓ une «acceptation totale» ;
- ✓ une «acceptation partielle» ;
- ✓ un «refus».

L'acceptation partielle suppose que le principe du passage à temps partiel soit accepté mais qu'un ou plusieurs points de divergence concernant les modalités pratiques

de ce passage, notamment en ce qui concerne la date, le régime de temps de travail ou la répartition des horaires, sont apparus. Dans ce cas, la notification adressée doit indiquer le ou les points de désaccord et les motiver.

Une procédure de concertation peut être engagée entre la direction des ressources humaines et l'intéressé, à la demande expresse de ce dernier; les parties disposent alors d'un délai d'un mois afin de trouver des solutions pour pallier les points de désaccord. Au terme de cette phase, une notification définitive (acceptation ou refus) doit être adressée au salarié.

Le refus peut être prononcé lorsque le passage à temps partiel est préjudiciable aux nécessités de service et d'organisation du travail. Une notification motivée doit être adressée au salarié.

Les motifs susceptibles d'être invoqués par la direction des ressources humaines pour refuser la demande sont :

- ✓ le temps partiel ne peut être effectué sur le poste actuellement occupé par le salarié et aucun poste de même qualification à temps partiel, dans l'Établissement Public CDC, n'est disponible;
- ✓ le temps partiel est susceptible d'entraîner des perturbations importantes au bon fonctionnement du service notamment vu le nombre de personnel déjà à temps partiel;
- ✓ les modalités de passage à temps partiel invoquées par le salarié ne sont pas conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique (souvent appelé mi-temps thérapeutique) est un aménagement temporaire de la durée du travail permettant de reprendre progressivement votre activité, à la suite d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non. Destiné à améliorer votre état de santé ou à favoriser votre guérison, il vous est également possible d'y recourir lorsque vous avez fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle (article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

Ainsi, ce mi-temps thérapeutique vous permet, lorsque vous êtes encore malade, de reprendre votre activité professionnelle, mais avec un temps de travail réduit, ce qui limite la fatigue (et éventuellement l'intensité de la douleur), mais aussi le stress engendré par la reprise

d'une activité professionnelle intense.

L'accès au temps partiel thérapeutique n'est possible que si le salarié a préalablement fait l'objet d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité Sociale. Cette reprise à temps partiel n'est pas obligatoirement consécutive à la période d'arrêt de travail. En effet, elle peut être consécutive à une reprise temporaire à temps complet faisant suite à l'arrêt initial (article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale). Certaines formalités sont à respecter afin de mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique :

- ✓ La reprise en mi-temps thérapeutique doit être prescrite par le médecin traitant. Ce dernier doit préciser le pourcentage d'activité;
- ✓ La prescription médicale du médecin traitant et l'attestation de l'employeur doivent être transmises par le salarié à la CPAM. Cette dernière donne



alors son accord ou non après avis du médecin conseil ;

✓ L'employeur doit convoquer le salarié à une visite médicale de reprise. Le médecin du travail (ou de prévention pour la CDC) doit constater la faculté du salarié à reprendre un travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique (article R4624-21 du Code du Travail). Il émet alors un avis d'aptitude (avec réserves) ou d'inaptitude ;

✓ Une attestation doit être établie par l'employeur, qui doit indiquer son accord de principe sur la reprise, la nature de l'emploi et la rémunération correspondante.

En cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique, faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet, une indemnité journalière peut être allouée, en tout ou partie, pendant une durée fixée par la CPAM :

✓ si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié ;

✓ si le salarié fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

La durée de perception de ces indemnités journalières est de 3 ans (article R323-1 du Code de la Sécurité Sociale).

À titre exceptionnel, la CPAM peut toutefois décider de prolonger ce délai pour une période d'un an maximum (article R323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

Le salarié perçoit alors l'intégralité du salaire antérieur à son arrêt de travail. La CDC est subrogée dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités versées par la Sécurité sociale, et le cas échéant, par l'organisme de prévoyance obligatoire (IPSEC).

S'agissant du montant de l'indemnité maintenue au titre de l'assurance maladie et de la rémunération de la reprise, celui-ci ne peut pas excéder le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle (article L323-3 du Code de la Sécurité Sociale).

## TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les durées légales et maximales du travail s'appliquent au temps de travail effectif, c'est-à-dire à toute période pendant laquelle « le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L.3121-1 du Code du Travail).

Il importe peu que le salarié soit inactif, dès lors qu'il est à la disposition de l'employeur. Ainsi, le temps nécessaire à la restauration et celui des pauses peuvent être considérés comme du temps de travail effectif si les critères prévus à l'article L.3121 du Code du Travail sont réunis.

Le temps en télétravail est du temps de travail effectif. Il devrait être identifié et mesuré de la même façon que le travail sur site.

C'est une des revendications de la CGT.

En dehors du temps de travail effectif l'employeur ne doit pas solliciter le salarié (cf. Droit à la déconnexion).



## TRANSACTION

La transaction est une convention par laquelle les parties mettent fin à un litige par des concessions réciproques. Elle est le plus souvent utilisée pour régler les litiges qui surviennent à l'occasion de la rupture du contrat de travail, quelle que soit la nature de cette rupture (licenciement, démission, rupture négociée etc.). Elle peut porter sur la régularité de la rupture ou sur les droits qui en découlent. Mais rien n'interdit de conclure une transaction sur tout autre litige survenu entre le salarié et l'employeur (heures supplémentaires, sanction, primes).

Dans tous les cas, l'objet de la transaction est unique : régler par la voie contractuelle un litige existant ou éventuel afin d'éviter un contentieux. Il est ainsi impossible d'organiser la rupture du contrat par le biais d'une transaction.

Depuis 2015 le régime fiscal et social des indemnités transactionnelles a évolué. En fonction du type de transaction (à la suite d'un licenciement, d'une démission, d'une prise d'acte, d'une rupture conventionnelle...), une partie du montant ne sera pas soumise à cotisations sociales, une partie ne sera pas imposable.



## USAGE

Un usage est une pratique de l'employeur qui confère un avantage aux salariés et qui présente les caractères de généralité, constance et fixité.

L'usage est donc une source de droit à côté du Code du Travail, de la Convention collective de la CDC, des accords d'entreprise et du Règlement Intérieur.

Par généralité, il faut entendre «avantage non individuel». Pour qu'il y ait usage, l'avantage doit être collectif.

Le caractère de stabilité, ou de constance, impose que l'avantage ait été attribué à plusieurs reprises. L'unique versement d'une prime est insuffisant pour qu'il en résulte un usage. En revanche, une prime versée pendant quatre années, même si elle n'a jamais été portée sur le bulletin de salaire, est due...

Un usage doit être fixe. Le versement, même régulier, d'une prime qui ne dépend d'aucun critère fixe et précis et dont le montant a toujours été variable ne peut constituer un usage. En revanche, l'usage peut être établi si le mode de calcul de la prime est fixe mais que son montant est variable (prime de résultat par exemple). De même, lorsqu'il est constaté que l'entreprise a toujours accordé des hausses de salaires indexés sur l'évolution du taux des rentes d'accident du travail, l'existence d'un usage établi.

# V

## VACATION MINIMALE

La vacation minimale définit la durée quotidienne minimale de travail effectif. Elle est fixée à 4 heures (hors pause méridienne) quelle que soit la périodicité et la durée hebdomadaire de travail du cycle d'activité retenues. Toutefois, elle est réduite à 2 heures pour les salariés travaillant à 50 % dans le cadre d'un temps partiel journalier. Dans le cadre de la vacation minimale, 1 journée sur crédit d'heures sera décomptée automatiquement dès lors que la vacation minimale effectuée est inférieure à 2 heures. De même, une demi-journée sera décomptée si elle est égale à 2 heures ou inférieure à 4 heures.

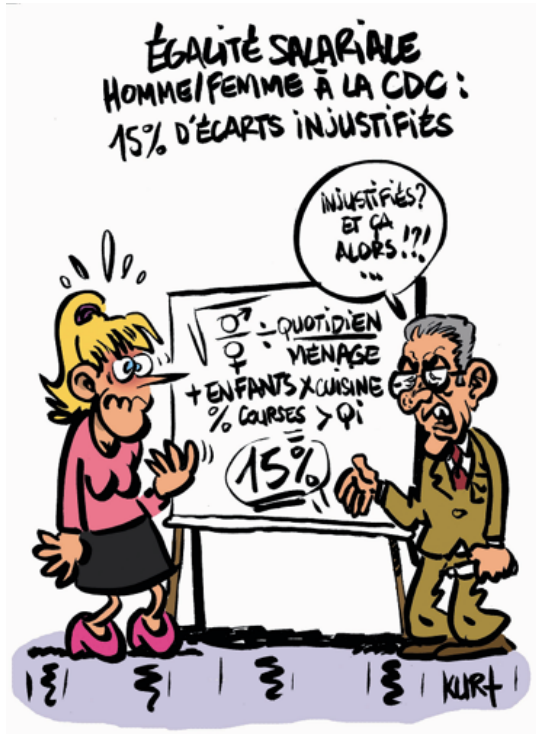
## Visite médicale

Voir Médecine du travail, Embauche, Maladie...

Z

## Zapatta, Zorro à Zetkin

Les deux premiers portaient un large chapeau et luttait contre les injustices, mais hélas leurs fonctions ne rentrent toujours pas dans la liste des métiers prévue par le décret du 13 juillet 1998 permettant leur recrutement par la Caisse des Dépôts! Quant à Clara ZETKIN, qui elle aussi luttait toute sa vie contre les injustices, elle n'aurait sans doute pas apprécié l'existence persistante de certaines discriminations à la CDC, tant vis-à-vis des femmes que vis-à-vis de certaines catégories de salariés.





# DOSSIER

# RETRAITE D'UN SALARIÉ

# DU SECTEUR PRIVÉ

## Sommaire

Droit à l'information sur la retraite du salarié.....	142
Rachat de trimestres .....	144
Retraite anticipée pour carrière longue du salarié.....	152
Retraite anticipée du salarié pour pénibilité du travail .....	154
Retraite anticipée pour handicap du salarié.....	157
Préretraite amiante du salarié du secteur privé.....	160
Retraite progressive d'un salarié du privé .....	164
Durée d'assurance retraite du salarié du secteur privé.....	167
Trimestres supplémentaires pour enfants .....	171
Retraite du salarié :	
trimestres supplémentaires en cas de congé parental .....	173
Retraite du salarié :	
majoration d'assurance retraite pour enfant handicapé .....	174
Calcul de la retraite du salarié du secteur privé.....	175
Pension de retraite à taux plein du salarié .....	177
Majoration du montant de la pension de retraite .....	179
Pension de retraite minimum.....	182
Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base .....	183
Retraite complémentaire dans le privé : Agirc-Arrco .....	187
Versement de la pension de retraite d'un salarié .....	191

## Drôit à l'information sur la retraite du salarié

En tant que salarié, vous bénéficiez d'un droit à l'information sur la retraite. Vous bénéficiez d'un document d'information générale, d'un relevé de situation individuelle, d'un entretien d'information et d'une estimation indicative globale. L'accès à ces dispositifs d'information varie selon votre âge et votre durée d'assurance.

Service-Public.fr 

### RETRAITE DANS LE PRIVE

## Votre droit à l'information

Vous êtes salarié du privé et souhaitez avoir des **informations sur vos droits à la retraite** ? En fonction de votre âge, différents documents sont à votre disposition. Explications.

-  À partir de **2 trimestres** d'assurance vieillesse validés. Vous recevez un **document d'information générale** sur le système de retraite.
-  À partir de **35 ans** et tous les **5 ans jusqu'à 50 ans**. Vous recevez automatiquement un **relevé de situation individuelle**. Il vous informe de la **durée** d'assurance retraite et des **points** accumulés. Ce relevé peut également être demandé à votre caisse à tout âge.
-  À partir de **45 ans**. Vous pouvez demander à votre caisse de retraite un **entretien individuel d'information sur vos droits à pension** et leurs perspectives d'évolution.
-  À **55 ans**. Vous recevez une **estimation indicative globale** du montant de vos pensions de retraite.

Ce document est extrait du site <https://www.service-public.fr/>

### À partir de 2 trimestres d'assurance vieillesse

Dès que vous avez validé au moins 2 trimestres d'assurance retraite, votre caisse de retraite vous délivre un document d'information générale.

Le document d'information générale prévu pour tout assuré qui a validé au moins 2 trimestres d'assurance retraite n'est plus fourni. Une nouvelle offre est en cours de construction.

Initialement ce document vous est adressé par courrier ou par mail, dans l'année qui suit celle au cours de laquelle vous avez validé ces 2 trimestres. Ce document comporte notamment les informations suivantes :

- ✓ Présentation générale du système de retraite par répartition, des règles d'acquisition des droits à la retraite et de calcul des pensions ;
- ✓ Information sur les effets sur la retraite du travail à temps partiel, de certains événements pouvant affecter votre carrière (chômage, périodes d'inactivité, ...) ou de certains choix de carrière (expatriation par exemple) .

### **À partir de 35 ans**

À partir de 35 ans et jusqu'à 50 ans, vous recevez, tous les 5 ans, un relevé de situation individuelle.

Ce relevé vous informe sur la durée d'assurance retraite et les points accumulés dans chaque régime de retraite de base et complémentaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12389>) auprès desquels vous avez acquis des droits.

Vous pouvez aussi le consulter en ligne sur le service « Voir ma carrière - Mon compte retraite » (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#/>)

Si vous constatez des erreurs dans votre relevé de carrière, vous pouvez contacter le ou les régimes concernés. Les coordonnées de vos caisses de retraite de base et complémentaires figurent à la rubrique « Mes régimes de retraite ».

### **À partir de 45 ans**

#### **Droit à un entretien individuel d'information**

À partir de 45 ans, vous pouvez demander à bénéficier d'un entretien individuel gratuit d'information sur votre retraite.

#### **Objet de l'entretien information retraite**

L'entretien permet de vous informer notamment sur les points suivants :

- ✓ Droits à pension acquis dans différents régimes de retraite ;
- ✓ Perspectives d'évolution de ces droits, compte tenu de vos choix (expatriation, formation, ...) et des aléas de carrière (chômage, temps partiel, maladie, maternité, ...);
- ✓ Montant estimé de votre future pension lorsque vous aurez atteint l'âge légal de départ en retraite et l'âge auquel vous pourrez prétendre à une retraite à taux plein ;
- ✓ Dispositifs permettant d'améliorer le futur montant de votre pension ;
- ✓ Possibilités de cumul emploi-retraite.

#### **Démarche**

La demande d'entretien s'effectue auprès d'une des caisses de retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2504>) dont vous relevez ou avez relevé.

Vous ne pouvez pas vous adresser à un régime dont vous recevez déjà une pension de retraite. La demande peut être faite par courrier, téléphone ou internet.

Elle doit comporter les mentions suivantes :

- ✓ Nom de famille (et, éventuellement, nom d'usage), prénom(s) ;
- ✓ Adresse personnelle postale ou mail ;
- ✓ Date et lieu de naissance ;
- ✓ Numéro de sécurité sociale ;
- ✓ Indication d'au moins l'un des régimes de retraite dont vous relevez ou avez relevé.

L'entretien est réalisé dans les 6 mois suivant votre demande.

Vous-même ou votre caisse de retraite peut demander qu'il se déroule par téléphone ou par voie électronique. Vous ne pouvez bénéficier d'un nouvel entretien qu'au moins 6 mois après le précédent.



## À partir de 55 ans

À partir de 55 ans, vous recevez, tous les 5 ans et jusqu'à votre départ à la retraite, une estimation indicative globale du montant de vos pensions.

Ce document comporte une estimation du montant de vos différentes pensions de retraite de base et complémentaire, en fonction de la date à laquelle vous choisirez de partir en retraite :

- ✓ Âge légal de départ à la retraite ;
- ✓ Âge auquel vous remplirez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- ✓ Âge du taux plein automatique ou, s'il est plus élevé, l'âge atteint l'année où est établie l'estimation.

Vous pouvez aussi consulter votre estimation indicative globale en ligne sur le service votre compte retraite. Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#/>)

## À tout moment, si vous avez un projet d'expatriation

### Droit à un entretien individuel d'information

Si vous envisagez de vous expatrier, vous pouvez demander à tout moment, un entretien sur les règles d'acquisition de droits à pension. Votre époux(se) peut également demander à en bénéficier.

### Objet de l'entretien information retraite

L'entretien permet de vous informer notamment sur les points suivants :

- ✓ Règles d'acquisition de droits à pension ;
- ✓ Incidence sur vos droits à pension d'une activité à l'étranger ;
- ✓ Dispositifs permettant d'améliorer le futur montant de votre pension de retraite ;
- ✓ Dispositifs permettant de cotiser volontairement à l'assurance vieillesse ou d'effectuer des rachats de cotisations.

### **Démarche**

La demande d'entretien s'effectue auprès d'une des caisses de retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2504>) dont vous relevez ou avez relevé.

L'entretien est réalisé dans les 3 mois suivant votre demande.

## **Rachat de trimestres**

Si vous souhaitez augmenter votre durée d'assurance pour la retraite, vous pouvez, sous conditions, racheter des trimestres de cotisations en effectuant des versements au régime général de la Sécurité sociale. Ceci est possible pour les années d'études supérieures ou des années incomplètes de cotisations (validées pour moins de 4 trimestres). C'est également le cas pour certaines périodes d'apprentissage ou des périodes d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le) ou enfant d'anciens harkis.

### **Années d'études supérieures**

#### **Conditions**

#### **Années d'études concernées**

Si vous avez effectué des études supérieures, vous pouvez demander à racheter des trimestres de retraite à ce titre si vous avez été affilié au régime général dès la fin de vos études.

Vos études doivent avoir été accomplies dans un établissement d'enseignement supérieur, une école technique supérieure, une grande école ou une classe préparatoire à ces écoles.

Ces périodes d'études doivent avoir donné lieu à l'obtention d'un diplôme français.

Elles peuvent aussi avoir donné lieu à l'obtention d'un diplôme équivalent dans l'un des pays suivants :

- ✓ État de l'Espace économique européen ;
- ✓ Suisse ;
- ✓ Pays lié à la France par une convention internationale de sécurité sociale.

L'admission dans les grandes écoles et les classes préparatoires à ces écoles est assimilée à l'obtention d'un diplôme. Durant ces années d'études, vous ne deviez être affilié(e) à aucun régime de retraite obligatoire.

### Condition d'âge

Vous devez avoir entre 20 et 66 ans inclus à la date de votre demande.

**Attention :** si vous percevez déjà une pension de retraite du régime général, vous ne pouvez plus racheter de trimestres pour la retraite.

### Types de rachat possibles

Vous pouvez demander à racheter des trimestres :

- ✓ soit au titre du taux de calcul de la pension de retraite qui permet de réduire ou d'annuler votre décote (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19666>) ;
- ✓ soit au titre du taux et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite.

Votre choix est définitif.

Vous pouvez effectuer vos rachats de trimestres en plusieurs fois.

Vous pouvez également cumuler des rachats pour vos années d'études supérieures avec des rachats, si vous en remplissez les conditions, pour les motifs suivants :

- ✓ Années incomplètes au cours desquelles votre activité professionnelle ne vous a pas permis de valider 4 trimestres ;
- ✓ Certaines périodes d'apprentissage ou d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le).

La demande de rachat n'est prise en compte que pour un nombre entier de trimestres (entre 1 et 12). Tout trimestre doit comporter une période de 90 jours successifs ouvrant droit au rachat de trimestres.

Les rachats ne peuvent pas vous permettre de valider plus de 4 trimestres de retraite par an.

Tous rachats confondus, vous ne pouvez pas racheter plus de **12 trimestres**.

**À savoir :** vous pouvez également racheter des points de retraite complémentaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15396>) auprès de l'Agirc-Arrco si ce rachat porte sur les années d'études supérieures faisant également l'objet d'un rachat auprès du régime général.

### Démarche

Vous pouvez effectuer une simulation du coût de rachat de vos trimestres sur le site de l'Assurance retraite à partir de votre espace personnel.

Si, à la fin de cette simulation, vous souhaitez formuler une demande de rachat, téléchargez le formulaire de demande proposé. Et adressez-le à l'adresse qui vous est indiquée.

L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/sec/dashboard/service/VPLR>)

Votre caisse de retraite vous indique, dans les 2 mois qui suivent la réception de votre demande, si vous pouvez effectuer ou non un versement. En l'absence de réponse à l'issue des 2 mois, votre demande est considérée comme rejetée.

En cas d'admission, votre caisse vous adresse un document appelé *Évaluation de versement pour la retraite*, qui indique le montant à verser.

Ce document est accompagné d'un relevé de carrière régularisé et d'un formulaire appelé *Confirmation d'une demande de versement*.

Si certaines périodes demandées ne peuvent pas faire l'objet du versement, vous êtes informé des points suivants :

- ✓ Précisions relatives aux périodes non retenues ;
- ✓ Motif de la décision ;
- ✓ Voies et délais de recours.

Si vous souhaitez racheter tout ou partie des trimestres autorisés par votre caisse de retraite, vous devez renvoyer le formulaire de confirmation d'une demande de versement. Vous devez préciser les informations suivantes :

- ✓ Nombre de trimestres que vous souhaitez racheter ;
- ✓ Option de rachat choisie ;
- ✓ Conditions de paiement du versement pour la retraite.

### **Paie ment**

La somme demandée peut être payée en une fois ou en plusieurs mensualités (pour un rachat d'au moins 2 trimestres). En cas d'échelonnement, la durée du paiement est fixée de la manière suivante :

Durée du paiement en fonction du nombre de trimestres à racheter	
Nombre de trimestres à racheter	Durée de paiement
Entre 2 et 8	Échelonnement possible sur 1 ou sur 3 ans
Entre 9 et 12	Échelonnement possible sur 1 ou 3 ou 5 ans

Ces possibilités sont présentées dans l'*Évaluation de versement pour la retraite*.

À savoir : si le versement est échelonné sur plus d'un an, le montant restant dû est majoré chaque année.

Vous pouvez déduire de montant de votre rachat de votre revenu imposable.

### **Années incomplètes**

#### **Conditions**

##### **Périodes d'activité concernées**

Vous pouvez racheter des trimestres au titre des années de cotisations incomplètes.

Il s'agit des années au cours desquelles votre activité professionnelle ne vous a pas permis de valider 4 trimestres au régime général de la Sécurité sociale.

Durant ces années, vous deviez être affilié(e) au régime général.

##### **Condition d'âge**

Vous devez avoir entre 20 et 66 ans inclus à la date de votre demande.

**Attention :** si vous percevez déjà une pension de retraite du régime général, vous ne pouvez plus racheter de trimestres pour la retraite.

##### **Types de rachat possibles**

Vous pouvez demander à racheter des trimestres :

- ✓ soit au titre du taux de calcul de la pension de retraite (qui permet de réduire ou d'annuler la décote) ;
- ✓ soit au titre du taux et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite.

Votre choix est définitif.

Vous pouvez effectuer vos rachats de trimestres en plusieurs fois.

Vous pouvez également cumuler des rachats pour vos années incomplètes avec des rachats, si vous en remplissez les conditions, pour les motifs suivants :

- ✓ Années d'études supérieures ;
- ✓ Certaines périodes d'apprentissage ou d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le).

Les rachats ne peuvent pas vous permettre de valider plus de 4 trimestres de retraite par an. Tous rachats confondus, vous ne pouvez pas racheter plus de 12 trimestres.

### Démarche

Vous pouvez effectuer une simulation du coût de rachat de vos trimestres sur le site de l'Assurance retraite à partir de votre espace personnel.

Si, à la fin de cette simulation, vous souhaitez formuler une demande de rachat, téléchargez le formulaire de demande proposé. Et adressez-le à l'adresse qui vous est indiquée.

L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/sec/dashboard/service/VPLR>)

Votre caisse de retraite vous indique, dans les 2 mois qui suivent la réception de votre demande, si vous pouvez effectuer ou non un versement. En l'absence de réponse à l'issue des 2 mois, votre demande est considérée comme rejetée.

En cas d'admission, votre caisse vous adresse un document appelé *Évaluation de versement pour la retraite*, qui indique le montant à verser.

Ce document est accompagné d'un relevé de carrière régularisé et d'un formulaire appelé *Confirmation d'une demande de versement*.

Si certaines périodes demandées ne peuvent pas faire l'objet du versement, vous êtes informé des points suivants :

- ✓ Précisions relatives aux périodes non retenues ;
- ✓ Motif de la décision ;
- ✓ Voies et délais de recours.

Si vous souhaitez racheter tout ou partie des trimestres autorisés par votre caisse de retraite, vous devez renvoyer le formulaire de *Confirmation d'une demande de versement*.

Vous devez préciser les informations suivantes :

- ✓ Nombre de trimestres que vous souhaitez racheter ;
- ✓ Option de rachat choisie ;
- ✓ Conditions de paiement du versement pour la retraite.

### Paiement

La somme demandée peut être payée soit en une fois, soit en plusieurs mensualités (pour un rachat d'au moins 2 trimestres). En cas d'échelonnement, la durée du paiement est fixée de la manière suivante :

Durée du paiement en fonction du nombre de trimestres à racheter	
Nombre de trimestres à racheter	Durée de paiement
Entre 2 et 8	Échelonnement possible sur 1 ou sur 3 ans
Entre 9 et 12	Échelonnement possible sur 1 ou 3 ou 5 ans

Ces possibilités sont présentées dans l'*Évaluation de versement pour la retraite*.

À savoir: si le versement est échelonné sur plus d'un an, le montant restant dû est majoré chaque année.

Vous pouvez déduire de montant de votre rachat de votre revenu imposable.

## **Périodes d'apprentissage**

### **Conditions**

#### **Périodes d'apprentissage concernées**

Vous pouvez demander à racheter des trimestres de retraite au titre de vos périodes d'apprentissage, sauf si vous avez validé 4 trimestres par an durant ces périodes.

Les périodes d'apprentissage concernées sont les périodes ayant donné lieu à un contrat entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013.

#### **Condition d'âge**

Vous devez avoir entre 20 et 66 ans inclus à la date de votre demande.

**Attention:** si vous percevez déjà une pension de retraite du régime général, vous ne pouvez plus racheter de trimestres pour la retraite.

#### **Type de rachat possible**

Le rachat des trimestres est effectué au titre du taux de la pension et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite. Vous ne pouvez pas racheter plus de 4 trimestres au titre de vos périodes d'apprentissage.

Vous pouvez effectuer vos rachats de trimestres en plusieurs fois.

Vous pouvez également cumuler des rachats pour vos périodes d'apprentissage avec des rachats, si vous en remplissez les conditions, pour les motifs suivants:

- ✓ Années incomplètes au cours desquelles votre activité professionnelle ne vous a pas permis de valider 4 trimestres;
- ✓ Années d'études supérieures.

Les rachats ne peuvent pas vous permettre de valider plus de 4 trimestres de retraite par an. Tous rachats confondus, vous ne pouvez pas racheter plus de **12 trimestres**.

#### **Démarche**

Vous pouvez effectuer une simulation du coût de rachat de vos trimestres sur le site de l'Assurance retraite à partir de votre espace personnel.

Si, à la fin de cette simulation, vous souhaitez formuler une demande de rachat, téléchargez le formulaire de demande proposé. Et adressez-le à l'adresse qui vous est indiquée.

L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale (<https://www.lassuranceretraite.fr/portal-services-ng/sec/dashboard/service/VPLR>)

Votre caisse de retraite vous indique, dans les 2 mois qui suivent la réception de votre demande, si vous pouvez effectuer ou non un versement. En l'absence de réponse à l'issue des 2 mois, votre demande est considérée comme rejetée.

En cas d'admission, votre caisse vous adresse un document appelé *Évaluation de versement pour la retraite*, qui indique le montant à verser.

Ce document est accompagné d'un relevé de carrière régularisé et d'un formulaire appelé *Confirmation d'une demande de versement*.

Si certaines périodes demandées ne peuvent pas faire l'objet du versement, vous êtes informé des points suivants:

- ✓ Précisions relatives aux périodes non retenues;
- ✓ Motif de la décision;

✓ Voies et délais de recours.

Si vous souhaitez racheter tout ou partie des trimestres autorisés par votre caisse de retraite, vous devez renvoyer le formulaire de **confirmation d'une demande de versement**.

Vous devez préciser les informations suivantes :

- ✓ Nombre de trimestres que vous souhaitez racheter ;
- ✓ Option de rachat choisie ;
- ✓ Conditions de paiement du versement pour la retraite.

### **Paiement**

La somme demandée peut être payée en une fois ou en plusieurs mensualités (pour un rachat d'au moins 2 trimestres). En cas d'échelonnement, la durée du paiement est fixée de la manière suivante :

Durée du paiement en fonction du nombre de trimestres à racheter	
Nombre de trimestres à racheter	Durée de paiement
Entre 2 et 8	Échelonnement possible sur 1 ou sur 3 ans
Entre 9 et 12	Échelonnement possible sur 1 ou 3 ou 5 ans

Ces possibilités sont présentées dans l'*Évaluation de versement pour la retraite*.

**À savoir :** si le versement est échelonné sur plus d'un an, le montant restant dû est majoré chaque année.

Vous pouvez déduire de montant de votre rachat de votre revenu imposable.

### **Assistant(e) maternel(le)**

#### **Conditions**

#### **Périodes concernées**

Vous pouvez demander à racheter des trimestres de retraite au titre de vos périodes d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le) comprises entre 1975 et 1990, sauf si vous avez validé 4 trimestres par an durant ces périodes.

#### **Condition d'âge**

Vous devez avoir entre 20 et 66 ans inclus à la date de votre demande.

**Attention :** si vous percevez déjà une pension de retraite du régime général, vous ne pouvez plus racheter de trimestres pour la retraite.

#### **Type de rachat possible**

Le rachat des trimestres est effectué au titre du taux de la pension et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite. Vous ne pouvez pas racheter plus de 4 trimestres au titre de vos périodes d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le).

Vous pouvez effectuer vos rachats de trimestres en plusieurs fois.

Vous pouvez également cumuler des rachats pour vos périodes d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le) avec des rachats, si vous en remplissez les conditions, pour les motifs suivants :

- ✓ Années incomplètes au cours desquelles votre activité professionnelle ne vous a pas permis de valider 4 trimestres ;
- ✓ Années d'études supérieures.

Les rachats ne peuvent pas vous permettre de valider plus de 4 trimestres de retraite par an. Tous rachats confondus, vous ne pouvez pas racheter plus de **12 trimestres**.

## Démarche

Vous pouvez effectuer une simulation du coût de rachat de vos trimestres sur le site de l'Assurance retraite à partir de votre espace personnel.

Si, à la fin de cette simulation, vous souhaitez formuler une demande de rachat, téléchargez le formulaire de demande proposé. Et adressez-le à l'adresse qui vous est indiquée.

L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/sec/dashboard/service/VPLR>)

Votre caisse de retraite vous indique, dans les 2 mois qui suivent la réception de votre demande, si vous pouvez effectuer ou non un versement. En l'absence de réponse à l'issue des 2 mois, votre demande est considérée comme rejetée.

En cas d'admission, votre caisse vous adresse un document appelé *Évaluation de versement pour la retraite*, qui indique le montant à verser.

Ce document est accompagné d'un relevé de carrière régularisé et d'un formulaire appelé *Confirmation d'une demande de versement*.

Si certaines périodes demandées ne peuvent pas faire l'objet du versement, vous êtes informé des points suivants :

- ✓ Précisions relatives aux périodes non retenues ;
- ✓ Motif de la décision ;
- ✓ Voies et délais de recours.

Si vous souhaitez racheter tout ou partie des trimestres autorisés par votre caisse de retraite, vous devez renvoyer le formulaire de confirmation d'une demande de versement. Vous devez préciser les informations suivantes :

- ✓ Nombre de trimestres que vous souhaitez racheter ;
- ✓ Option de rachat choisie ;
- ✓ Conditions de paiement du versement pour la retraite.

## Paiement

La somme demandée peut être payée en une fois ou en plusieurs mensualités (pour un rachat d'au moins 2 trimestres). En cas d'échelonnement, la durée du paiement est fixée de la manière suivante :

Durée du paiement en fonction du nombre de trimestres à racheter	
Nombre de trimestres à racheter	Durée de paiement
Entre 2 et 8	Échelonnement possible sur 1 ou sur 3 ans
Entre 9 et 12	Échelonnement possible sur 1 ou 3 ou 5 ans

Ces possibilités sont présentées dans l'*Évaluation de versement pour la retraite*.

**À savoir :** si le versement est échelonné sur plus d'un an, le montant restant dû est majoré chaque année. vous pouvez déduire de montant de votre rachat de votre revenu imposable.

## **Enfant d'anciens harkis**

### **Conditions**

#### **Périodes concernées**

Vous pouvez demander à racheter des trimestres de retraite si vous êtes enfant d'anciens harkis, moghaznis et personnels des diverses formations supplétives ayant servi en Algérie et venus s'installer en France.

Le rachat est possible pour les périodes passées dans les camps militaires de transit et d'hébergement entre le 18 mars 1962 et le 31 décembre 1975, au cours desquelles vous étiez âgé(e) de 16 à 21 ans.

Le rachat n'est pas possible si vous remplissez les conditions d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

### **Condition d'âge**

Vous devez avoir 66 ans maximum à la date de votre demande.

**Attention :** si vous percevez déjà une pension de retraite du régime général, vous ne pouvez plus racheter de trimestres pour la retraite.

### **Type de rachat possible**

Le rachat des trimestres est effectué au titre du taux de votre pension (qui permet de réduire ou d'annuler votre décote (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19666>)).

Vous ne pouvez pas racheter plus de 4 trimestres en tant qu'enfant d'anciens harkis, moghaznis et personnels des diverses formations supplétives ayant servi en Algérie et venus s'installer en France.

Vous pouvez effectuer vos rachats de trimestres en plusieurs fois.

Vous pouvez également effectuer des rachats, si vous en remplissez les conditions pour les motifs suivants :

- ✓ Années incomplètes au cours desquelles votre activité professionnelle ne vous a pas permis de valider 4 trimestres Années d'études supérieures ;
- ✓ Périodes d'apprentissage effectuées entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013 ;
- ✓ Périodes d'activité en tant qu'assistant(e) maternel(le) comprises entre 1975 et 1990.

Les rachats ne peuvent pas vous permettre de valider plus de 4 trimestres de retraite par an. Tous rachats confondus, vous ne pouvez pas racheter plus de **12 trimestres**.

### **Démarche**

Vous pouvez effectuer une simulation du coût de rachat de vos trimestres sur le site de l'Assurance retraite à partir de votre espace personnel.

Si, à la fin de cette simulation, vous souhaitez formuler une demande de rachat, téléchargez le formulaire de demande proposé. Et adressez-le à l'adresse qui vous est indiquée.

L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale (<https://www.lassurance-retraite.fr/portail-services-ng/sec/dashboard/service/VPLR>)

Votre caisse de retraite vous indique, dans les 2 mois qui suivent la réception de votre demande, si vous pouvez effectuer ou non un versement. En l'absence de réponse à l'issue des 2 mois, votre demande est considérée comme rejetée.

En cas d'admission, votre caisse vous adresse un document appelé Évaluation de versement pour la retraite, qui indique le montant à verser.

Ce document est accompagné d'un relevé de carrière régularisé et d'un formulaire appelé Confirmation d'une demande de versement.

Si certaines périodes demandées ne peuvent pas faire l'objet du versement, vous êtes informé des points suivants :

- ✓ Précisions relatives aux périodes non retenues ;
- ✓ Motif de la décision ;
- ✓ Voies et délais de recours.

Si vous souhaitez racheter tout ou partie des trimestres autorisés par votre caisse de retraite, vous devez renvoyer le formulaire de **Confirmation d'une demande de versement**.



Vous devez préciser les informations suivantes :

- ✓ Nombre de trimestres que vous souhaitez racheter ;
- ✓ Option de rachat choisie ;
- ✓ Conditions de paiement du versement pour la retraite.

### Paiement

La somme demandée peut être payée en une fois ou en plusieurs mensualités (pour un rachat d'au moins 2 trimestres). En cas d'échelonnement, la durée du paiement est fixée de la manière suivante :

Durée du paiement en fonction du nombre de trimestres à racheter	
Nombre de trimestres à racheter	Durée de paiement
Entre 2 et 8	Échelonnement possible sur 1 ou sur 3 ans
Entre 9 et 12	Échelonnement possible sur 1 ou 3 ou 5 ans

Ces possibilités sont présentées dans l'*Évaluation de versement pour la retraite*.

**À savoir :** si le versement est échelonné sur plus d'un an, le montant restant dû est majoré chaque année. Vous pouvez déduire de montant de votre rachat de votre revenu imposable.

## **Retraite anticipée pour carrière longue du salarié**

Vous pouvez partir en retraite anticipée, à 60 ans ou avant 60 ans, si vous avez commencé à travailler avant 20 ans ou avant 16 ans et si vous remplissez certaines conditions de durée d'assurance retraite.

Retraite anticipée pour carrière longue : y avez-vous droit ? (<https://conseiller.info-retraite.fr/infographie-carriere-longue/>)

### **Quelles sont les conditions à remplir pour partir en retraite anticipée ?**

#### Condition d'âge

Pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, vous devez avoir commencé à travailler avant 20 ans.

#### Condition de durée d'assurance retraite

Vous devez aussi remplir 2 conditions de durée d'assurance retraite.

#### **a/ Qu'est-ce que la durée d'assurance retraite ?**

La durée d'assurance retraite désigne les périodes de la vie professionnelle au cours desquelles vous vous constituez des droits à pension de retraite.

Elle comprend principalement les périodes au cours desquelles vous avez travaillé et cotisé.

Mais elle peut aussi inclure certaines périodes non travaillées (par exemple les périodes de congé de maladie).

Pour connaître votre durée d'assurance retraite, vous pouvez consulter votre relevé de carrière sur le site « Info retraite » à partir de votre compte retraite. Votre relevé de carrière récapitule de manière chronologique l'ensemble de vos différentes périodes professionnelles.

Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#/>)

Votre durée d'assurance retraite doit comporter, tous régimes de base obligatoires confondus, un nombre minimum de trimestres cotisés.

Et vous devez avoir acquis un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite en début de carrière. Ces 2 conditions de durée d'assurance retraite varient selon votre année de naissance, l'âge à partir duquel vous avez commencé à travailler et l'âge à partir duquel vous envisagez de partir en retraite anticipée.

Années de naissance	Âge de départ à la retraite envisagé (à partir de)	Durée d'assurance minimale cotisée (en trimestres)	Nombre minimum de trimestres d'assurance retraite en début de carrière	
			Si vous êtes né entre janvier et septembre	Si vous êtes né entre octobre et décembre
1961, 1962, 1963	58 ans	176 (44 ans)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	168 (42 ans)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
1964, 1965, 1966	58 ans	177 (44 ans 3 mois)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	169 (42 ans 3 mois)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
1967, 1968, 1969	58 ans	178 (44 ans 6 mois)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	170 (42 ans 6 mois)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
1970, 1971, 1972	58 ans	179 (44 ans 9 mois)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	171 (42 ans 9 mois)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans
À partir de 1973	58 ans	180 (45 ans)	5 à la fin de l'année des 16 ans	4 à la fin de l'année des 16 ans
	60 ans	172 (43 ans)	5 à la fin de l'année des 20 ans	4 à la fin de l'année des 20 ans

#### b/ Quelles sont les périodes prises en compte dans le calcul du nombre minimum de trimestres cotisés ?

Les trimestres pris en compte sont les trimestres cotisés à un régime de retraite de base (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2504>) français, à certains régimes étrangers, si un accord international s'applique, et les trimestres issus de certains rachats (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15675>).

Certaines périodes peuvent aussi être prises en compte comme trimestres cotisés :

- ✓ Congés de maternité ;
- ✓ Trimestres de majoration de durée d'assurance attribués dans le cadre du compte professionnel de prévention (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>) ;
- ✓ Périodes de perception d'une pension d'invalidité, dans la limite de 2 trimestres Service national, dans la limite de 4 trimestres ;
- ✓ Périodes de chômage indemnisé et périodes d'activité partielle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F592>) indemnisées dans la limite de 4 trimestres ;
- ✓ Périodes de maladie et accidents du travail, dans la limite de 4 trimestres.

## **Comment demander sa retraite anticipée ?**

Vous devez demander une attestation de situation vis-à-vis de la retraite anticipée à votre Carsat en lui transmettant le formulaire de demande complété.

### **Demande d'attestation de départ en retraite anticipée pour carrière longue**

(<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/demande-attest-dep-car-long.pdf>)

### **Où s'adresser ?**

Caisse régionale de retraite (Cnav, Carsat, CGSS ou CSS) (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>)

Cette attestation est délivrée, **au plus tôt, 6 mois avant le point de départ possible de votre retraite anticipée.**

Dès que vous l'aurez reçue, vous pouvez faire votre demande de retraite sur le site « Info retraite » à partir de votre espace personnel. Vous serez invité, via ce service, à transmettre l'attestation délivrée par l'Assurance retraite.

Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#>)

**À savoir :** vous pouvez aussi demander votre retraite par courrier au moyen du formulaire de demande (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R36296>).

### **Quel est le montant de la pension de retraite ?**

Votre retraite anticipée est calculée dans les mêmes conditions (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>) que toute retraite accordée à un salarié.

Vous pouvez obtenir une simulation du montant de votre pension de retraite sur le site Info retraite à partir de votre compte retraite.

Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#>)

## **Retraite anticipée du salarié pour pénibilité du travail**

Vous pouvez bénéficier d'une retraite anticipée liée à la pénibilité de votre travail dans 2 cas. C'est le cas, sous conditions, si vous justifiez d'une incapacité permanente d'origine professionnelle d'au moins 10 %. Cela peut aussi être le cas si vous justifiez d'un nombre minimal de points sur un compte professionnel de prévention (C2P). Si vous pouvez prétendre à une retraite anticipée au titre de ces 2 dispositifs, vous devez choisir celui dont souhaitez bénéficier.

### **Retraite pour incapacité permanente**

#### **De quoi s'agit-il ?**

Vous pouvez partir en retraite dès 60 ans, sous certaines conditions, si vous êtes atteint d'une incapacité permanente d'origine professionnelle reconnue par l'Assurance maladie.

Vous pouvez bénéficier de ce dispositif si vous avez été victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail.

**Attention :** l'incapacité liée à un accident de trajet n'ouvre pas droit à ce dispositif de préretraite.

#### **Conditions**

Vous devez justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée varient ensuite selon votre taux d'incapacité et selon l'origine de votre incapacité.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement.

### **Taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 19 %**

- Victime d'une maladie professionnelle

Si votre incapacité est causée par l'un ou plusieurs des facteurs de risques suivants, vous pouvez bénéficier d'une retraite anticipée sans autre condition :

- ✓ Postures pénibles (positions forcées des articulations);
- ✓ Manutentions manuelles de charges;
- ✓ Vibrations mécaniques;
- ✓ Agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées).

En revanche, si votre maladie professionnelle n'est pas causée par l'un ou plusieurs de ces facteurs de risques, vous pouvez bénéficier d'une retraite anticipée si vous prouvez que vous avez été exposé, pendant au moins 17 ans, à l'un des facteurs de risques professionnels suivants :

- ✓ Activités exercées en milieu hyperbare (caractérisé par une pression supérieure à la pression atmosphérique);
- ✓ Températures extrêmes;
- ✓ Bruit;
- ✓ Travail de nuit;
- ✓ Travail posté (3x8, 2x12);
- ✓ Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Votre demande de retraite est soumise à l'avis d'une commission qui examine la validité de vos preuves d'exposition pendant 17 ans au facteur de risques et le lien entre votre incapacité et cette exposition.

Son avis s'impose à votre caisse de retraite.

**À savoir :** le taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 % doit avoir été obtenu au titre d'une même maladie professionnelle.

- Victime d'un accident du travail

Vous pouvez prétendre à une retraite anticipée si les conditions suivantes sont remplies :

- ✓ L'accident a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées en cas de maladie professionnelle (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023792167>).
- ✓ L'identité des lésions est examinée par le médecin conseil. Son avis s'impose à votre caisse de retraite.
- ✓ Vous avez été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et votre incapacité permanente est liée à cette exposition. Cette condition est examinée par une commission dont l'avis s'impose à votre caisse de retraite.

**À savoir :** le taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 % doit avoir été obtenu au titre d'un même accident du travail.

### **Taux d'incapacité permanente de 20 % et plus**

- Victime d'une maladie professionnelle

Vous pouvez prétendre à une retraite anticipée sans autre condition.

**À savoir :** le taux de 20 % peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité reconnus à la suite de maladies professionnelles. Toutefois, au moins 10 % d'incapacité doivent résulter d'une même maladie.

Vous pouvez prétendre à une retraite anticipée si l'accident a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées en cas de maladie professionnelle (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte>).

do?cidTexte=JORFTEXT000023792167).

L'identité des lésions est examinée par le médecin conseil. Son avis s'impose à votre caisse de retraite.  
**À savoir:** le taux de 20 % peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité reconnus à la suite d'accidents du travail. Toutefois, au moins 10 % d'incapacité doivent résulter d'un même accident.

### **Montant de la pension de retraite**

Le montant de la pension est automatiquement calculé au taux plein selon la formule de calcul habituelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>), même si vous ne justifiez pas de la durée d'assurance (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>) requise pour le taux plein.

### **Demande de départ à la retraite**

Vous devez remplir le formulaire de demande de retraite pour pénibilité.

Demande unique de retraite de base pour incapacité permanente d'origine professionnelle ([https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/S5130b\\_NAT\\_PUB\\_WEB\\_2020.01.pdf](https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/S5130b_NAT_PUB_WEB_2020.01.pdf))

Vous adressez ce formulaire à votre Carsat.

Celle-ci accuse réception de votre demande et se charge de saisir directement les instances compétentes pour instruire votre demande.

Vous devez joindre à votre demande plusieurs justificatifs, dont la liste est précisée dans le formulaire. Le silence gardé pendant plus de 4 mois par la Carsat vaut décision de refus dans les cas suivants :

- ✓ En cas d'incapacité consécutive à un accident de travail, lorsque l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle doit être vérifiée ;
- ✓ Lorsque l'avis de la commission est requis en cas de maladie professionnelle non consécutive à un ou plusieurs facteurs de risques liés à des postures pénibles, la manutention manuelle de charges, des vibrations mécaniques ou des agents chimiques dangereux.

### **Utilisation du C2P**

#### **De quoi s'agit-il ?**

Si vous avez accumulé des points sur un compte professionnel de prévention (C2P) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>), vous pouvez les utiliser, sous conditions, pour majorer votre durée d'assurance pour la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1761>) et bénéficier d'une retraite anticipée.

#### **Majoration de la durée d'assurance**

Le salarié titulaire d'un C2P peut affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte au financement d'une majoration de sa durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14043>).

Cette demande peut être formulée à partir de 55 ans.

Dans ce cas, les points sont utilisables par tranche de 10 et jusqu'à 80 points au maximum.

10 points permettent d'obtenir 1 trimestre. Il est donc possible d'acquérir jusqu'à 8 trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse au titre du C2P.

#### **Âge de départ à la retraite**

L'âge légal de départ en retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14043>) est abaissé du nombre de trimestres attribués au titre de la majoration de la durée d'assurance.

**Exemple :** Si vous êtes né en 1959 et que vous avez acquis 20 points sur votre C2P, vous pouvez acquérir 2 trimestres supplémentaires d'assurance.

Vous pouvez ainsi partir en retraite 6 mois avant l'âge légal, soit à partir de 61 ans et 6 mois.

Il n'est pas possible d'anticiper le départ en retraite de plus de 8 trimestres avant l'âge légal (soit 80 points utilisables au maximum). Ainsi, votre départ en retraite anticipée est possible au plus tôt à 60 ans.

### **Montant de la pension de retraite**

Le montant de votre pension est déterminé en tenant compte de la formule de calcul habituelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>).

Pour déterminer le taux de votre pension, chaque tranche de 10 points ouvre également droit à une majoration d'un trimestre d'assurance.

**Exemple:** Si vous êtes né en 1959 et que vous avez acquis 20 points sur votre C2P, vous pouvez majorer votre durée d'assurance retraite de 2 trimestres.

Pour avoir droit au versement d'une retraite à taux plein, les personnes nées en 1959 doivent justifier de 167 trimestres de cotisation.

Ainsi, si vous ne justifiez par exemple que de 165 trimestres, la majoration de 2 trimestres au titre du C2P permet d'atteindre les 167 trimestres nécessaires pour le taux plein.

### **Demande de départ à la retraite**

Si vous souhaitez utiliser des points de votre C2P pour majorer votre durée d'assurance retraite, vous devez remplir le formulaire dédié.

Demande d'utilisation de points acquis pour une majoration de durée d'assurance pour la retraite Cerfa n° 15511\*03 - Compte professionnel prévention Autre numéro : S5117b

(<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/files/live/sites/preventionpenibilite/files/Prevention%20penibilite/ressources%20site%2>)

Vous demandez ensuite votre départ à la retraite dans les conditions habituelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13941>).

## **Retraite anticipée pour handicapé salarié**

Si vous avez travaillé en étant handicapé, vous pouvez partir en retraite anticipée avant 62 ans, au plus tôt à partir de 55 ans, si vous remplissez certaines conditions de durée d'assurance retraite.

### **Quelles sont les conditions à remplir ?**

Vous devez remplir les 2 conditions suivantes :

- ✓ Avoir un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite, tous régimes de retraite confondus, dont un nombre minimum de trimestres cotisés, tous régimes de retraite confondus ;
- ✓ Justifier, pendant ces périodes d'assurance, d'une condition de handicap.

### **Qu'est-ce que la durée d'assurance retraite ?**

La durée d'assurance retraite désigne les périodes de votre vie professionnelle au cours desquelles vous vous êtes constitué des droits à pension de retraite.

Elle comprend principalement les périodes au cours desquelles vous avez travaillé et cotisé.

Mais elle peut aussi inclure certaines périodes non travaillées (par exemple les périodes de congé de maladie). La durée d'assurance retraite est comptabilisée en trimestres.

### **Condition de durée d'assurance retraite**

Vous devez avoir un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite dont un nombre minimum de trimestres cotisés selon votre année de naissance et selon votre âge de départ en retraite :

## Durée d'assurance nécessaire pour partir à la retraite anticipée pour handicap

Année de naissance	Âge minimum de départ à la retraite	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
1961	61 ans	88	68
1962	60 ou 61 ans	88	68
1963	59, 60 ou 61 ans	88	68
1964	58 ans	99	79
	59, 60 ou 61 ans	89	69
1965	57 ans	109	89
	58 ans	99	79
	59, 60 ou 61 ans	89	69
1966	56 ans	119	99
	57 ans	109	89
	58 ans	99	79
	59, 60 ou 61 ans	89	69
Année de naissance 1967, 1968, 1969	55 ans	130	110
	56 ans	120	100
	57 ans	110	90
	58 ans	100	80
	59, 60 ou 61 ans	90	70
1970, 1971, 1972	55 ans	131	111
	56 ans	121	101
	57 ans	111	91
	58 ans	101	81
	59, 60 ou 61 ans	91	71
1973 et après	55 ans	132	112
	56 ans	122	102
	57 ans	112	92
	58 ans	102	82
	59, 60 ou 61 ans	92	72

## Condition de handicap

Vous devez remplir l'une des 2 conditions suivantes pendant toute la durée d'assurance et toute la durée cotisée :

- ✓ Être atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- ✓ Ou avoir la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les périodes antérieures à 2016. Cette qualité n'est pas prise en compte pour les périodes postérieures au 31 décembre 2015.

Pour vérifier la simultanéité du handicap avec les durées exigées, toutes les périodes s'ajoutent (travailleur handicapé, incapacité permanente, handicap de niveau comparable).

Vous devez justifier votre taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou votre handicap de niveau comparable au moyen de certains documents.

## Qu'est-ce que le taux d'incapacité permanente et la RQTH ?

Le **taux d'incapacité permanente** est attribué par l'Assurance maladie après un accident du travail ou une maladie professionnelle, lorsque l'accident ou la maladie est à l'origine de votre handicap.

Le taux d'incapacité permanente est fixé en fonction d'un guide-barème.

Le taux d'incapacité permanente est fixé par la CDAPH lorsque votre handicap est d'origine non professionnelle. La **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** n'est pas conditionnée à un taux d'incapacité.

Elle vous permet de faire reconnaître par la CDAPH votre aptitude au travail, suivant vos capacités liées à votre handicap. La RQTH est accordée pour une durée déterminée (entre 1 et 5 ans) et doit être renouvelée.

Si vous remplissez les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée, sans avoir, pour une partie de la durée d'assurance, la reconnaissance administrative de votre taux d'incapacité ou de votre qualité de travailleur handicapé, vous pouvez demander la validation de cette période.

Vous devez effectuer cette demande de validation au moment de votre demande de retraite.

Pour pouvoir faire cette demande de validation, vous devez être atteint, à la date de votre demande de retraite, d'une incapacité permanente ou d'un handicap d'au moins 80 %.

La durée des services pouvant être validés est limitée à 30 % de la durée totale d'assurance requise.

## Comment demander sa retraite anticipée ?

Vous devez adresser à votre Carsat une demande d'attestation de départ en retraite anticipée des assurés handicapés.

Si vous n'avez pas le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein auprès de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale, votre pension de retraite versée par l'Assurance retraite est majorée (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19643>).

## Combien de trimestres faut-il pour avoir une retraite à taux plein ?

Nombre de trimestres d'assurance retraite exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein

Demande d'attestation de départ en retraite anticipée des assurés handicapés (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/attestation-handicape.pdf>)

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>)

Vous devez joindre à ce document les pièces justificatives attestant de votre incapacité permanente ou de votre handicap pendant toute la durée d'assurance et toute la durée cotisée ou de la reconnaissance de votre qualité de travailleur handicapé (RQTH) avant 2016.

Cette attestation est délivrée, au plus tôt, 6 mois avant la date de départ possible en retraite anticipée.



Pour demander la prise en compte, dans le calcul de votre durée d'assurance totale, de périodes pour lesquelles vous ne disposez pas de la reconnaissance administrative de votre taux d'incapacité ou de votre qualité de travailleur handicapé, vous devez fournir les pièces suivantes :

- ✓ Courrier précisant la ou les périodes concernées ;
- ✓ Décision de votre maison départementale des personnes handicapées (MDPH) justifiant de votre taux d'incapacité d'au moins 80 % à la date de votre demande de retraite ;
- ✓ Dossier médical, sous pli fermé portant la mention « confidentiel-secret médical » permettant de justifier votre taux d'incapacité au cours de la ou des périodes à valider.

Dès que vous recevez l'attestation de départ en retraite anticipée, vous pouvez faire votre demande de retraite sur le site « Info retraite » à partir de votre espace personnel.

Vous serez invité, via ce service, à transmettre l'attestation délivrée par l'Assurance retraite Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#>)

À savoir : vous pouvez aussi demander votre retraite par courrier au moyen du formulaire de demande (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R17517>).

### **Quel est le montant de votre retraite ?**

Votre retraite est calculée au taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

Années de naissance	Nombre de trimestres d'assurance
1961, 1962, 1963	168 (42 ans)
1964, 1965, 1966	169 (42 ans et 3 mois)
1967, 1968, 1969	170 (42 ans et 6 mois)
1970, 1971, 1972	171 (42 ans et 9 mois)
À partir de 1973	172 (43 ans)

## **Préretraite amiante du salarié du secteur privé**

Si vous avez été exposé(e) à l'amiante au cours de votre vie professionnelle, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une préretraite amiante. Elle donne droit jusqu'à votre retraite au versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata).

### **Cas général**

#### **De quoi s'agit-il ?**

Si vous avez été exposé(e) à l'amiante au cours de votre vie professionnelle, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une préretraite.

Dans ce cas, vous pouvez cesser toute activité professionnelle avant 62 ans.

artir de votre cessation d'activité et jusqu'à votre départ en retraite à 62 ans, vous percevez l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata).

#### **Conditions**

Vous pouvez prétendre à une préretraite amiante si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- ✓ Vous travaillez ou avez travaillé dans un établissement de fabrication de matériaux contenant de l'amiante ou un établissement de flocage et de calorifugeage à l'amiante figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000038423526/2019-04-26/>);

✓ Vous avez exercé un métier figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel dans un établissement de construction et de réparation navales figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000766378/>);

✓ Vous travaillez ou avez travaillé comme ouvrier docker professionnel ou personnel portuaire assurant la manutention dans un port figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel ([https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000027179360](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000027179360)).

**À savoir :** les marins et anciens marins bénéficient également d'un dispositif de préretraite amiante spécifique (<http://www.enim.eu/retraite/preretraite-amiante>) .

### **Âge minimum de départ en préretraite**

Vous pouvez partir en préretraite à partir d'un âge égal à 60 ans moins le 1/3 de la durée de travail dans le ou les établissements ou ports concernés et au plus tôt à 50 ans.

### **Démarche**

#### **a/ Demande du salarié**

La démarche varie selon votre situation.

- Salarié ou ancien salarié d'un établissement de fabrication ou de traitement de l'amiante

Vous devez remplir le formulaire cerfa n°11687, puis l'adresser à la Cram de votre lieu de résidence (ou, si vous résidez à l'étranger, à la caisse de votre dernier lieu de travail).

Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) Autre numéro : S6112b ([http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S6112.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6112.pdf))

Où s'adresser ? Caisse régionale de retraite (Cnav, Carsat, CGSS ou CSS). (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>)

Vous devez joindre au formulaire les pièces demandées dans la notice explicative.

- Salarié ou ancien salarié de la construction et réparation navales

Vous devez remplir le formulaire cerfa n°11689, puis l'adresser à la Cram de votre lieu de résidence (ou, si vous résidez à l'étranger, à la caisse de votre dernier lieu de travail).

Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) Autre numéro : S6114b ([http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S6114.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6114.pdf))

Où s'adresser ? Caisse régionale de retraite (Cnav, Carsat, CGSS ou CSS). (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>)

Vous devez joindre au formulaire les pièces demandées dans la notice explicative.

- Ouvrier docker professionnel ou personnel portuaire

Vous devez remplir le formulaire cerfa n°11688, puis l'adresser à la Cram de votre lieu de résidence (ou, si vous résidez à l'étranger, à la caisse de votre dernier lieu de travail).

Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) Autre numéro : S6113b ([http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S6113.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6113.pdf))

Où s'adresser ? Caisse régionale de retraite (Cnav, Carsat, CGSS ou CSS). (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>)

Vous devez joindre au formulaire les pièces demandées dans la notice explicative.

#### **b/ Décision de la caisse**

Votre caisse d'assurance maladie accuse réception de votre dossier sous 8 jours et vous adresse sa décision dans les 2 mois suivant la date de réception de votre demande.

En l'absence de décision de la caisse, passé 2 mois, la demande est considérée comme rejetée.

### **Départ en préretraite**

Si votre Cram accepte votre demande, vous devez démissionner pour partir en préretraite et percevoir l'Acaata.

Vous avez droit à un préavis dont la durée est la même que celle prévue en cas de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>).

Vous avez également droit à une indemnité de cessation d'activité, d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13965>) (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Cette indemnité est exonérée de cotisations et de l'impôt sur le revenu.

### **Allocation de cessation anticipée d'activité (Acaata)**

#### **Montant**

Le montant brut de l'Acaata est calculé sur la base d'un salaire de référence égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts de vos 12 derniers mois d'activité :

✓ Si votre salaire de référence mensuel est inférieur à 3 428 €, l'Acaata est égale à 65 % de votre salaire de référence.

✓ Si votre salaire de référence mensuel est supérieur à 3 428 €, l'Acaata est égale à 2 228,20 € + 50 % de la fraction de votre salaire de référence comprise entre 3 428 € et 6 856 €. La fraction de votre salaire de référence supérieure à 6 856 € n'est pas prise en compte.

Le montant brut de l'Acaata ne peut pas être inférieur à 1 187,35 € dans la limite de 85 % du salaire de référence. L'allocation est soumise aux cotisations suivantes :

✓ Assurance maladie (au taux fixé par le régime d'assurance maladie dont vous relevez lors de votre demande d'allocation) ;

✓ CSG-CRDS (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>) (sauf si les revenus ouvrent droit à exonération) Contribution additionnelle de solidarité autonomie (Casa) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31408>).

#### **Durée de versement**

L'allocation est versée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle vous remplissez les conditions pour bénéficier de la préretraite ou, s'il est postérieur, à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le dépôt de votre demande.

Le versement cesse lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

L'allocation est versée chaque mois, à terme échu.

En cas de décès, l'Acaata cesse d'être versée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le décès.

#### **Cumul avec d'autres revenus**

L'Acaata n'est pas cumulable avec d'autres allocations de préretraite ou de cessation anticipée d'activité, les allocations chômage ou une pension de retraite.

En revanche, le cumul est possible avec une rente d'accident du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14840>) ou de maladie professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F348>).

Une allocation différentielle peut également être versée en complément d'une pension de retraite versée par un régime spécial, d'une pension d'invalidité ou de réversion, dans la limite du montant de l'Acaata.

### **Maladie professionnelle liée à l'amiante**

#### **De quoi s'agit-il ?**

Si vous êtes reconnu atteint d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante figurant sur une liste établie par arrêté ministériel ([https://www.legifrance.gouv.fr/oda/article\\_lc/LEGIARTI000006791430](https://www.legifrance.gouv.fr/oda/article_lc/LEGIARTI000006791430)) par l'Assurance maladie, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une préretraite.

Vous pouvez, dans ce cas, cesser toute activité professionnelle avant 62 ans.

À partir de votre cessation d'activité et jusqu'à votre départ en retraite à 62 ans, vous percevez l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata).

### **Âge minimum de départ en préretraite**

Vous pouvez partir en préretraite à partir de 50 ans.

### **Démarche**

#### **a/ Demande du salarié**

Vous devez remplir le formulaire cerfa n°11690, puis l'adresser à la Cram de votre lieu de résidence (ou, si vous résidez à l'étranger, à la caisse de votre dernier lieu de travail).

Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) Autre numéro : S6115b ([http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S6115.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6115.pdf))

Où s'adresser ? Caisse régionale de retraite (Cnav, Carsat, CGSS ou CSS). (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/footer/contacts.html>)

#### **b/ Décision de la caisse**

Votre caisse d'assurance maladie accuse réception de votre dossier sous 8 jours et vous adresse sa décision dans les 2 mois suivant la date de réception de votre demande.

En l'absence de décision de la caisse, passé 2 mois, la demande est considérée comme rejetée.

### **Départ en préretraite**

Si votre Cram accepte votre demande, vous devez démissionner pour partir en préretraite et percevoir l'Acaata.

Vous avez droit à un préavis dont la durée est la même que celle prévue en cas de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>).

Vous avez également droit à une indemnité de cessation d'activité, d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13965>) (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Cette indemnité est exonérée de cotisations et de l'impôt sur le revenu.

### **Allocation de cessation anticipée d'activité (Acaata)**

#### **Montant**

Le montant brut de l'Acaata est calculé sur la base d'un salaire de référence égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts de vos 12 derniers mois d'activité :

- ✓ Si votre salaire de référence mensuel est inférieur à 3 428 €, l'Acaata est égale à 65 % du salaire de référence.
- ✓ Si votre salaire de référence mensuel est supérieur à 3 428 €, l'Acaata est égale à 2 228,20 € + 50 % de la fraction du salaire de référence comprise entre 3 428 € et 6 856 €. La fraction du salaire de référence supérieure à 6 856 € n'est pas prise en compte.

Le montant brut de l'Acaata ne peut pas être inférieur à 1 187,35 € dans la limite de 85 % du salaire de référence. L'allocation est soumise aux cotisations suivantes :

- ✓ Assurance maladie (au taux fixé par le régime d'assurance maladie dont vous relevez lors de votre demande d'allocation) ;
- ✓ CSG-CRDS (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>) (sauf si les revenus ouvrent droit à exonération) Contribution additionnelle de solidarité autonomie (Casa) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31408>).

#### **Durée de versement**

L'allocation est versée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle vous remplissez les conditions pour bénéficier de la préretraite ou, s'il est postérieur, à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le dépôt de votre demande.

Le versement cesse lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

L'allocation est versée chaque mois, à terme échu.

En cas de décès, l'Acaata cesse d'être versée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le décès.

### **Cumul avec d'autres revenus**

L'Acaata n'est pas cumulable avec d'autres allocations de préretraite ou de cessation anticipée d'activité, les allocations chômage ou une pension de retraite.

En revanche, le cumul est possible avec une rente d'accident du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14840>) ou de maladie professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F348>).

Une allocation différentielle peut également être versée en complément d'une pension de retraite versée par un régime spécial, d'une pension d'invalidité ou de réversion, dans la limite du montant de l'Acaata.

## **Retraite progressive d'un salarié du privé**

### **Bénéficiaires de la retraite progressive**

Le bénéfice de la retraite progressive est élargi, notamment aux salariés en convention de forfait (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>), en application de l'article 110 de la loi n°2021-1754 de financement de la sécurité sociale pour 2022 ([https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000044553568](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000044553568)).

### **Ces nouvelles dispositions doivent faire l'objet d'un décret d'application.**

La retraite progressive permet à un salarié de percevoir une partie de ses pensions de retraite tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel. Le salarié doit avoir au moins 60 ans. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

### **De quoi s'agit-il ?**

La retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière. Ce dispositif vous permet de percevoir une partie de vos retraites (de base et complémentaire) tout en exerçant une ou plusieurs activités à temps partiel. La retraite que vous percevez pendant cette période est recalculée lors de votre départ définitif à la retraite.

### **Bénéficiaires**

Vous pouvez bénéficier de la retraite progressive de l'Assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale si vous remplissez l'ensemble des conditions suivantes :

- ✓ Avoir au moins 60 ans ;
- ✓ Justifier d'une durée d'assurance retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1761>) d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- ✓ Exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

### **Demande**

La demande de retraite progressive est à adresser à votre Carsat au moyen du formulaire cerfa n°10647 :

Demande de retraite progressive - Salarié du régime général (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/demande-retraite-progressive.pdf>)

Vous devez joindre à votre demande les pièces justificatives suivantes :

- ✓ Photocopie de chaque contrat de travail à temps partiel en cours d'exécution à la date de départ en retraite progressive
- Photocopie de votre carte d'identité, de votre passeport ou de votre titre de séjour ;
- ✓ Photocopie de vos 2 derniers avis d'imposition sur le revenu ;
- ✓ Relevé d'identité bancaire (RIB) ;
- ✓ Attestation de chaque employeur (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R17964>) précisant votre durée de travail à temps partiel et la durée à temps complet, applicable dans l'entreprise, exprimée en heures.

De plus, si vous exercez également une ou plusieurs activités non salariées, vous devez aussi fournir selon votre situation l'un des documents suivants :

- ✓ Certificat de radiation du registre du commerce et des sociétés, du répertoire des métiers ou du registre des entreprises des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ou certificat de cessation d'activité du chef d'entreprise délivré par la chambre des métiers ;
- ✓ Attestation de radiation du tableau de l'ordre professionnel dont vous relevez
- Attestation de radiation des rôles de la taxe professionnelle ;
- ✓ Attestation de radiation du répertoire national des agents commerciaux ;
- ✓ Attestation de cessation d'activité délivrée par la MSA à laquelle vous étiez affilié.

L'attribution d'une retraite progressive par le régime général entraîne, sans démarche de votre part, le versement d'une retraite progressive par les régimes suivants si vous y avez également cotisé :

- ✓ MSA ;
- ✓ Sécurité sociale des indépendants ;
- ✓ Régime des professions libérales.

En revanche, pour vos retraites complémentaires (Agirc-Arrco, Ircantec. (<https://baseircantec.retraites.fr/retraite-progressive.html>), etc.), vous devez déposer une demande spécifique dans ces régimes.

### **Durée**

Vous pouvez bénéficier de la retraite progressive tant que vous remplissez la condition de durée de travail à temps partiel y ouvrant droit.

À la fin de chaque période d'un an après la date de début de votre retraite progressive, vous devez justifier de la durée de travail à temps partiel.

Votre caisse vous adresse à cet effet un questionnaire. Si vous n'y répondez pas, votre pension de retraite progressive est suspendue.

### **Montant de la pension**

Le montant de votre retraite progressive dépend des droits à pension que vous avez acquis au dernier jour du trimestre civil précédant votre date de départ en retraite progressive. Ainsi, selon la date de début de votre retraite progressive, vos droits à pension sont ainsi examinés au 31 mars ou 30 juin ou 30 septembre ou 31 décembre.

Le montant de votre retraite progressive dépend également de la durée de votre (vos) activité(s) à temps partiel.

Le montant entier de votre retraite progressive est calculé selon la même formule que votre retraite définitive (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>).

Si vous n'avez pas encore assez de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>), votre retraite progressive fait l'objet d'une

décote (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19666>), dont le taux ne peut pas dépasser 25 %.

Le montant de votre retraite progressive dépend de votre durée de travail à temps partiel.

La fraction de pension qui vous est accordée est égale à la différence entre le montant entier de votre pension et votre durée de travail.

**Exemple :** Si votre durée de travail à temps partiel est de 25 heures par semaine, votre durée de travail par rapport à la durée légale de travail est de  $25 / 35 \times 100 = 71,4285$  arrondi à l'entier le plus proche, soit 71 %. Votre retraite progressive sera égale à 29 % du montant entier de votre retraite (100 - 71).

### **En cas de changement de situation**

Tout changement de situation peut avoir un impact sur le droit à la retraite progressive.

#### **Modification de la durée de votre temps partiel**

Vous devez signaler toute modification de votre durée de travail à votre Carsat.

Lorsque la modification intervient au cours de la 1<sup>re</sup> année de retraite progressive, le nouveau montant n'est versé qu'à la fin d'une période d'un an après la date de départ en retraite progressive.

La modification de la fraction de retraite débute le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la fin de cette période d'un an.

Par la suite, la modification débute le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la fin de toute autre période d'un an comprenant une modification de la durée de l'activité à temps partiel.

**Attention :** vous ne pouvez plus bénéficier de la retraite progressive si votre durée de travail devient inférieure à 40 % ou supérieure à 80 %.

#### **Changement d'activité**

En cas de rupture de votre contrat de travail à temps partiel, vous pouvez continuer à bénéficier de la retraite progressive si vous reprenez une nouvelle activité salariée à temps partiel.

Vous devez alors fournir les mêmes justificatifs que lors de votre 1<sup>re</sup> demande, à l'exception du formulaire cerfa n°10647.

Vous devez aussi joindre une déclaration sur l'honneur attestant que vous n'exercez pas d'autre activité professionnelle que celle(s) faisant l'objet du (des) contrat(s) de travail fournis.

Cette déclaration sur l'honneur est à établir sur papier libre.

Elle peut être rédigée sur le modèle de la déclaration intégrée au formulaire cerfa n°10647 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1399>) (page 8).

#### **Reprise à temps plein**

Vous devez informer votre Carsat de votre changement de situation professionnelle.

Votre retraite progressive est supprimée. Vous ne pourrez plus demander à en bénéficier à nouveau.

### **Fin de la retraite progressive**

Lorsque vous demandez votre mise à la retraite définitive (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13941>), votre retraite est recalculée en tenant compte des droits supplémentaires acquis durant votre période d'activité à temps partiel. Les cotisations versées après le départ en retraite progressive sont prises en compte.

Votre retraite définitive est calculée selon les règles normales de calcul de la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21552>).

Le montant de la retraite définitive ne peut pas être inférieur au montant de la retraite qui a servi de base au calcul de la fraction de retraite progressive.

La fin de la retraite progressive intervient à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel intervient le changement de situation qui justifie la suppression.

**Exemple :** si vous cessez toute activité à temps partiel le 15 mars, votre retraite progressive cessera à partir du 1<sup>er</sup> avril.

## Durée d'assurance retraite du salarié du secteur privé

La durée d'assurance comprend les périodes d'activité professionnelle, certaines périodes d'interruption d'activité, les trimestres de majoration d'assurance accordés en fonction de certaines situations et les trimestres rachatés. La durée d'assurance permet de fixer le taux de la pension et de déterminer si le montant de la pension fait l'objet, ou non, d'une réduction (appelée décote).

Vidéo - Ma carrière et mes droits retraite en un coup d'œil <https://youtu.be/S9LDERwXrnM>

### De quoi s'agit-il ?

La durée d'assurance retraite au régime général de la Sécurité sociale est constituée par l'ensemble des trimestres que vous avez validés en tant que salarié.

Elle est constituée des périodes suivantes :

- ✓ Périodes d'activité professionnelle au cours desquelles vous avez cotisé à l'Assurance retraite ;
- ✓ Périodes d'interruption de l'activité professionnelle assimilées à des périodes cotisées ;
- ✓ Trimestres rachatés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15675>) ;
- ✓ Trimestres de majoration d'assurance accordés en fonction de certaines situations (avoir eu ou élevé un enfant, avoir pris un congé parental, avoir eu ou élevé un enfant handicapé).

La durée d'assurance permet de déterminer si vous avez le droit de bénéficier d'une pension à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>) sans attendre l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique.

Elle permet également de calculer le montant de la pension.

Pour déterminer votre droit à bénéficier d'une pension à taux plein, la durée d'assurance est prise en compte tous régimes confondus. Il est ainsi tenu compte de votre durée d'assurance au régime général de la Sécurité sociale et à tout autre régime de retraite de base (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34228>) obligatoire auquel vous avez cotisé, dans le privé et dans le public.

En revanche, pour le calcul du montant de votre pension de retraite du régime général de la Sécurité sociale, seule la durée d'assurance au régime général est prise en compte.

**À savoir :** le nombre de trimestres d'assurance (cotisés et assimilés) est limité à 4 par année civile, sauf si vous pouvez bénéficier d'une majoration de durée d'assurance.

### Périodes d'activité salariée

Vous cotisez au régime général de la Sécurité sociale dès lors que vous travaillez en tant que salarié dans le secteur privé.

Cependant, pour valider 1 trimestre d'assurance retraite, vous devez cotiser sur la base d'un salaire annuel minimum. Le montant de cette rémunération minimum varie en fonction des années au cours desquelles vous avez été salarié, dans les conditions suivantes :



## Rémunération minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance

Années d'activité salariée	Revenus minimum ouvrant droit à validation d'un trimestre d'assurance
Avant 1972	Revenus au moins égal au montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) déterminé au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année au cours de laquelle vous avez travaillé
De 1972 à 2013	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire en vigueur au cours de chaque période travaillée, multiplié par 200 heures
Depuis 2014	Revenus au moins égal au montant du Smic horaire en vigueur au cours de chaque période travaillée, multiplié par 150 heures (soit, pour 2022, 1 572,00 €)

Vous bénéficiez également d'une majoration du nombre de trimestres de retraite si vous travaillez au-delà de l'âge ouvrant droit automatiquement à pension de retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32128>).

### Périodes d'interruption d'activité

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à des périodes cotisées à condition d'être assuré social. Ces périodes permettent de valider des trimestres pour la retraite dans des limites qui varient en fonction des situations suivantes :

#### Périodes de chômage

Si vous avez été au chômage au cours de votre carrière, vous bénéficiez de trimestres validés dans des conditions qui varient selon que chaque période de chômage a été indemnisée ou non (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31249>).

#### Maladie

Si vous avez perçu des indemnités journalières pour maladie au cours de votre carrière, vous bénéficiez d'un trimestre validé pour chaque période d'indemnisation de 60 jours.

#### Maternité ou adoption

Si vous avez perçu des indemnités journalières pour maternité et/ou adoption au cours de votre carrière, vous validez un trimestre dans les conditions suivantes :

#### Conditions de validation de trimestres en fonction de la date de naissance de l'enfant

Date de naissance de l'enfant	Condition de validation de trimestres
Avant 2014	Le trimestre qui comprend la date de l'accouchement est assimilé à un trimestre d'assurance
2014 et après	1 trimestre validé pour chaque période de 90 jours indemnisés

Vous bénéficiez également d'une majoration du nombre de trimestres de retraite dans les situations suivantes :

- ✓ Maternité, adoption et éducation de chaque enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16336>) ;
- ✓ Vous avez pris un congé parental d'éducation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32126>) ;
- ✓ Vous avez assumé la charge d'un enfant handicapé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32127>).

### Invalidité

Chaque trimestre au cours duquel vous avez perçu votre pension d'invalidité est assimilé à un trimestre d'assurance.

### Accident du travail

En cas d'accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire, un trimestre est validé pour chaque période d'indemnisation de 60 jours.

Si l'accident de travail entraîne une incapacité permanente au moins égale à 66 %, un trimestre est validé pour chaque trimestre au cours duquel 3 mensualités de paiement de la rente ont été versées.

Les périodes de rééducation professionnelle dans un établissement de rééducation professionnelle ou chez un employeur, à la suite d'un accident du travail, sont également retenues. Elles sont prises en compte de date à date.

### Congé de reclassement

Si vous avez perçu une allocation dans le cadre d'un congé de reclassement, un trimestre est validé pour chaque période d'indemnisation de 50 jours durant l'année civile.

### Chômage partiel

Les périodes de chômage partiel intervenues à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020 sont prises en compte à raison de 200 heures indemnisées pour valider 1 trimestre d'assurance retraite.

La prise en compte de ces périodes ne peut avoir pour effet de valider plus de 4 trimestres par an.

### Service national

Si vous avez effectué le service national, un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours de service si vous étiez cotisant avant ou après cette période.

### Détention provisoire

Si vous avez été en détention provisoire, un trimestre est validé pour chaque période de 50 jours de détention durant l'année civile (si cette période ne s'impute pas sur la durée de la peine).

### Sportif de haut niveau

Si vous avez été inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau, un trimestre est validé par période d'inscription de 90 jours survenue après votre 20<sup>e</sup> anniversaire. Ceci à condition que vos ressources annuelles après impôt sur le revenu soient inférieures au plafond annuel de sécurité sociale. ([https://www.legislation.cnavig.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=salaire\\_plafond\\_soumis\\_cotisation\\_bar](https://www.legislation.cnavig.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=salaire_plafond_soumis_cotisation_bar)).

Le nombre de trimestres pouvant être retenus à ce titre est limité à 16.

### Stages de la formation professionnelle

Les stages de formation professionnelle continue, rémunérés par l'État ou la région ou non rémunérés, sont assimilés à des périodes

d'assurance pour la retraite.

Cela s'applique si vous suivez ces stages alors que vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- ✓ Demandeur d'emploi pas ou plus indemnisé par Pôle Emploi ;
- ✓ Détenu ;
- ✓ Personne handicapée dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites en raison de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Chaque période, continue ou discontinue, de 50 jours de stage de formation professionnelle est assimilée à 1 trimestre d'assurance vieillesse dans la limite de 4 trimestres par an.

Le reliquat de jours n'est pas reporté d'une année sur l'autre.

Les périodes de formation professionnelle sont prises en compte par le dernier régime de retraite de base auquel vous étiez affilié.

Si vous ne releviez d'aucun régime avant votre stage, les périodes de formation professionnelle sont prises en compte par le régime général de l'Assurance vieillesse de la sécurité sociale.

### **Congé de mobilité**

Si vous avez perçu une allocation dans le cadre d'un congé de mobilité, un trimestre est validé pour chaque période d'indemnisation de 50 jours au cours des 9 premiers mois de congé.

### **Service civique et volontariat international**

Les périodes de contrat de volontariat de service civil conclu avant le 14 mai 2010 sont assimilées à des périodes d'assurance.

Les périodes de volontariat civil et de volontariat international d'au moins 6 mois donnent lieu à validation de trimestres. Un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours.

## **Trimestres supplémentaires pour enfants**

Si vous avez des enfants, ils vous donnent droit à des trimestres supplémentaires d'assurance retraite. On parle de majoration (de durée d'assurance) pour enfant.

Votre nombre de trimestres (d'assurance retraite) est pris en compte, à votre départ en retraite, pour déterminer si vous avez droit ou non à une retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>). Par exemple, si vous êtes né en 1960, vous devez avoir 167 trimestres (41 ans et 9 mois) pour avoir une retraite à taux plein.

Les enfants donnent droit à des trimestres supplémentaires pour différents motifs. Des trimestres supplémentaires sont accordés en contrepartie de l'incidence sur la vie professionnelle de la **maternité** ou de l'**accueil d'un enfant adopté** et des démarches préalables à cet accueil. Et des trimestres supplémentaires sont aussi accordés en contrepartie de l'**éducation de l'enfant**. On parle de majoration maternité, de majoration d'adoption et de majoration d'éducation.

Pour tout enfant né ou adopté avant 2010, les trimestres supplémentaires sont attribués à la mère sauf situation particulière.

Pour tout enfant né depuis 2010, les parents peuvent se répartir les trimestres supplémentaires accordés en contrepartie de l'éducation. Et, en cas d'adoption, les trimestres supplémentaires peuvent aussi être répartis entre les parents.

### **Enfant né ou adopté avant 2010**

4 trimestres par enfant né ou adopté avant 2010 sont automatiquement accordés à la mère en contrepartie de l'incidence sur sa vie professionnelle de la maternité ou de l'adoption.

Et 4 autres trimestres sont également automatiquement accordés à la mère en contrepartie de l'éducation de l'enfant pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption.

Si la mère décède avant la majorité de l'enfant, le père qui a élevé l'enfant pendant tout ou partie des 4 années suivant la naissance ou l'adoption peut bénéficier de la majoration d'éducation et/ou de la majoration d'adoption.

Il n'y a pas de formulaire spécifique à remplir pour bénéficier de ces trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse.

Les précisions concernant le nombre d'enfants nés, adoptés et élevés sont apportées directement dans le formulaire de demande de départ à la retraite.

Demande unique de retraite de base personnelle - Régimes général (salariés et travailleurs indépendants), agricole (MSA), des cultes (Cavimac) (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/>

### **Enfant né ou adopté à partir de 2010**

Pour tout enfant né ou adopté à partir de 2010, 8 trimestres supplémentaires sont accordés : 4 trimestres en contrepartie de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de l'enfant. Les parents peuvent se répartir les trimestres accordés en contrepartie de l'adoption et de l'éducation.

#### **Majoration pour maternité**

4 trimestres sont accordés automatiquement à la mère pour chaque enfant en contrepartie de l'incidence de la maternité sur sa vie professionnelle.

#### **Majoration pour adoption**

4 trimestres sont accordés automatiquement par enfant adopté en contrepartie de l'incidence sur la vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à cet accueil.

Ces trimestres sont accordés dans les conditions suivantes :

- ✓ soit directement à la mère, en l'absence de manifestation des parents ;
- ✓ soit, si les parents sont de même sexe, partagés entre eux en l'absence de manifestation de leur part (2 trimestres pour chaque parent) ;
- ✓ soit répartis librement entre les parents à leur demande (2 trimestres pour chaque parent, les 4 trimestres à un parent, etc.).

L'adoption peut être **simple ou plénière** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15246>). L'enfant doit être mineur à la date de son adoption.

Si les parents souhaitent se répartir les trimestres de majoration, ils doivent en faire la demande dans les 6 mois suivant le 4<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption.

Si le père, ou l'un des 2 parents de même sexe, estime avoir assumé à titre principal les démarches d'adoption de l'enfant, il peut se manifester pour exprimer son désaccord sur la répartition des trimestres de majoration.

Le parent qui manifeste son désaccord sur la répartition des trimestres de majoration doit prouver qu'il a assumé à titre principal les démarches d'adoption et d'accueil de l'enfant.

En l'absence de justification, les trimestres sont partagés entre les parents (2 trimestres pour chacun en contrepartie de l'adoption). Cette démarche doit également être effectuée dans les 6 mois suivant le 4<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption.

Ces 2 démarches s'effectuent au moyen du même formulaire :

*Déclaration en vue de la répartition entre les parents des trimestres d'assurance retraite attribuée pour chaque enfant né ou adopté à partir de 2010*

Cerfa n° 15046\*01 - L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale

Autre numéro : S 5129

(<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/repartition-trimestre-enfant.pdf>)

La liste des pièces justificatives est précisée dans le formulaire.

#### **Majoration liée à l'éducation de l'enfant**

4 trimestres sont accordés automatiquement en contrepartie de l'éducation de l'enfant pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption.

Ces trimestres sont accordés dans les conditions suivantes :

- ✓ Soit directement à la mère, en l'absence de manifestation des parents ;

- ✓ Soit, si les parents sont de même sexe, partagés entre eux en l'absence de manifestation de leur part (2 trimestres pour chaque parent);
- ✓ Soit répartis librement entre les parents à leur demande (2 trimestres chaque parent, les 4 trimestres à un parent, etc.).

Pour bénéficier de cette majoration, chaque parent doit justifier des 3 conditions suivantes :

- ✓ Avoir bénéficié de l'autorité parentale au cours des 4 années d'éducation suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant;
- ✓ Avoir résidé avec l'enfant au cours des 4 années suivant la naissance ou l'adoption (sinon, il est attribué 1 trimestre supplémentaire par année de résidence commune);
- ✓ Justifier d'au moins 8 trimestres d'assurance retraite dans un régime de retraite français ou d'un autre pays membre de l'Espace économique européen (EEE).

Si les parents souhaitent se répartir les trimestres de majoration, ils doivent en faire la demande dans les 6 mois suivant le 4<sup>e</sup> anniversaire de la naissance ou de l'adoption.

Si le père, ou l'un des 2 parents de même sexe, estime avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant, il peut se manifester pour exprimer son désaccord sur la répartition des trimestres de majoration.

Le parent qui manifeste son désaccord sur la répartition des trimestres de majoration doit prouver qu'il a assumé à titre principal l'éducation de l'enfant.

En l'absence de justification, la majoration est partagée entre les parents (2 trimestres pour chacun en contrepartie de l'éducation). Cette démarche doit également être effectuée dans les 6 mois suivant le 4<sup>e</sup> anniversaire de la naissance ou de l'adoption.

Ces 2 démarches s'effectuent au moyen du même formulaire :

*Déclaration en vue de la répartition entre les parents des trimestres d'assurance retraite attribuée pour chaque enfant né ou adopté à partir de 2010*

Cerfa n° 15046\*01 - L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale

Autre numéro : S 5129

(<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/repartition-trimestre-enfant.pdf>)

La liste des pièces justificatives à fournir est précisée dans le formulaire.

## **Retraite du salarié : trimestres supplémentaires en cas de congé parental**

Si vous avez pris un congé parental à temps plein, des trimestres supplémentaires (d'assurance retraite) peuvent vous être accordés au régime général de la Sécurité sociale.

### **Qui est concerné ?**

Des trimestres supplémentaires (d'assurance retraite) peuvent vous être accordés si vous avez pris un congé parental d'éducation à temps plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>). On parle de majoration de la durée d'assurance retraite.

Votre nombre de trimestres (d'assurance retraite) est pris en compte, à votre départ en retraite, pour déterminer si vous avez droit ou non à une retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>). Par exemple, si vous êtes né en 1960, vous devez avoir 167 trimestres (41 ans et 9 mois) pour avoir une retraite à taux plein.

Si vous avez pris plusieurs congés parentaux à temps plein au cours de votre carrière, vous pouvez bénéficier de trimestres supplémentaires pour chacun de ces congés.

**Attention :** si vous avez pris un congé parental à temps partiel, vous ne pouvez pas bénéficier de trimestres supplémentaires.

### **Comment bénéficier de ces trimestres supplémentaires ?**

Vous devez présenter une attestation de congé parental, établie par votre employeur, à votre Car-sat. Cette attestation doit préciser les dates de votre congé parental.

Vous pouvez transmettre cette attestation dès la fin de votre congé.

### **Combien de trimestres sont accordés ?**

Votre nombre de trimestres d'assurance retraite est augmenté de la durée de votre congé parental. Vous avez droit à 1 trimestre supplémentaire (d'assurance retraite) pour chaque période de 90 jours de congé parental. Tous les mois de congé parental sont retenus pour 30 jours, quel que soit leur nombre de jours réel (28, 29, 30 ou 31).

Le nombre de trimestres est arrondi au chiffre supérieur.

**Exemple :** Vous avez été en congé parental du 25 septembre 2019 au 17 août 2021, soit 22 mois complets et 23 jours, soit 8 trimestres ( $22 \text{ mois} \times 30 \text{ jours} / 90 = 7,33$  arrondis à 8)

### **Non-cumul avec la majoration pour enfant**

Vous ne pouvez pas bénéficier à la fois, pour le même enfant, de trimestres supplémentaires pour congé parental et de trimestres supplémentaires pour enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16336>).

Aussi, lors de l'examen de votre dossier, votre caisse de retraite compare le nombre de trimestres dont vous pouvez bénéficier pour congé parental et pour enfant et retient le nombre de trimestres le plus élevé.

## **Retraite du salarié : majoration d'assurance retraite pour enfant handicapé**

Si vous avez élevé un enfant handicapé, vous pouvez bénéficier, sous conditions, d'une majoration de votre durée d'assurance vieillesse au régime général de la Sécurité sociale. La majoration consiste en l'attribution d'un certain nombre de trimestres d'assurance supplémentaires. La majoration est possible dans la limite de 8 trimestres.

### **Conditions**

Vous avez droit à une majoration de votre durée d'assurance vieillesse si vous élevez ou avez élevé un enfant handicapé.

La majoration est accordée si l'enfant est atteint d'un taux d'incapacité de 80 % qui lui ouvre droit aux prestations suivantes :

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>) et ses compléments AEEH et prestation de compensation du handicap (PCH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>)

Vous pouvez bénéficier de cette majoration si vous avez cotisé au régime général de la Sécurité sociale, quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance validés.

Pour avoir droit à la majoration, il n'est pas obligatoire d'avoir été le bénéficiaire de l'AEEH, ni d'avoir un lien de parenté avec l'enfant handicapé. Ainsi, les différentes personnes qui ont assumé la charge de l'enfant peuvent bénéficier de la majoration de durée d'assurance. La notion de charge d'enfant comprend l'éducation, les soins matériels, et le soutien financier apportés à l'enfant.

## **Calcul de la majoration**

### **Allocataire de l'AAEH**

Il vous est accordé 1 trimestre d'assurance à la date d'attribution de l'AAEH.

Des trimestres supplémentaires, dans la limite de 7, vous sont ensuite accordés à la fin de chaque période de 30 mois civils de versement de l'AAEH.

Tout mois civil comportant un versement d'allocation est retenu même si le versement n'a duré qu'une partie, aussi minime soit-elle, de ce mois.

### **Autre bénéficiaire**

Il vous est accordé 1 trimestre d'assurance à la date à partir de laquelle vous avez assumé la charge effective et permanente de l'enfant handicapé.

La notion de charge d'enfant comprend l'éducation, les soins matériels, et le soutien financier apportés à l'enfant.

Des trimestres supplémentaires, dans la limite de 7, vous sont ensuite accordés à la fin de chaque période de 30 mois civils de prise en charge de l'enfant.

Tout mois civil au cours duquel vous avez déclaré sur l'honneur avoir eu l'enfant à sa charge est retenu même si la charge d'enfant n'a duré qu'une partie, aussi minime soit-elle, de ce mois.

## **Démarche**

Si vous élevez ou avez élevé un ou plusieurs enfants handicapés, vous devez compléter la rubrique 5 de la page 2 du formulaire cerfa n°10916 de demande de départ à la retraite.

Votre caisse de retraite vous contactera pour vous demander les justificatifs correspondants.

([https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/S%205135k\\_NAT\\_PUB\\_WEB\\_2020.01.pdf](https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/S%205135k_NAT_PUB_WEB_2020.01.pdf))

## **Cumul avec d'autres majorations**

Vous pouvez cumuler la majoration pour enfant handicapé avec la majoration pour enfant (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16336>) ou la majoration pour congé parental (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32127>).

## **Calcul de la retraite du salarié du secteur privé**

Le montant de la pension de retraite versée par le régime général de l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale dépend de votre durée d'assurance et du revenu annuel moyen des 25 années les plus avantageuses de votre carrière.

### **Comment est calculée votre pension ?**

Le montant de votre pension de retraite du régime général de l'Assurance vieillesse est déterminé ainsi :  
Revenu annuel moyen x Taux de la pension x (Durée d'assurance au régime général limitée à la durée d'assurance pour obtenir une pension taux plein (selon votre année de naissance) / Durée d'assurance pour obtenir une pension à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>))

Votre durée d'assurance figure sur votre relevé de carrière (ou relevé de situation individuelle).

Si votre durée d'assurance au régime général est au moins égale à la durée d'assurance pour obtenir une pension taux plein, vous percevez une pension complète (au taux plein). Si elle est inférieure, vous percevez une pension réduite (ou proratisée).

Le montant de la pension de retraite complémentaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15396>) est issu d'une formule différente, sur la base des règles établies par le régime Agirc-Arrco.

**À noter:** le montant versé est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.  
Comment est calculé le salaire annuel moyen de vos 25 meilleures années ?

### **Mode de calcul**

Votre salaire annuel moyen est déterminé en calculant la moyenne des salaires bruts ayant donné lieu à cotisation au régime général durant les 25 années les plus avantageuses de votre carrière.

Tous les éléments de rémunération (salaire de base, primes, heures supplémentaires) et les indemnités journalières de maternité sont pris en compte pour le calcul du salaire annuel moyen.

Si vous avez travaillé moins de 25 ans, votre salaire annuel moyen est égal à la moyenne de vos salaires bruts durant ces années de travail.

**À savoir:** les salaires retenus tout au long de votre carrière font l'objet d'une revalorisation ([https://www.legislation.cnav.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=revalorisation\\_coefficient\\_revalorisation\\_salaire\\_cotisation/revalorisation\\_coefficient\\_revalorisation\\_salaire\\_cotisation\\_01\\_2019\\_br](https://www.legislation.cnav.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=revalorisation_coefficient_revalorisation_salaire_cotisation/revalorisation_coefficient_revalorisation_salaire_cotisation_01_2019_br)) annuelle pour tenir compte de l'inflation.

### **Revenus exclus du calcul**

Si vos revenus annuels dépassent le plafond de Sécurité sociale ([https://www.legislation.cnav.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=salaire\\_plafond\\_soumis\\_cotisation\\_bar](https://www.legislation.cnav.fr/Pages/bareme.aspx?Nom=salaire_plafond_soumis_cotisation_bar)) de l'année considérée, la fraction de vos revenus qui dépasse ce plafond n'est pas prise en compte.

Et, si vos revenus annuels sont inférieurs à un montant variable selon l'année considérée, ils ne sont également pas pris en compte.

### **Rémunération minimum en deçà de laquelle les revenus ne sont pas pris en compte**

Années de travail	Montant en deçà duquel vos revenus ne sont pas pris en compte
Avant 1972	Montant trimestriel de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) calculé au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle vous avez travaillé
De 1972 à 2013	Montant du Smic horaire en vigueur au cours de chaque période travaillée, multiplié par 200 heures
Depuis 2014	Montant du Smic horaire en vigueur au cours de chaque période travaillée, multiplié par 150 heures (soit, pour 2020, moins de 1 572,00 €)

**À savoir:** il n'est pas tenu compte de la rémunération perçue l'année du départ à la retraite.

### **Périodes exclues du calcul**

Certaines périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen. Il s'agit des périodes suivantes :

- ✓ Périodes assimilées à des trimestres d'assurance (périodes de maladie, de maternité, d'invalidité, d'accident de travail, de chômage, de service national) ;
- ✓ Périodes validées par présomption (périodes de travail pour lesquelles les cotisations ou les salaires n'ont pas été reportés au compte de l'assuré) ;
- ✓ Trimestres rachetés au titre d'années d'études supérieures, d'années incomplètes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15675>) ou de périodes de travail hors de France pour augmenter le taux de la pension.



## Taux de la pension

✓ La formule de calcul de la retraite de base applique au salaire annuel moyen un taux, calculé en fonction des critères suivants :

- ✓ Votre durée d'assurance vieillesse (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1761>) tous régimes de base confondus ;
- ✓ Éventuelles périodes reconnues équivalentes ;
- ✓ Âge auquel vous demandez votre retraite.

Vous pouvez bénéficier du taux maximum, fixé à 50 %, si vous remplissez l'une des 2 conditions suivantes :

- ✓ Vous remplissez la condition de durée d'assurance (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>) tous régimes de base confondus permettant de bénéficier du taux plein ;
- ✓ Vous avez atteint l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique.

Si votre durée d'assurance, tous régimes de base confondus, est inférieure à la durée nécessaire pour avoir droit au taux plein, votre taux est minoré (décote (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19666>)). À l'inverse, si elle est supérieure, votre taux est majoré (surcote (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19643>)).

## Pension entière ou réduite

Pour percevoir une pension entière, vous devez justifier d'une durée d'assurance au régime général de la Sécurité sociale équivalente à celle exigée pour obtenir le taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

**Exemple :** Un salarié né en 1960 perçoit une pension entière si sa durée d'assurance au régime général uniquement est de 167 trimestres (41 ans et 9 mois).

Si votre durée d'assurance au régime général de la Sécurité sociale est inférieure à la durée nécessaire pour obtenir une pension à taux plein, votre pension est calculée proportionnellement à votre durée d'assurance effective.

À partir de votre compte retraite sur le site « Info retraite », vous pouvez effectuer une simulation du montant de votre retraite à différents âges.

Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#/>)

## Cotisations et contributions sociales

La pension de retraite est soumise, sauf exonération, aux cotisations suivantes :

- ✓ CSG et CRDS (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>) ;
- ✓ Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31408>).

## Pension de retraite à taux plein du salarié

Pour avoir droit à une retraite à taux plein, vous devez soit avoir un nombre précis de trimestres d'assurance retraite (variable selon votre année de naissance), soit partir à la retraite à 67 ans. Dans certaines situations particulières, vous pouvez aussi avoir droit à une retraite à taux plein sans remplir ces 2 conditions.

### Qu'est-ce qu'une retraite à taux plein ?

Pour avoir droit à une retraite à taux plein, vous devez soit avoir un nombre précis de trimestres d'assurance retraite, soit partir en retraite à 67 ans.

Le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein varie selon votre année de naissance.

Vous avez droit automatiquement à une retraite à taux plein à 67 ans, même si vous n'avez pas le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé.

### Qu'est-ce que la durée d'assurance retraite ?

La durée d'assurance retraite désigne les périodes de votre vie professionnelle au cours desquelles vous vous êtes constitué des droits à pension de retraite.

Elle comprend principalement les périodes au cours desquelles vous avez travaillé et cotisé. La durée d'assurance retraite est comptabilisée en trimestres.

Si vous partez en retraite avant 67 ans, sans avoir le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé, votre pension de retraite est réduite en fonction du nombre de trimestres qui vous manquent. Cette réduction est la décote.

Ainsi, **une retraite à taux plein est une retraite accordée sans décote**. Il y a 2 moyens d'obtenir une retraite à taux plein :

- ✓ Soit avoir le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé selon votre année de naissance ;
- ✓ Soit partir en retraite à 67 ans.

**À savoir :** si vous avez travaillé sous d'autres statuts que salarié (agent public, indépendant, etc.) et que vous avez cotisé à plusieurs caisses de retraite, c'est votre **durée d'assurance totale, tous régimes confondus**, qui est prise en compte pour déterminer si vous avez droit ou non à des pensions de retraite à taux plein.

Toutefois dans certains cas, même si vous ne remplissez pas l'une de ces 2 conditions, votre pension n'est pas soumise à une décote.

• Ainsi, vous avez droit à une **retraite à taux plein à 65 ans**, quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite, si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- ✓ Vous avez cessé de travailler pendant au moins 30 mois consécutifs pour aider une personne handicapée, en tant qu'aidant familial ou tierce personne, à accomplir les actes ordinaires et essentiels de la vie ;
- ✓ Vous avez apporté une aide effective pendant au moins 30 mois à votre enfant handicapé bénéficiaire des aides humaines de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- ✓ Vous avez droit à 1 trimestre de majoration d'assurance (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32127>) (c'est-à-dire 1 trimestre d'assurance retraite supplémentaire gratuit sans cotisation en contrepartie) pour enfant handicapé ;
- ✓ Vous touchez l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2110>).

• Vous avez droit à une **retraite à taux plein à 62 ans**, quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite, si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- ✓ Vous touchez une pension d'invalidité de la Sécurité sociale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>) ;
- ✓ Vous êtes inapte au travail, c'est-à-dire que vous êtes atteint d'une incapacité définitive de travail médicalement constatée de 50 % Vous êtes handicapé et justifiez d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- ✓ Vous êtes mère de famille, avez élevé au moins 3 enfants, exercé un travail manuel ouvrier et au mois 120 trimestres d'assurance retraite.

• Vous avez droit à une **retraite à taux plein avant 62 ans** si vous remplissez les conditions pour avoir droit à une retraite anticipée pour carrière longue (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13845>) ou pour handicap (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337>) ou pour incapacité permanente (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14101>).

## Quelle est la durée d'assurance exigée pour avoir droit à une retraite à taux plein ?

Le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein varie selon votre année de naissance.

### Nombre de trimestres d'assurance exigés pour avoir droit à une retraite à taux plein

Années de naissance	Nombre de trimestres d'assurance
1955, 1956, 1957	166 (41 ans 6 mois)
1958, 1959, 1960	167 (41 ans 9 mois)
1961, 1962, 1963	168 (42 ans)
1964, 1965, 1966	169 (42 ans 3 mois)
1967, 1968, 1969	170 (42 ans 6 mois)
1970, 1971, 1972	171 (42 ans 9 mois)
À partir de 1973	172 (43 ans)

### Comment connaître sa durée d'assurance et sa date de départ en retraite ?

Vous pouvez consulter votre relevé de carrière sur le site « Info retraite » à partir de votre compte retraite.

Votre relevé de carrière récapitule de manière chronologique l'ensemble de vos différentes périodes professionnelles. Vous pouvez imprimer et télécharger votre relevé de carrière au format PDF.

À partir de 55 ans, vous pouvez signaler à vos régimes de retraite les anomalies de votre relevé de carrière et en demander la correction : emploi manquant, incohérence, etc.

Vos caisses de retraite en sont directement informées. Vous pouvez ensuite suivre leur traitement sur votre compte retraite.

À partir de votre compte retraite, vous pouvez également effectuer une simulation du montant de votre retraite à différents âges, à partir des données connues de vos caisses de retraite.

Mon compte retraite (<https://www.info-retraite.fr/portail-services/#/>)

## Majoration du montant de la pension de retraite

Dans certaines situations, le montant de votre pension de retraite peut être majoré. C'est le cas si vous continuez à travailler au-delà de 62 ans ou si vous avez eu au moins 3 enfants. Votre retraite peut aussi être majorée si vous êtes invalide et avez besoin de l'aide d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. C'est aussi le cas si vous bénéficiez d'une retraite anticipée pour handicap. Vous devez à chaque fois remplir certaines conditions.

### Activité au-delà de l'âge légal

#### Bénéficiaires

Si vous continuez de travailler au-delà de l'âge légal de départ à la retraite (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14043>), le montant de votre pension de retraite au régime général est majoré si vous remplissez les 2 conditions suivantes :

Vous remplissez la condition de durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>). Cette condition doit être remplie même si vous avez déjà atteint l'âge ouvrant droit au taux plein automatique (fixé entre 66 ans et 7 mois et 67 ans selon votre année de naissance).

Vous ne devez pas encore avoir demandé votre retraite au régime général.

Dans ce cas, la majoration s'appelle surcote.

Seuls les trimestres cotisés au-delà de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein sont pris en compte pour déterminer le taux de la surcote.

### Taux de la surcote

Pour chaque trimestre accompli ouvrant droit à majoration de la pension, la pension est majorée de 1,25 % par trimestre pris en compte (dans la limite de 4 trimestres par an).

À noter: la surcote est calculée avant la majoration de 10 % pour enfants.

## **Enfants**

### Bénéficiaires

Le montant de votre pension de retraite est majoré si vous avez eu au moins 3 enfants.

Les enfants pris en compte sont ceux que vous avez eus et les enfants à votre charge ou à la charge de votre époux(se) que vous avez élevés pendant au moins 9 ans avant leurs 16 ans.

Si les enfants ont un lien direct de filiation avec vous, vous devez fournir l'un des justificatifs suivants :

- ✓ Acte de naissance des enfants ;
- ✓ Livret de famille mentionnant le nom des enfants Acte d'enfant sans vie (enfant décédé à la naissance) ;
- ✓ Certificat médical d'accouchement (enfant décédé à la naissance) Acte ou jugement d'adoption plénière ;
- ✓ Jugement (action en recherche de paternité) ;
- ✓ Acte notarié ou jugement constatant la possession d'état ;
- ✓ Acte notarié ou établi par un officier d'état civil (reconnaissance *a posteriori*).

Si vous avez élevé des enfants n'ayant pas de filiation directe avec vous, vous devez fournir l'un des documents suivants :

- ✓ S'il s'agit des enfants de votre époux(se) : pièces justificatives d'état civil mentionnant votre mariage avec le parent des enfants et pièces d'état civil des enfants mentionnant leur filiation ;
- ✓ Si les enfants vous ont été confiés suite à une décision de justice : pièces justificatives d'état civil des enfants et copie de la décision de justice.

Dans les autres situations, vous devez fournir tout justificatif prouvant que l'enfant a été à votre charge (document de la CAF, de la CPAM, avis d'imposition mentionnant le nombre de parts, justificatifs de résidence commune, facture d'électricité, quittance de loyer, ...). C'est le cas pour les enfants suivants :

- ✓ Enfants que vous élevés sans décision de justice ;
- ✓ Enfants de votre concubin ou partenaire de Pacs ;
- ✓ Enfants de votre époux(se) si votre mariage ne couvre pas la totalité de la période d'éducation de 9 ans avant leurs 16 ans.

Dans ce cas, vous devez aussi fournir une déclaration sur l'honneur datée et signée.

Cette déclaration doit préciser que vous avez **éduqué** ces enfants, c'est-à-dire assumé les responsabilités liées à la protection de leur santé, de leur moralité et de leur sécurité.

Elle doit aussi préciser que vous avez **assumé la charge** de ces enfants, c'est-à-dire assuré les soins matériels et le soutien financier apportés aux enfants.

Enfin, elle doit préciser la **durée pendant laquelle vous avez rempli ces 2 conditions** (au moins 9 ans avant les 16 ans des enfants).

### **Taux de la majoration**

La majoration est égale à 10 % du montant de la pension.

Si vous bénéficiez d'une surcote, la majoration de 10 % est calculée sur le montant de votre pension majorée de la surcote.

### **Entrée en vigueur de la majoration**

La majoration pour enfants est attribuée à la même date que la pension de retraite si, à cette date, les conditions d'attribution sont remplies.

Si les conditions ne sont pas remplies à cette date, la majoration est attribuée le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date à laquelle les conditions sont remplies.

### **Aide constante d'une tierce personne**

#### **Bénéficiaires**

Vous pouvez bénéficier d'une majoration de votre pension de retraite pour aide constante d'une tierce personne si vous remplissez les 2 conditions suivantes :

- ✓ Vous êtes invalide et obligé de recourir à l'aide d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- ✓ Vous touchez une retraite d'incapacité au travail.

La retraite d'incapacité au travail peut vous avoir été attribuée suite à une pension d'invalidité.

L'aide d'une tierce personne est une condition qui doit être remplie à la date d'attribution de votre pension de retraite et au plus tard avant l'âge d'obtention automatique d'une pension de retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

#### **Montant**

Le montant de la majoration est fixé à 40 % du montant de votre pension de retraite. Il est de 13 760,22 € minimum par an (soit 1 146,69 € par mois).

Cette majoration est accordée si les conditions d'attribution sont remplies, quelle que soit la durée d'assurance accomplie.

### **Entrée en vigueur de la majoration**

La majoration est attribuée à la même date que la pension de retraite si, à cette date, les conditions d'attribution sont remplies.

Si les conditions ne sont pas remplies à cette date, elle est attribuée à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date à laquelle ces conditions sont remplies.

### **Handicap**

#### **Bénéficiaires**

Le montant de votre pension de retraite est majoré si vous remplissez les conditions ouvrant droit au départ à la retraite anticipée pour handicap (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337>).

Votre pension est majorée même si vous ne demandez pas de retraite anticipée.

Toutefois, la majoration n'est pas attribuée si vous justifiez de la durée d'assurance exigée pour obtenir une retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

#### **Montant de la majoration**

Le montant de la majoration dépend de la durée cotisée pendant laquelle vous étiez handicapé et de votre durée d'assurance au régime général de la sécurité sociale.

Il est calculé d'après la formule suivante :

(Durée d'assurance cotisée au régime général en étant handicapé / durée totale d'assurance au régime général en étant ou non handicapé) x 1/3

La majoration de la pension ne peut pas permettre de percevoir une pension plus élevée que le montant qu'il aurait perçu s'il avait justifié de la durée d'assurance nécessaire pour percevoir une pension à taux plein.

Si le montant de la pension majorée est inférieur au montant du minimum contributif (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15522>), c'est le minimum contributif qui est versé.

### **Époux ou épouse à charge (retraite avant 2011)**

La majoration pour conjoint à charge est supprimée depuis 2011. Elle continue toutefois à vous être versée si vous répondez aux 2 conditions suivantes :

- ✓ Vous en bénéficiiez au 31 décembre 2010;
- ✓ Votre époux(se) à charge remplit les conditions de ressources exigées ( 10391,64 € par an, soit 865,97 € par mois).

La majoration est fixée à 609,80 € par an.

## **Pension de retraite minimum**

Si vous bénéficiez d'une retraite à taux plein du régime général de l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale, votre pension ne peut pas être inférieur à un montant minimum, appelé minimum contributif. Le montant du minimum contributif varie en fonction de la durée d'assurance retraite et du nombre de trimestres directement cotisés au régime général.

### **De quoi s'agit-il ?**

Le montant de la pension de retraite versée à taux plein par l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale ne peut pas être inférieur à un montant minimum, appelé minimum contributif.

Si votre retraite de base (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12389>) à taux plein au régime général de la Sécurité sociale est inférieure, elle est alors augmentée à hauteur de ce minimum contributif. Ce calcul est effectué de manière automatique au moment du calcul de votre retraite.

**À savoir :** les ressources de votre conjoint ne sont pas prises en compte pour déterminer si vous avez droit ou non au minimum contributif.

### **Qui est concerné ?**

Vous pouvez bénéficier du minimum contributif si vous remplissez les 3 conditions suivantes :

- ✓ Vous avez droit à une pension de retraite de base du régime général à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>);
- ✓ Vous avez demandé et obtenu toutes vos retraites de base et complémentaires;
- ✓ Le montant total de vos pensions de retraites (de base et complémentaires, dans le privé et dans le public) ne dépasse pas 1 240,88 € par mois.

### **Montant**

Le montant du minimum contributif varie selon que vous justifiez ou non d'au moins 120 trimestres cotisés au régime général de la Sécurité sociale.

#### **Moins de 120 trimestres cotisés**

Si vous avez moins de 120 trimestres cotisés au régime général, le montant du minimum contributif est fixé à 7 831,24 € par an, soit

652,60 € par mois.

Si votre durée d'assurance au régime général est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour la retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>), le montant du minimum contributif est réduit proportionnellement à votre durée d'assurance au régime général.

Vous pouvez bénéficier en supplément, si vous en remplissez les conditions, des majorations de pension pour surcote, handicap, enfants, tierce personne à charge (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19643>) ou rente des retraites ouvrières et paysannes.

### **120 trimestres cotisés (ou plus)**

Si vous avez au moins 120 trimestres cotisés au régime général, le montant du minimum contributif est majoré à 8557,38 € par an, soit 713,11 € par mois.

Si votre durée d'assurance au régime général est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour la retraite à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>), le montant du minimum contributif majoré est réduit proportionnellement à votre durée d'assurance au régime général.

Vous pouvez bénéficier en supplément, si vous en remplissez les conditions, des majorations de pension pour surcote, handicap, enfants, tierce personne à charge (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19643>) rente des retraites ouvrières et paysannes.

### **Plafond de ressources à ne pas dépasser**

Le versement du minimum contributif ne peut pas avoir pour conséquence de porter le total de vos pensions de retraites (de base et complémentaire, tous régimes confondus, français et étrangers) au-delà de 1 240,88 € par mois.

En cas de dépassement, la majoration est réduite de façon à ce que ce montant soit atteint.

**Exemple :** En fonction de votre nombre de trimestres cotisés, vous avez droit au minimum contributif de base, soit 652,60 € et à la majoration maximale de 60,56 €, soit le minimum contributif majoré maximum de 713,16 €.

Mais si vous percevez par ailleurs d'autres pensions de retraite de base et/ou complémentaires pour un montant de 577 € soit 1 290,16 € au total, votre majoration sera réduite de 60,56 € à 11,29 € de façon à ce que vos la totalité de vos pensions ne dépassent pas 1 240,89 €.

## **Retraite du salarié : cumul emploi-retraite de base**

Le cumul emploi-retraite permet au retraité du régime général de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec ses pensions de retraite. Le cumul peut être total ou partiel selon la situation du retraité. La nouvelle activité ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits à retraite.

### **Bénéficiaires**

Tout retraité du régime général de la Sécurité sociale peut reprendre une activité professionnelle et cumuler, sous certaines conditions, sa pension de retraite de base (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13300>) avec les revenus de cette activité.

Pour obtenir votre retraite de base du régime général, vous devez cesser toute activité professionnelle salariée et/ou non salariée relevant d'un régime obligatoire de retraite de base français.

Toutefois, vous n'êtes pas obligé de cesser les activités suivantes :

- ✓ Activités donnant lieu à affiliation auprès d'un régime de retraite étranger ;
- ✓ Activités bénévoles (non rémunérées et ne donnant pas lieu à affiliation à un régime de base obligatoire) ;
- ✓ Activités relevant d'un régime de retraite qui prévoit qu'elles peuvent être poursuivies.

De plus, les activités suivantes peuvent également être poursuivies, à condition pour certaines d'entre elles, de respecter un plafond de revenus :

### **Activité de faible importance**

Une activité est considérée de faible importance si le revenu brut de l'année précédant le départ en retraite ne dépasse pas un certain plafond.

Ce plafond est fixé au tiers du Smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de départ en retraite (soit 534,37 € pour un départ en retraite à partir de janvier 2022).

Si vous n'avez pas exercé l'activité pendant toute l'année précédant votre départ en retraite, le Smic est réduit proportionnellement au nombre de mois travaillés pour calculer le plafond de ressources à respecter.

Si vous exercez en même temps plusieurs activités de faible importance dont le revenu total dépasse la limite, vous devez cesser toutes ces activités pour obtenir votre retraite.

### **Activité à caractère littéraire ou scientifique**

Vous pouvez poursuivre des activités littéraires ou scientifiques si le revenu brut de l'année précédant le départ en retraite, procuré par ces activités, ne dépasse pas un certain plafond.

Ce plafond est fixé au tiers du Smic en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de départ en retraite (soit 534,37 € pour un départ en retraite à partir de janvier 2022).

Les activités accessoires concernées sont notamment les suivantes :

- ✓ Recherche scientifique ;
- ✓ Publication de livres ;
- ✓ Publication d'articles dans la presse ou dans des revues littéraires ou scientifiques ;
- ✓ Conférences données dans le domaine littéraire ou scientifique.

### **Activité procurant le logement par l'employeur**

Si vous exercez une activité auprès d'un employeur qui vous assure le logement, vous n'êtes pas obligé de cesser cette activité si votre rémunération moyenne mensuelle brute ne dépasse pas un certain plafond.

Ce plafond est égal au Smic mensuel en vigueur au moment de votre départ en retraite (soit 1 603,12 € pour un départ en retraite à partir de janvier 2022).

Les salaires pris en compte pour calculer votre rémunération moyenne mensuelle brute sont les salaires des 12 mois précédant le départ en retraite.

### **Consultations occasionnelles**

Vous pouvez continuer à donner occasionnellement des consultations (médicales, juridiques, ...).

Le caractère occasionnel est défini par les 2 critères suivants :

- ✓ Les consultations doivent être discontinues ;
- ✓ Leur durée ne doit pas dépasser une moyenne hebdomadaire de 15 heures au cours des 12 mois précédant le départ en retraite.

### **Participation au fonctionnement de la justice**

Vous pouvez poursuivre votre participation occasionnelle à une activité juridictionnelle et assimilée.

Il s'agit notamment des activités suivantes :

- ✓ Fonctions de membre ou d'assesseur de certaines juridictions (juré des cours d'assises, assesseur des tribunaux paritaires des baux ruraux, conseiller prud'homme, assesseur des tribunaux pour enfants, magistrat à titre temporaire) ;
- ✓ Missions d'expertise, de consultation ou de constatation confiées par des juges ;
- ✓ Activités d'arbitrage et activités dans les commissions prévues par des textes pour obtenir la conciliation des parties.



### **Participations à des jurys de concours publics et à des instances consultatives ou délibératives**

Vous pouvez poursuivre votre participation à des jurys de concours publics et à des instances consultatives ou délibératives. La participation à des instances consultatives ou délibératives concerne notamment les élus locaux.

Cela concerne aussi les membres des conseils d'administration et des diverses commissions ou conseils créés dans des établissements publics, des entreprises du secteur public ou des organismes chargés de l'exécution du service public.

### **Assistant maternel**

Vous pouvez poursuivre une activité de nourrice, gardien(ne) d'enfant et d'assistant(e) maternel(le).

### **Tierce personne auprès d'une personne handicapée**

Vous pouvez poursuivre une activité d'accueil à domicile, à titre onéreux, d'une personne âgée, invalide ou handicapée pour laquelle vous assurez les fonctions de tierce personne.

### **Travailleur handicapé**

Si vous êtes handicapé(e) et travaillez dans un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat), vous n'êtes pas obligé de cesser votre activité lors de votre départ en retraite.

### **Activité artistique**

Si vous exercez une activité artistique, vous n'êtes pas obligé de cesser cette activité lors de votre départ en retraite.

Les activités concernées sont les suivantes :

- ✓ Auteur d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, et photographiques ;
- ✓ Mannequin ;
- ✓ Artiste du spectacle ;
- ✓ Artiste interprète rattaché au régime des professions libérales.

### **Hébergement en milieu rural**

Les activités d'hébergement en milieu rural réalisées avec des biens patrimoniaux ne sont pas soumises à la cessation d'activité.

### **Cumul emploi - retraite total**

Vous pouvez cumuler intégralement vos pensions de retraite - de base et complémentaire(s) - avec des revenus professionnels si vous remplissez les 2 conditions suivantes :

- ✓ Vous avez obtenu toutes vos retraites de base et complémentaires des régimes de retraite, français, étrangers et des organisations internationales ;
- ✓ Vous remplissez les conditions (d'âge ou de durée d'assurance) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>) ouvrant droit à une pension de retraite de base à taux plein du régime général.

### **Cumul emploi - retraite partiel**

#### **Conditions de cumul**

Lorsque vous ne remplissez pas les conditions ouvrant droit au cumul emploi-retraite total, vous pouvez toutefois reprendre une activité.

Si vous reprenez une activité salariée chez votre dernier employeur, le cumul emploi-retraite ne sera possible que 6 mois après votre cessation d'activité chez lui et votre admission en retraite.

Sinon, le versement de votre pension de retraite de base sera suspendu entre le 1<sup>er</sup> jour du mois de reprise d'activité et le dernier jour du mois de cessation d'activité ou le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois suivant votre départ en retraite.

**Exemple :** Si vous êtes admis à la retraite le 1<sup>er</sup> mars, vous ne pouvez pas reprendre une activité chez votre dernier employeur avant le 1<sup>er</sup> septembre (6 mois après). Si vous reprenez une activité chez lui le 10 mai, votre pension de retraite ne vous sera plus versée à partir du 1<sup>er</sup> mai (1<sup>er</sup> jour du mois de reprise d'activité) et jusqu'au 30 août au plus tard (dernier jour du 6<sup>e</sup> mois suivant votre départ en retraite).

Passé le délai de 6 mois, ou tout de suite après avoir obtenu votre retraite si vous n'exercez pas votre activité chez votre dernier employeur, vous pouvez cumuler vos pensions de retraite (de base et complémentaire) avec un montant plafond de revenus.

La somme de votre salaire mensuel brut d'activité soumis à CSG et des montants bruts de vos pensions de retraite de base et complémentaire ne doit pas dépasser les montants suivants :

- ✓ Soit 160 % du Smic (2564,99 € brut par mois à partir de janvier 2022) ;
- ✓ Soit la moyenne des salaires perçus au cours de vos 3 derniers mois d'activité avant votre admission en retraite.

C'est le plafond le plus avantageux qui est retenu.

Si la somme de votre salaire mensuel brut d'activité soumis à CSG et des montants bruts de vos pensions ne respectent pas l'un de ces plafonds, le montant de votre pension de retraite de base est réduit du montant du dépassement.

**À savoir :** au cours des 3 mois précédant votre admission à la retraite, si vous n'avez travaillé qu'un mois ou 2, ce seront les revenus de ce mois ou de ces 2 mois qui seront pris en compte.

**Exemple :** Un retraité reçoit une pension de retraite de base du régime général de 1300 € brut et une pension de retraite complémentaire de 600 € brut. Son salaire d'activité est de 800 € brut, soit 2700 € brut au total.

Le plafond autorisé est :

- ✓ Soit la moyenne mensuelle de ses 3 derniers salaires : par exemple 2100 € brut ;
- ✓ Soit 160 % du Smic soit 2564,99 € brut.

La réduction est donc la suivante :  $98,25\% \text{ du revenu d'activité} + \text{Pension de retraite de base} + \text{pension complémentaire} - \text{plafond autorisé} = 98,25\% \times 800 \text{ €} + 1300 \text{ €} + 600 \text{ €} - 2564,99 \text{ €} = 121,01 \text{ €}$   
Ainsi le montant de sa retraite de base sera diminué de 121,01 €, soit 1178,99 € brut par mois.

### **Démarche**

Si vous ne remplissez pas les conditions ouvrant droit au cumul emploi-retraite total, vous devez informer votre caisse de retraite de votre reprise d'activité dans le mois suivant la date de reprise.

Déclarer une reprise d'activité rémunérée à sa caisse de retraite L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R37399>)

Vous devez transmettre les informations et pièces justificatives suivantes :

- ✓ Nom et adresse de l'employeur auprès duquel vous avez repris une activité salariée ou non salariée donnant lieu à affiliation au régime général ;
- ✓ Date de début de l'activité ;
- ✓ Montant et nature des revenus professionnels et régime de sécurité sociale auquel vous êtes affilié du fait de cette activité ;
- ✓ Bulletin de salaire, ou si vous avez repris une activité non salariée, tout document justificatif de vos revenus correspondant au mois de reprise d'activité ;
- ✓ Nom et adresse des autres organismes de retraite de salariés, de base et complémentaires, qui vous versent une pension.

## Prise en compte de l'activité sur les droits à la retraite

### Retraite de base obtenue à partir de 2015

Les cotisations vieillesse versées dans le cadre de votre reprise d'activité ne vous permettent pas de bénéficier de nouveaux droits à la retraite.

Toutefois, si vous bénéficiez d'une retraite progressive, les cotisations vieillesse versées dans le cadre de votre activité vous permettent de bénéficier de droits à la retraite.

### Obtenue avant 2015

Les cotisations vieillesse versées dans le cadre de votre reprise d'activité permettent d'acquérir de nouveaux droits à la retraite si elles sont versées à un régime qui ne vous verse pas déjà de pension.

## Retraite complémentaire dans le privé : Agirc-Arrco

En tant que salarié du secteur privé, vous cotisez obligatoirement au régime de retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco. Ces cotisations vous permettent de bénéficier, à votre retraite, d'une pension complémentaire à votre retraite de base de la Sécurité sociale.

### **Qu'est-ce que l'Agirc-Arrco ?**

L'Agirc-Arrco est un régime de retraite complémentaire auquel vous cotisez obligatoirement en tant que salarié du secteur privé.

L'Agirc-Arrco est un régime de retraite par points, c'est-à-dire que vos cotisations sont converties en points. Et à votre départ en retraite, ces points sont reconvertis en pension.

À votre départ en retraite, votre pension de l'Agirc-Arrco s'ajoute à votre pension de retraite de base versée par l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

### **Comment se fait l'acquisition des points**

#### Périodes travaillées cotisées

Les cotisations de retraite complémentaire salariales (prélevées sur votre salaire brut) et les cotisations patronales vous permettent d'acquérir des points tout au long de votre carrière.

Ces points sont inscrits sur votre compte individuel de points de retraite et servent de base au calcul de la pension versée par l'Agirc-Arrco lors de votre départ à la retraite.

Les taux de cotisations sont les suivants :

Taux de cotisation Agirc-Arrco	
Rémunération annuelle (Assiette de cotisation)	Taux de cotisations (salariale et patronale)
Tranche 1 : jusqu'à 41 136 €	7,87 %
Tranche 2 : entre 41 136 € et 329 088 €	21,59 %

La répartition des cotisations est de 60/40 : 40 % part salariale (soit 3,15 % sur la tranche 1 et 8,64 % sur la tranche 2) et 60 % part employeur (soit 4,72 % sur la tranche 1 et 12,95 % sur la tranche 2)

Les points de retraite acquis sont calculés de la manière suivante :

$(\text{Rémunération} \times \text{taux de calcul des points}) / \text{prix d'achat du point de retraite (également appelé salaire de référence)}$

En 2022, les montants et taux sont les suivants :

Taux acquisition des points et salaire de référence		
Rémunération annuelle (Assiette de cotisation)	Taux de calcul des points	Salaire de référence
Tranche 1 : jusqu'à 41 136 €	6,20 %	17,4316 €
Tranche 2 : entre 41 136 € et 329 088 €	17 %	

La différence entre le taux de cotisation et le taux de calcul des points ne permet pas d'obtenir des points de retraite, sa fonction est de contribuer au financement du régime de l'Agirc-Arrco.

**Exemple :** Si votre rémunération annuelle est de 43 500 € en 2022, le nombre de points acquis au cours de l'année est calculé ainsi :

✓ Tranche 1 :  $(41\,136 \text{ €} \times 6,20 \%) / 17,3982 = 146,59$  points

✓ Tranche 2 :  $(43\,500 - 41\,136 \text{ €}) \times 17 \% / 17,3982 = 23,10$  points

Soit un total de 169,69 points en 2022.

Vous pouvez consulter le nombre de points acquis sur votre compte individuel de points accessible sur le site internet de l'Agirc-Arrco dans votre espace personnel.

### Retraite complémentaire Agirc-Arrco : espace personnel

Fédération Agirc-Arrco

Service accessible avec France Connect : Connexion avec l'identifiant et le mot de passe de l'un des comptes suivants : Impots.gouv, Ameli, lidentitenumérique (laposte), Mobileconnectetmoi.fr, MSA ou Alicem

### Points gratuits

Les périodes d'inactivité non cotisées peuvent, sous certaines conditions, variables selon la nature de ces périodes, être assimilées à des périodes de cotisations à la retraite.

Ainsi, notamment, les périodes suivantes donnent lieu à l'attribution de points gratuits :

- ✓ Périodes d'arrêt de travail de plus de 60 jours consécutifs pour maladie, maternité, adoption ou accident du travail au cours desquelles vous avez perçu des indemnités journalières ou une pension d'invalidité ou une rente d'incapacité ;
- ✓ Périodes de chômage indemnisé par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- ✓ Périodes de chômage partiel de plus de 60 heures (consécutives ou non) dans la même année.

### Maintien des droits en cas de réduction du temps de travail

Dans certains cas, lorsque le salarié est dispensé d'exercer en tout ou partie son activité, les cotisations restent calculées sur la base de sa rémunération à temps plein.

C'est notamment le cas dans les situations suivantes de réduction de la durée du temps de travail :

- ✓ Temps partiel mis en place par accord d'entreprise pour les salariés âgés d'au moins 55 ans ;
- ✓ Temps partiel mis en place en raison du contexte économique difficile dans lequel se trouve l'entreprise ;
- ✓ Temps partiel mis en place dans le cadre d'une convention du Fonds national de l'emploi (FNE) d'aide au passage à temps partiel.

## **Cessation d'activité financée par l'employeur**

Dans certains cas de cessation complète d'activité, l'employeur assure le versement de cotisations à l'Agirc-Arrco comme si le salarié poursuivait son activité.

C'est notamment le cas pour les salariés suivants :

- ✓ Salarié âgé d'au moins 55 ans mis en préretraite en application d'un accord collectif ;
- ✓ Salarié en congé de conversion ;
- ✓ Salarié en congé parental, en congé de présence parentale, en congé de solidarité familiale, en congé de proche aidant.

## **Rachat de points**

Vous pouvez racheter des points de retraite complémentaire pour les périodes suivantes :

- ✓ Années d'études supérieures ;
- ✓ Années incomplètes pour lesquelles le nombre de trimestres retenus par l'Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale est inférieur à 4 ;
- ✓ Périodes de chômage indemnisé par la garantie sociale du chef d'entreprise (GSC).

## **Demande de pension**

Vous pouvez demander à bénéficier de votre retraite complémentaire à partir de 62 ans.

Il est conseillé de faire la demande 6 mois avant la date souhaitée de départ en retraite.

La demande s'effectue en ligne :

### **Demander sa retraite Agirc-Arrco en ligne**

Fédération Agirc-Arrco

Service accessible avec France Connect : Connexion avec l'identifiant et le mot de passe de l'un des comptes suivants : Impots.gouv, Ameli, lidentitenumérique (laposte), Mobileconnectetmoi.fr, MSA ou Alicem

## **Montant de la pension**

### **Calcul du montant de la pension**

Lors de votre demande de pension, le nombre de points acquis au cours de votre carrière est multiplié par la valeur de service du point.

La valeur de service du point Agirc-Arrco est fixée à 1,28 €.

**Exemple :** Un salarié ayant acquis 4 000 points peut percevoir 5 136,40 € par an.

La pension de retraite complémentaire est versée chaque mois.

Toutefois, si le nombre de points est compris entre 101 et 200, elle est versée trimestriellement. S'il est inférieur ou égal à 100, la pension est versée en une seule fois.

La pension de retraite complémentaire fait l'objet d'une revalorisation annuelle au 1<sup>er</sup> novembre.

Vous pouvez faire une estimation du montant de votre pension de retraite complémentaire :

### **Simulateur de calcul de la retraite complémentaire Agirc-Arrco**

Fédération Agirc-Arrco

Service accessible avec France Connect : Connexion avec l'identifiant et le mot de passe de l'un des comptes suivants : Impots.gouv, Ameli, lidentitenumérique (laposte), Mobileconnectetmoi.fr, MSA ou Alicem.

## **Abattement sur le nombre de points retraite**

Votre nombre de points fait l'objet d'un abattement (c'est-à-dire qu'il est réduit) si vous demandez votre retraite complémentaire avant 67 ans.

La pension de retraite complémentaire Agirc-Arrco est versée sans réduction du nombre de points retraite à partir de 67 ans.

Avant 67 ans, elle est versée sans abattement sur le nombre de points, si **vous bénéficiez d'une retraite de l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale à taux plein**, pour handicap, carrière longue, inaptitude au travail ou pour une autre situation particulière.

Vous pouvez demander votre retraite complémentaire à partir de 57 ans même si vous ne bénéficiez pas d'une pension de retraite de l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale à taux plein. Mais, dans ce cas, votre nombre de points retraite est diminué par application d'un coefficient de minoration [application/pdf - 749.7 KB] , variable selon l'âge auquel vous demandez sa retraite.

### **Majoration du montant de la pension pour enfants**

Le montant de votre pension de retraite est majoré si vous avez eu ou élevé au moins 3 enfants. Cette majoration est définitive.

Votre pension est aussi majorée si vous avez encore un ou plusieurs enfant(s) à charge lors de votre départ en retraite. Cette majoration est temporaire. Elle vous est accordée tant que le ou les enfants restent à votre charge.

Vous ne pouvez pas bénéficier simultanément du versement de ces 2 majorations.

Si vous remplissez les conditions pour bénéficier de ces 2 majorations, c'est la majoration la plus élevée qui vous est attribuée.

Lorsque vous cessez de bénéficier de la majoration pour enfant à charge, vous pouvez ensuite bénéficier de la majoration pour 3 enfants, si vous remplissez les conditions.

### **Minoration et majoration du montant de la pension selon l'âge de départ**

Le montant de la pension de retraite complémentaire est minoré ou majoré selon la date à laquelle vous la demandez après avoir obtenu votre retraite de base à taux plein du régime général de la Sécurité sociale.

Cette minoration ou majoration concerne les salariés nés à partir de 1957 qui demandent leur retraite complémentaire et qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein avant 67 ans.

Si vous demandez votre retraite complémentaire en même temps que votre retraite de base à taux plein, le montant de votre retraite complémentaire est diminué de 10 % pendant 3 ans dans la limite de vos 67 ans.

Le montant de la pension de retraite complémentaire n'est réduit que de 5 % pendant 3 ans s'il est soumis aux taux réduit de CSG.

Aucune réduction n'est appliquée dans les cas suivants :

- ✓ Votre retraite complémentaire est exonérée de CSG ;
- ✓ Vous demandez votre retraite complémentaire au moins 1 an après avoir obtenu votre retraite de base à taux plein ;
- ✓ Vous bénéficiez d'une retraite anticipée, notamment pour handicap ou en tant qu'ancien travailleur de l'amiante.

Si vous demandez votre retraite complémentaire au moins 2 ans après avoir obtenu votre retraite de base à taux plein, le montant de votre retraite complémentaire est majoré, pendant 1 an, dans les conditions suivantes :

- ✓ 10 % si vous demandez votre retraite complémentaire 2 ans après votre retraite de base ;
- ✓ 20 % si vous la demandez 3 ans après ;
- ✓ 30 % si vous la demandez 4 ans après.

## Versement de la pension de retraite d'un salarié

La pension de retraite de base de l'Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale est versée chaque mois. La pension de retraite complémentaire est versée chaque mois également, sauf lorsque son montant est faible. Elle est alors versée, dans ce cas, annuellement ou une seule fois sous forme d'un capital.

### Cas général

#### Retraite de base

Votre pension de retraite de base de l'Assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale est versée chaque mois à terme échu.

Elle est versée le 9<sup>e</sup> jour du mois suivant celui pour lequel elle est due.

**Exemple:** En cas de départ à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> versement de votre pension a lieu le 9 février, puis le 9 de chaque mois.

Si le 9 d'un mois est un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle est versée le 1<sup>er</sup> jour ouvré précédent ou suivant.

Le 1<sup>er</sup> versement de votre pension, le mois suivant votre départ, vous est garanti si vous adressez votre demande au moins 4 mois avant la date prévue de votre départ à la retraite.

**Exemple:** Pour un départ souhaité le 1<sup>er</sup> janvier, vous devez impérativement formuler votre demande de retraite au cours du mois d'août précédent.

#### Retraite complémentaire Agirc-Arrco

##### • À partir de 200 points de retraite

Votre pension de retraite complémentaire Agirc-Arrco est payée chaque mois en début de mois.

Elle est versée le 1<sup>er</sup> jour ouvré de chaque mois. Si le 1<sup>er</sup> jour du mois est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le paiement est effectué le 1<sup>er</sup> jour ouvré qui suit.

**Exemple:** En cas de départ à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> versement de votre pension a lieu le 1<sup>er</sup> jour ouvré du mois de janvier, puis le 1<sup>er</sup> jour ouvré de chaque mois.

##### • De 101 à 199 points

Votre pension vous est versée 1 fois par an.

##### • Moins de 101 points

Votre pension vous est versée en une seule fois sous forme d'un capital.

### Alsace-Moselle

#### Retraite de base

La Carsat d'Alsace-Moselle verse les pensions chaque mois en début de mois.

Votre retraite vous est versée le 1<sup>er</sup> jour ouvré de chaque mois. Si le 1<sup>er</sup> jour du mois est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le paiement est effectué le 1<sup>er</sup> jour ouvré qui suit.

#### Retraite complémentaire Agirc-Arrco

##### • À partir de 200 points de retraite

Votre pension de retraite complémentaire Agirc-Arrco est payée chaque mois en début de mois.

Elle est versée le 1<sup>er</sup> jour ouvré de chaque mois. Si le 1<sup>er</sup> jour du mois est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le paiement est effectué le 1<sup>er</sup> jour ouvré qui suit.

**Exemple:** En cas de départ à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> versement de votre pension a lieu le 1<sup>er</sup> jour ouvré du mois de janvier, puis le 1<sup>er</sup> jour ouvré de chaque mois.

##### • De 101 à 199 points

Votre pension vous est versée 1 fois par an.

##### • Moins de 101 points

Votre pension vous est versée en une seule fois sous forme d'un capital.

## Table

<p>Éditorial.....3</p> <p>Absences.....7</p> <p>Accident du travail.....9</p> <p>Accord-cadre.....10</p> <p>Acompte.....11</p> <p>Activité.....12</p> <p>Affectation .....12</p> <p>Aménagement du temps de travail .....13</p> <p>Ancienneté.....13</p> <p>Appréciation .....14</p> <p>Apprentis .....15</p> <p>Arrêt de travail .....17</p> <p>Astreinte .....17</p> <p>Augmentation collective.....18</p> <p>Augmentation individuelle .....19</p> <p>Avance sur salaire .....19</p> <p>Avancement.....19</p> <p>Avenant .....20</p> <p>Rémunération .....20</p> <p>Bulletin de paie.....24</p> <p>Bilan de compétences.....25</p> <p>Cadres .....26</p> <p>Caution .....26</p> <p>CGT .....26</p> <p>Classification .....27</p> <p>Commission Santé, Sécurité, Conditions de travail.....28</p> <p>Complémentaire (caisses de retraite Agirc Arrco).....28</p> <p>Comité Mixte d'information et de Concertation (CMIC).....28</p> <p>Comité Unique de l'Établissement Public (C.U.E.P) ou local (C.L.U) .....28</p> <p>Compte Épargne temps (C.E.T.).....29</p> <p>Compte personnel de Formation (C.P.F.).....30</p> <p>Congé.....30</p>	<p>Congé de solidarité internationale.....38</p> <p>Contrat de travail .....38</p> <p>Congés autres .....38</p> <p>Convention collective .....40</p> <p>Création d'entreprise.....40</p> <p>COSOG .....40</p> <p>Cycle de travail .....40</p> <p>Décompte.....41</p> <p>Décret de juillet 1998.....44</p> <p>Délégué du personnel .....44</p> <p>Délégué syndical et représentant syndical.....45</p> <p>Démision.....46</p> <p>Dépendance obligatoire .....47</p> <p>Déplacements professionnels.....48</p> <p>Don de jours de repos .....49</p> <p>Droit à la déconnexion.....51</p> <p>Droit de retrait.....51</p> <p>Droit individuel à la formation.....51</p> <p>Droits syndicaux.....52</p> <p>Égalité Femme/Homme.....54</p> <p>Élections professionnelles.....55</p> <p>Embauche .....55</p> <p>Engagement Interne de Service (EIS).....56</p> <p>E-LEARNING .....56</p> <p>Entretien d'Objectifs et de Performance (EOP).....56</p> <p>Entretien Professionnel Annuel.....57</p> <p>EPI .....59</p> <p>Événements familiaux.....59</p> <p>Forfait .....60</p> <p>Faute grave.....60</p> <p>Formation .....62</p> <p>Forfait mobilité durable .....65</p> <p>Grève .....66</p> <p>Groupe.....67</p> <p>Handicap .....68</p>
--	--



Harcèlement .....	69	Prud'hommes .....	114
Heures supplémentaires.....	70	Qualité de vie au travail (QVT) .....	116
Inaptitude .....	71	Quorum .....	116
Indemnité.....	73	Réduction du temps de travail (RTT).....	117
Inspection du travail .....	73	Règlement intérieur .....	118
Indice.....	73	Rémunération .....	119
Instances sociales de concertation.....	74	Repos .....	120
Intéressement.....	77	Retraite .....	121
Invalidité .....	80	Rupture conventionnelle.....	121
IPSEC .....	80	Rupture conventionnelle collective .....	122
Jours fériés.....	82	Supplément familial .....	128
Jours ouvrés ou jours ouvrables .....	83	Salaire.....	128
Jours RTT .....	84	Sanction .....	128
Licenciement .....	85	Suspension de contrat .....	129
Lois .....	87	Syndicat.....	130
Maladie.....	89	Télétravail .....	131
Maternité .....	92	Temps partiel.....	132
MATT (Mesure d'aménagement du temps de travail).....	95	Temps partiel thérapeutique.....	134
Médaille du travail .....	96	Temps de travail effectif .....	135
Médecine du travail .....	97	Transaction .....	136
Mise à disposition .....	99	Usage .....	137
Mobilité.....	99	Vacation minimale .....	138
Négociation annuelle obligatoire (N.A.O.) .....	100	Visite médicale .....	138
Obligations .....	101	Zapatta, Zorro à Zetkin.....	139
Pause.....	102	DOSSIER	
Période d'essai.....	103	Retraite d'un salarié du secteur privé.....	141
Période probatoire.....	103		
Plan d'épargne entreprise (PEE).....	104		
Plan social ou			
Plan de sauvegarde de l'emploi .....	105		
Postes-repères .....	106		
Préavis.....	106		
Prévoyance.....	106		
Prime variable sur objectifs (PV0).....	107		

Merci

- Aux équipes de l'imprimerie de l'Établissement Public Caisse des dépôts, cette brochure a été réalisée avec leur concours.
- La CGT très attachée au maintien de l'ensemble des activités « maison », remercie chaleureusement ses collègues pour leur collaboration.
- À Emmanuelle Vigneault pour la mise en forme et la réalisation graphique de cet ouvrage.

# CGT

## CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS

