

COMPTE EPARGNE TEMPS

Dernière mise à jour : 19-03-2011

Le principe du compte épargne temps (CET) : permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré 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.

Mis en place par convention ou accord collectif, le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses. Le salarié peut utiliser soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.

FICHE DETAILLEE :

De quoi s'agit-il ?

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré 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.

Comment mettre en place le compte épargne-temps ?

Le compte épargne-temps nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. Une convention ou un accord collectif de groupe peut prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités peuvent être définies au niveau de l'entreprise.

Quel est le contenu de l'accord instituant le CET ?

La convention ou l'accord collectif qui institue le CET :

- détermine dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur ;

- définit les modalités de gestion du CET ;

- détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre (sur ce point, voir précisions ci-dessous).

Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L. 3141-3 du Code du travail. Ainsi, seuls peuvent être convertis en argent les jours de congés payés accordés aux salariés, en vertu d'une convention collective plus favorable ou d'un usage, au-delà des 5 semaines obligatoires (comme par exemple les jours supplémentaires de congés pour fractionnement).

Dans le respect de l'objet même du CET (permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré 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), les partenaires sociaux disposent ainsi d'une grande autonomie dans la négociation du CET ; contrairement aux règles applicables dans le cadre antérieur à la loi du 20 août 2008 citée en référence, il n'existe plus de liste limitative des éléments pouvant être affectés sur le CET, ni de liste limitative des usages qui peuvent être faits des droits accumulés (sous réserve des règles particulières concernant les congés payés ; voir ci-dessus).

Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif instituant le CET, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser, de manière progressive, son activité.

Comment sont garantis les droits accumulés sur un CET ?

Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'Association pour la garantie des salaires (AGS) dans les conditions de l'article L. 3253-8 du Code du travail.

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17 du Code du travail, c'est-à-dire le montant maximum garanti par l'AGS, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées. En l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif, le dispositif de garantie financière est mis en place par l'employeur.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- 1° Une société de caution mutuelle ;
- 2° Un organisme de garantie collective ;
- 3° Une compagnie d'assurance ;
- 4° Une banque ;

5° Un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat, tenu à la disposition de l'inspection du travail, stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie financière dans les conditions mentionnées ci-dessus, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

Quelle est la situation en cas de rupture du contrat de travail ?

La convention ou l'accord collectif qui institue le CET détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de ce transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions précisées ci-dessous.

Consignation des sommes

Lorsqu'un salarié demande, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis sur son CET, convertis en unités monétaires, les sommes sont transférées par ce dernier à la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Le transfert est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation, qui fait foi du dépôt des fonds, est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription prévue à l'article L. 518-24 du même code (soit 30 ans).

Déblocage des droits consignés

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

1° A la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne entreprise (PÉE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) mis en place par son nouvel employeur, dans les conditions prévues par l'accord collectif mettant en place le CET ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;

2° A la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant-droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

Quel est le régime fiscal et social des droits accumulés en vue de la retraite ?

La loi met en place un dispositif fiscal et social avantageux visant à inciter les salariés à utiliser les droits accumulés sur le CET en vue de la retraite.

Les dispositions prévues sont les suivantes :

lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le CET sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (régimes de retraite dits « sur-complémentaires », à cotisations définies, alimentés par des cotisations des salariés ainsi que par des abondements de l'employeur, et mis en place soit par voie d'accord collectif, soit par un référendum d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur), ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts (déduction, dans certaines limites, du revenu imposable) et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (exclusion, dans certaines limites, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale) ;

lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le CET sont utilisés pour réaliser des versements sur un ou plusieurs PERCO, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27 du Code du travail, c'est-à-dire des exonérations fiscales et sociales en faveur de l'abondement des employeurs au PERCO. Ainsi, les versements des employeurs dans les Perco relèvent des mêmes règles fiscales et sociales, qu'ils aient ou non transité par un CET ;

les droits utilisés conformément au 1° et au 2° mais qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de 10 jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale (exonération de cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales) et, selon le cas :

* des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts (voir ci-dessus) pour ceux utilisés conformément au 1° ci-dessus, c'est-à-dire utilisés par le salarié pour contribuer au financement

d'un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire ;

* ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code (exonération de l'impôt sur le revenu) pour ceux utilisés conformément au 2° ci-dessus, c'est-à-dire utilisés par le salarié pour effectuer des versements sur un PERCO.

Afin de favoriser le transfert des sommes détenues par un salarié sur son CET, vers un PEE ou un PERCO, un régime fiscal favorable (régime dit « d'étalement de l'imposition vers l'avant », déjà en vigueur pour les indemnités de départ en retraite ou en préretraite) est appliqué à ces transferts, à la demande expresse du salarié. Le salarié peut également opter pour le système du quotient prévu par l'article 163-0 A du Code général des impôts (l'un étant exclusif de l'autre). Sur ce point, on peut contacter le service « Impôts services » au 0810 467 687 (coût d'une communication locale).