



Le compte épargne temps : un moyen d'escamoter la crise ?

publié le 28/12/2011, vu 2570 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Tout d'abord, posons ensemble les jalons de ce concept de compte épargne-temps (CET). Il s'agit d'un dispositif qui permet aux salariés de capitaliser des temps de repos ou des sommes d'argent pour les affecter à des congés non rémunérés ou pour se constituer une épargne monétaire ou améliorer leurs droits en matière de retraite. Il leur permet également, sous certaines conditions, de compléter leur rémunération en rachetant les éléments qu'ils ont stockés dans leur compte.

Le CET permet donc 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.

A titre d'exemple, le salarié peut verser tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées en application d'un accord d'intéressement sur son CET si la convention ou l'accord instituant le CET l'autorise.

Nonobstant les stipulations d'une convention ou d'un accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur un CET pour compléter sa rémunération.

En matière de formation professionnelle continue, cette disposition peut notamment trouver à s'appliquer dans le cadre d'une formation hors temps de travail.

On l'aura bien compris, le CET nécessite par conséquent une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Toutefois, 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.

Le dispositif dévoile tout son intérêt lorsque l'accord prévoit une affectation des heures supplémentaires sur le CET à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas de figure, l'accord doit préciser les conditions d'utilisation des droits.

A titre d'illustration, l'accord peut prévoir que ces heures peuvent être utilisées simultanément par l'ensemble des collaborateurs concernés pour faire face à des périodes de baisse d'activité.

Ainsi, l'entreprise n'aura pas à recourir au chômage partiel mais, pourra imposer à ses salariés la prise des heures ainsi épargnées.

Aussi, le CET peut donc être un moyen efficace pour éviter les impacts des fluctuations de l'activité économique sur le pouvoir d'achat des salariés.

Actuellement, les politiques s'interrogent sur les outils les plus efficaces pour contrecarrer les baisses « de régime » des entreprises.

En l'occurrence, afin d'éviter des suppressions de poste, la mesure phare et « à la mode du gouvernement » est le recours au chômage partiel.

Force est de reconnaître que nos voisins allemands ont su, grâce à la mise en place précoce de ce dispositif aux prémices de la crise en 2008, éviter la montée du taux de chômage outre-Rhin. Mais, il ne faut pas éluder le fait que si leur taux de chômage est bien moins élevé que celui de notre métropole, c'est au prix d'une plus grande précarité de leur population. Parfois, « le remède peut tuer le malade »...

Pour ma part, je m'interroge sur la question de savoir pourquoi le CET n'est-il pas plus plébiscité par nos entreprises françaises ?

Il me semble que les organisations syndicales représentatives devraient se saisir du sujet en le mettant à l'ordre du jour et en devenant ainsi force de proposition en matière de recherche de solutions pour atténuer les effets dévastateurs sur l'emploi de la crise économique et financière que nous vivons.

Après tout, pourquoi devoir uniquement « miser » sur le prochain sommet du gouvernement sur l'emploi qui se tiendra courant janvier ?

D'autant qu'il ne devrait essentiellement s'agir que d'un élargissement des conditions actuelles de recours au chômage partiel dans les entreprises *via une simplification et un raccourcissement des délais*. C'est sûr que ceci reste préférable à un licenciement économique puisqu'il n'y a pas de rupture du contrat de travail du salarié et qu'on évite aux entreprises de devoir recruter et former un nouveau collaborateur quand l'activité repart.

- Par ailleurs, l'autre piste qui sera abordée lors de ce sommet : les « accords compétitivité-emploi ».
- Là encore, le gouvernement s'est inspiré du modèle allemand en vue de donner de la souplesse à une entreprise qui traverse une période délicate.
- Ce serait alors du « donnant-donnant » entre l'employeur et son personnel : contre l'échange d'un engagement à maintenir l'emploi pendant deux ou trois ans, et sous réserve d'un accord avec les syndicats représentant la majorité de ses salariés, l'entreprise pourrait par exemple réduire les salaires et/ou les heures de travail temporairement, pour les augmenter à nouveau quand son activité repart.

- Dès lors, la majoration du prix des heures supplémentaires et leur exonération fiscale resteraient inchangées.

Enfin, pour conclure sur les nombreux avantages du CET, il me semble tout à fait opportun de rappeler que ce dispositif peut lui aussi être utilisé comme un nouvel outil d'aménagement ponctuel du temps de travail ne nécessitant pas, par exemple, le recours à une organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail... A méditer...

En tout état de cause, la plus value du droit social est sa mouvance, le fait qu'il soit à la fois une garantie de la protection des intérêts des travailleurs mais aussi, qu'il ne soit pas immuable et qu'il s'adapte à la conjoncture économique.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com