Image not found or type unknown

Le compte épargne-temps, dispositif de souplesse

publié le **04/05/2014**, vu **2210 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif qui 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.

1. **Mise en place du CET**

Le CET peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (C. trav. art. L. 3152-1).

Il résulte du libellé du texte que l'accord d'entreprise (ou d'établissement) prime sur l'accord de branche, ce qui autorise les entreprises à négocier des CET dérogeant aux dispositions de la convention collective applicable.

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 (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

Quelles que soient les modalités de sa mise en place, le CET doit prévoir les dispositions suivantes (C. trav. art. L. 3152-2 et L. 3152-3) :

- Les conditions et limites dans lesquelles il 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 ;
- Ses modalités de gestion ;
- Les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

2. **Alimentation du CET**

2.1. **Par le salarié**

1. **Alimentation en temps**

Comme le rappelle la circulaire du 13 novembre 2008, dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent librement affecter au CET, dans les proportions retenues par l'accord collectif :

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'aménagement des horaires sur plusieurs semaines ou sur l'année (C. trav. art. L. 3122-2) ;

- les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés fixée par l'accord collectif ou, à défaut, de la limite légale de 235 jours ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels, etc.

NB. Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables (C. trav. art. L 3152-2). En d'autres termes, seuls peuvent être placés sur le CET les jours acquis au titre de la cinquième semaine.

2. **Alimentation en argent**

Si la convention ou l'accord instituant le CET le prévoit, le salarié peut verser dans ce compte (C. trav. art. L 3343-1) :

- tout ou partie des primes qui lui sont attribuées en application d'un accord d'intéressement, celui-ci précisant alors les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'opère lors de la répartition de l'intéressement ;
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, tout ou partie des sommes issues de la répartition de la réserve de participation, les sommes qu'il a versées dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et les abondements de l'employeur au PEE, au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

Il appartient à l'accord collectif instituant le CET de préciser et de compléter ces sources d'alimentation, notamment en prévoyant l'affectation des éléments suivants (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008) :

- les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les augmentations ou compléments de salaire de base ;
- les sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, les avoirs issus de la participation et du plan d'épargne ;
- les primes et indemnités conventionnelles, etc.

2.2.**Alimentation par l'employeur**

Si le CET est principalement alimenté par le salarié, il peut également l'être par l'employeur.

Ainsi, l'article L. 3152-2 du Code du travail dispose que la convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions -et limites- le CET peut être alimenté, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.

Lorsque les heures qui dépassent la durée collective sont des heures supplémentaires, elles doivent bénéficier des majorations légales et la valeur des heures de travail portées au CET doit donc inclure la majoration légale (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

Les heures accomplies au-delà de la durée collective sont les seuls éléments que l'employeur peut placer sur le CET, et à condition que l'accord de mise en place l'y autorise.

Une réserve toutefois : l'accord peut également autoriser l'employeur à abonder les droits du salarié, c'est-à-dire à verser sur le CET des droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient en tout état de cause dues au salarié (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

L'abondement par l'entreprise peut être un élément attractif du dispositif, favorisant un choix positif

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

de certaines catégories de salariés et permettant à l'entreprise de faire entrer ce dispositif parmi ses outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

3. Gestion et liquidation du CET

3.1. Gestion du CET

Il appartient à l'accord de mise en place du CET de définir les modalités de sa gestion (C. trav. art. L 3152-3.).

Les partenaires sociaux négocient ainsi les modalités de gestion, de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au CET, ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte.

La convention ou l'accord collectif de mise en place du CET doit également déterminer les conditions d'utilisation des droits des salariés (C. trav. art. L 3152-3).

Il appartient à l'accord collectif de déterminer ces conditions d'utilisation, étant précisé que le salarié peut utiliser à tout moment, sous forme de congés ou de rémunération, les droits épargnés sur le CET (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, 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 (C. trav. art. L 3153-1).

Précisons que les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du compte (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un PEE, un PEI ou un Perco (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités manquantes, correspondant, notamment, aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

D'un point de vue social, les sommes issues du CET ont la nature d'un élément de rémunération et entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS.

Elles donnent lieu à cotisations et contributions sociales de sécurité sociale au moment où elles sont versées au salarié ou, en cas d'alimentation d'un plan d'épargne salariale, avant transfert et affectation au plan (C. trav. art. L 3343-1, al. 2 ; lettre-circulaire Acoss 2008-088 du 18 décembre 2008).

NB. Il existe également des règles spécifiques applicables au Perco ou au financement de prestations de retraite (*cf*. C. trav. art. L. 3153-3, al. 1er ; art. L 3153-3, al. 3 ; C. séc. soc. art. L. 242-4-3).

3.2. Liquidation du CET

La convention ou l'accord collectif détermine les conditions de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre (C. trav. art. L. 3152-3).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment dans les conditions fixées par l'accord collectif (Circ. DGT 2008-20 du 13 novembre 2008).

Dans le silence de la convention ou de l’accord collectif, la loi prévoit que le salarié peut (C. trav. art. L 3154-3) :

- 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 de la Caisse des dépôts et consignations, 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 des conditions fixées par les articles D. 3154-5 et D. 3154- du Code du travail.

Précisons, enfin, que les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'AGS (association pour la garantie des salaires) (C. trav. art. L 3154-1).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés