Le compte épargne temps

La loi n°2008 789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail procède à une profonde clarification des modalités de mise en place et de fonctionnement du compte épargne-temps afin de rendre ce dispositif d'épargne plus lisible et plus compréhensible par les salariés et les employeurs souhaitant mettre en place un CET au sein des entreprises. La rédaction des dispositions du code du travail relatives au compte épargne-temps, complexe du fait de ses modifications successives, se trouve ainsi simplifiée.

Au-delà de la seule rédaction, c'est le dispositif lui-même qui est simplifié au fond : si la loi encadre le dispositif par un rappel des principales dispositions d'ordre public, désormais, l'ensemble des conditions d'alimentation, d'utilisation, de gestion, de liquidation et de transfert des droits épargnés sur un compte épargne-temps sont déterminées par accord collectif.

Défini aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire. Son usage par le salarié répond à la volonté de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur. Toutefois, la loi nouvelle conserve la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une exception à ce caractère volontaire en prévoyant une alimentation collective du compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Conçu initialement comme une « épargne temps » permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif est également devenu, du fait des différentes modifications d'ordre législatif, le moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire. Les dispositions nouvelles rendent plus explicites cette faculté de monétiser le compte épargne-temps en permettant notamment au salarié qui le souhaite d'utiliser les droits affectés sur son compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

En outre, la passerelle entre le compte épargne-temps et l'épargne retraite est consolidée.

Les sources potentielles d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps sont accrues. Les restrictions légales en matière de monétisation des droits affectés sur un compte épargne-temps disparaissent.

La présente fiche expose l'ensemble du dispositif simplifié du compte épargne-temps.

1. Les conditions de mise en place du CET

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.

Les nouvelles dispositions législatives renvoient prioritairement à l'accord collectif d'entreprise le soin de déterminer les modalités de mise en place d'un compte épargne-temps afin de tenir compte à la fois des besoins économiques et des besoins des salariés, au plus près des réalités de l'entreprise, principalement concernée par la mise en place de ce dispositif d'épargne.

2. Les modalités d'alimentation du CET

Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles le salarié et l'employeur peuvent alimenter le CET. Si la loi ne liste plus les différents modes d'alimentation « en temps » ou « en argent » pour laisser toute liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation, elle rappelle néanmoins les principes d'ordre public qui doivent être respectés.

2.1. - L'alimentation en temps

L'accord collectif décide des types d'éléments en temps pouvant être affectés dans un CET :

A l'initiative du salarié

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent stocker dans le compte autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent. Ils peuvent notamment librement affecter au compte, 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'organisation du travail prévue à l'article L. 3122-2 ;
- Les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des 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…

S'agissant des congés payés annuels, la loi rappelle que seuls peuvent être épargnés sur un compte les jours acquis au titre de la cinquième semaine.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent être stockés sur un compte épargne-temps (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

A l'initiative de l'employeur

Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au compte les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail notamment lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient.

Lorsque les heures qui dépassent la durée collective sont des heures supplémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà de la durée légale, elles doivent bénéficier des majorations légales. La valeur des heures de travail portées au compte doit donc inclure la majoration légale.

2.2. - L'alimentation en argent

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler les sommes qu'il y a affectées. Il appartient à l'accord collectif instituant la CET de préciser ces sources d'alimentation.

L'accord collectif peut prévoir la possibilité pour le salarié d'accroître ses droits en affectant sur le CET tout élément monétaire tels que :

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

L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à abonder les droits qui y figurent. Il s'agit d'un abondement, c'est-à-dire du versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient en tout état de cause dues au salarié.

3. Les modalités d'utilisation du CET

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment. Il appartient à l'accord collectif de déterminer les conditions d'utilisation du CET. Si la loi ne liste plus les différentes modalités d'utilisation des droits pour laisser toute liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation, elle rappelle les principes d'ordre public qui doivent être respectés.

Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de « congés » ou de rémunération.

3.1. - L'utilisation du CET pour indemniser des jours de repos ou de congés

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont librement déterminés par l'accord collectif. Il peut s'agir notamment d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale, d'un passage à temps partiel, de tout congé sans solde, d'une cessation progressive ou totale d'activité ou d'une période de formation en dehors du temps de travail.

Par ailleurs, lorsque l'accord collectif prévoit une affectation collective des heures de travail sur le CET **à l'initiative de l'employeur**, il doit préciser les conditions d'utilisation de ces droits. Suivant les options retenues par l'accord collectif, le dispositif peut être utilisé comme un dispositif d'aménagement du temps de travail pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité. L'utilisation de ces heures peut ainsi permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir éventuellement au chômage partiel. En revanche, les jours affectés individuellement par le salarié sur le CET ne peuvent faire l'objet d'une utilisation collective.

3.2. - L'utilisation du CET sous forme monétaire

Le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET. L'accord collectif peut fixer des modalités de liquidation monétaire. Il peut s'agir des options suivantes :

3.2.1. - Compléter la rémunération du salarié

Pour favoriser l'utilisation du compte épargne-temps par le salarié qui le souhaite pour compléter sa rémunération, la loi pérennise le principe posé par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat qui prévoit que, quelles que soient les stipulations conventionnelles applicables, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

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 en tenant compte des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif qui peut prévoir des modalités particulières de valorisation. En l'absence d'accord collectif prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

Le formalisme de la demande de rachat de jours de repos stockés sur un compte répond aux stipulations de l'accord collectif si ce dernier détermine les conditions de monétisation des droits CET. En l'absence de stipulation dans un accord collectif, aucun formalisme n'est imposé. Le salarié matérialise sa demande par tout moyen.

S'agissant du rachat des congés annuels, la loi rappelle que l'accord collectif ne peut autoriser la conversion sous forme de complément de rémunération que des jours excédant le minimum légal de cinq semaines. En effet, si les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent être affectés sur le compte, ils ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération dans le cadre d'une « liquidation » partielle du CET. Ils ne peuvent donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale, ni à une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation totale du compte. Ils doivent être pris sous forme de congés sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET. En revanche, peuvent être convertis en argent les jours de congés annuels accordés, le cas échéant, en vertu d'un accord collectif plus favorable, au-delà des cinq semaines obligatoires, comme par exemple les jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

3.2.2. – Alimenter un plan d'épargne salariale

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

La loi favorise l'épargne retraite des salariés titulaires d'un compte en étendant les exonérations fiscales et sociales déjà applicables lorsque les droits CET, issus d'un abondement de l'employeur en temps ou en argent, sont utilisés pour alimenter un Perco, aux droits non issus d'un abondement de l'employeur lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de l'épargne retraite. Dans ce cas, la loi limite cette extension des exonérations à 10 jours par an.

3.2.3. - Contribuer au financement des prestations de retraite

Si le salarié décide d'utiliser son compte pour contribuer au financement de prestations de retraite, cet usage reste néanmoins réservé aux prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

Dans le droit fil du système retenu pour le Perco, la loi procède à l'extension des exonérations fiscales et sociales qui sont applicables aux versements effectués dans ces plans ou régimes de retraite de droits inscrits dans le CET, issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, le sont également en cas de versements de droits CET non issus d'un abondement de l'employeur. Dans ce cas, la loi limite cette extension des exonérations à 10 jours par an.

3.2.4. - Racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes

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.

4. Les modalités de gestion du CET

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte. Les nouvelles dispositions législatives laissent à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au CET ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte. Les partenaires sociaux négocient librement ces modalités de gestion.

5. Les conditions de garantie et de liquidation du CET

Les partenaires sociaux déterminent librement les conditions de garantie et de liquidation des droits. Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment dans les conditions fixées par l'accord collectif.

Les droits épargnés sont garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS) dans la limite du plafond prévu par le décret du 29 décembre 2005, pris en application de l'article L. 3253-17. Le décret a ainsi aligné le montant du plafond maximal de droits pouvant être épargnés sur un CET sur le montant le plus élevé garanti par l'AGS, soit six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage (article D. 3253-5). Ce plafond permet aux utilisateurs d'épargner et d'utiliser les ressources du CET de manière large, tout en garantissant leur sécurité en cas de défaillance de l'entreprise.

Pour pouvoir épargner des droits sur un CET au-delà du plafond fixé et couvrir les risques d'impayés, la loi renvoie aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de mise en place et les caractéristiques d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière. Le dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales et dont le montant dépasse le plafond déterminé par le décret précité.

A défaut d'accord collectif négocié avant le 8 février 2009, la loi renvoie à un décret le soin de mettre en place un dispositif de garantie afin de sécuriser l'ensemble des droits dépassant le plafond le plus élevé garanti par l'AGS (soit 66552 € pour l'année 2008).

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, les droits acquis qui excèdent le plafond précité, sont convertis en unités monétaires et versés au salarié sous forme d'indemnité.

La convention ou l'accord collectif détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre. A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié a le choix entre deux options :

- Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ à la retraite, etc.), une indemnité correspondant à al conversion monétaire de l'ensemble des droits 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. La loi renvoie à un décret les conditions de déblocage des droits consignés au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droits.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.