

A RETENIR

► 2 modes d'alimentation possibles :

- en temps (jours de congés ou de repos non pris - à l'exclusion des 4 semaines de congés payés légaux - mais aussi heures supplémentaires)
- en argent (augmentation ou complément de salaire, intéressement, participation, plan d'épargne).

► 2 modes d'utilisation possibles :

- sous forme de congés (indemnisation de temps non travaillé...)
- sous forme monétaire (possibilité de liquider tout ou partie des droits acquis à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés).

EN QUOI CONSISTE LE COMPTE EPARGNE TEMPS ?

Le CET permet au salarié d'accumuler les 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.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le CET s'applique dans toutes les professions et entreprises pour lesquelles peut être conclu un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

- Dès lors qu'au moins 1 délégué syndical est désigné dans l'entreprise, la négociation d'un accord collectif visant à mettre en place un CET doit se dérouler avec cet interlocuteur.
- En l'absence de délégué syndical, la mise en place du CET sera effectuée, selon l'effectif et l'existence ou non d'un comité social et économique, soit via la négociation d'un accord collectif avec les représentants des salariés (membres élus, mandatés ou non, ou salariés mandatés) le cas échéant suivie d'un référendum, soit via la proposition par l'employeur aux salariés d'un projet d'accord collectif soumis à référendum.

QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?

L'accord CET :

- détermine, les conditions et limites d'alimentation du CET à l'initiative du salarié en temps ou argent,
- détermine, les conditions et limites d'affectation des heures à l'initiative de l'employeur accomplies au-delà de la durée collective,
- définit les modalités de gestion,
- indique les conditions d'utilisation et de liquidation/transfert.

COMMENT EST-IL ALIMENTÉ ?

Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles les salariés et l'employeur peuvent alimenter le CET.

La loi ne liste plus les différents modes d'alimentation «en temps» ou «en argent» et ce, pour laisser toute liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation.

ALIMENTATION EN TEMPS

L'accord collectif décide des types d'éléments en temps pouvant être affectés dans un CET. Les salariés peuvent stocker dans le compte autant de jours de congés ou de repos qu'ils le souhaitent, étant précisé que l'alimentation au compte s'effectue dans les proportions et limites retenues par l'accord CET.

- Alimentation du CET en temps à l'initiative du salarié : possibilité de stocker des jours de congés ou de repos,
- Alimentation du CET en temps à l'initiative de l'employeur : les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.

A RETENIR

COMMENT S'EFFECTUE LA GESTION DES DROITS CET ?

L'accord définit les modalités de gestion du compte notamment :

- ▶ Les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au CET.
- ▶ Les modalités de revalorisation des sommes figurant au CET.

ALIMENTATION EN ARGENT

Le Compte Épargne Temps permet au salarié d'accumuler des éléments monétaires, cependant, il appartient à l'accord CET de préciser ces éléments :

- ▶ Alimentation du CET en temps à l'initiative du salarié : possibilité de stocker tout élément monétaire.
- ➔ **Éléments monétaires** : augmentation ou complément de salaire, prime d'intéressement (si l'accord d'intéressement le prévoit), tout ou partie des sommes issues de la participation ou du plan d'épargne (au terme de la période d'indisponibilité).
- ➔ L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à **abonder** les droits qui y figurent, c'est-à-dire, le versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient, en tout état de cause, du fait du salarié.

COMMENT PEUT ÊTRE UTILISÉ LE 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. Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de «congés» ou de rémunération.

UTILISATION SOUS FORME DE CONGES

Les types de jours de congés ou de jours de repos pouvant être à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont librement déterminés par l'accord collectif (il faut donc établir une liste au sein de l'accord.)

• **utilisation individuelle** : les droits épargnés à l'initiative du salarié peuvent lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés : 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 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.

• **utilisation collective** : les heures épargnées à l'initiative de l'employeur peuvent lui permettre de gérer des fluctuations d'activité et éviter ainsi le recours au chômage partiel.

UTILISATION SOUS FORME MONETAIRE

Le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET.

JOURS DE CONGES : LA CINQUIEME SEMAINE

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels affectés sur le compte ne peuvent :

- ▶ être utilisés sous forme de complément de rémunération
- ▶ donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale.

Ils doivent être pris sous forme de congés sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET.

A RETENIR

LES DIFFÉRENTES FAÇONS D'UTILISER VOTRE CET :

- ▶ sous forme de congés
- ▶ sous forme monétaire

COMMENT LIQUIDER VOTRE CET ?

L'accord CET peut fixer des modalités de liquidation monétaire, il peut s'agir des options suivantes :

- ▶ **Compléter la rémunération** à l'exception de la cinquième semaine de congés légaux, tout salarié peut, même si l'accord CET ne le prévoit pas, demander de percevoir ses droits CET pour compléter sa rémunération, il suffit de l'accord de l'employeur,
⇒ *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, des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif peuvent 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.*
 - ▶ **Alimenter un Plan d'Épargne Salariale** : si l'accord CET le prévoit explicitement, les droits qui y sont affectés peuvent être utilisés par le salarié (à l'exception de la cinquième semaine de congés légaux) pour alimenter un Plan d'Épargne Entreprise (PEE/PEI) ou un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERECO/PERECOI).
- **Si affectation au PEE/PEI** (les versements sont assimilés à des versements volontaires et sont donc pris en compte dans le plafond de 25% des versements annuels au PEE/ PEI sauf si investissement dans les fonds d'actionnariat salarié du PEE/PEI).

REGIME SOCIAL

Les sommes sorties du CET sont soumises à l'intégralité des charges sociales. Elles sont également soumises à CSG/CRDS, sauf lorsqu'elles proviennent de la participation, de l'intéressement ou d'un abondement de l'employeur.

SI LES SOMMES SONT RETIRÉES DU CET POUR ÊTRE AFFECTÉES À UN PERCO, UN PERECO

- ▶ **Les droits provenant d'un abondement de l'employeur en temps ou en argent au CET sont assimilés** à un abondement direct de l'employeur. Elles sont donc exonérées de cotisations de Sécurité Sociale, dans la limite du plafond annuel d'abondement applicable au PERECO/PERECOI (16% du plafond de la Sécurité Sociale).
- ▶ **Les droits ne provenant pas d'un abondement de l'employeur** sont, dans la limite de 10 jours par an, exonérés de cotisations de sécurité sociale salariales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales : cotisations maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse ainsi que des taxes et participation sur les salaires. Ces droits sont assujettis à la CSG et à la CRDS (avec abattement forfaitaire d'assiette de 1,75 %), ainsi qu'aux autres prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale : cotisations ou contributions solidarité autonomie, Fnal, dialogue social, chômage, AGS, retraite complémentaire Agirc-Arrco, formation et alternance (contributions à la formation professionnelle, CPF-CDD, supplémentaire à l'apprentissage et taxe d'apprentissage), versement mobilité et participation-construction, et, lorsqu'elle reste due, taxe sur les salaires..

A RETENIR

DANS LA LIMITE DE 10 JOURS PAR AN, LES SOMMES TRANSFERÉES SONT :

- ▶ exonérées de charges sociales (patronales et salariales),
- ▶ exonérées d'impôt sur le revenu.

REGIME FISCAL

Les sommes versées sur un CET ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année de leur affectation au CET.

LORSQUE LE SALARIÉ UTILISE SON CET POUR COMPLÉTER SA RÉMUNÉRATION OU BÉNÉFICIER D'UN SALAIRE PENDANT UN CONGÉ SANS SOLDE

Les indemnités perçues sont soumises à l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année au cours de laquelle elles lui sont versées

SI LES SOMMES SONT RETIRÉES DU CET POUR ÊTRE AFFECTÉES À UN PERCO, UN PERECO

- ▶ **Les droits provenant d'un abondement de l'employeur en temps ou en argent au CET sont assimilés** à un abondement direct de l'employeur. Elles sont donc exonérées d'impôt sur le revenu par assimilation aux règles applicables à l'abondement direct de l'employeur au PERECO/ PERECOI.
- ▶ **Les droits ne provenant pas d'un abondement de l'employeur** sont, dans la limite de 10 jours par an, soit exonérés d'impôt sur le revenu (affectation au PERCO ou au PERECO), soit assimilés à des cotisations de retraite supplémentaire déductibles du salaire imposable.

→ S'agissant des sommes qui ne correspondent **pas** à un abondement de l'employeur au CET et qui sont transférées d'un CET vers un PERCO ou un PER d'entreprise au-delà de la limite de 10 jours, les sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu mais peuvent, sur demande expresse et irrévocable du bénéficiaire, être réparties sur 4 ans (année N / 3 années suivantes).

→ Cette option existe également pour les sommes (correspondant ou non à un abondement de l'employeur) transférées d'un CET vers un PEE, à condition qu'elles servent à l'acquisition de titres ou parts énumérés à l'article L 3332-10, al. 3 du Code du travail (actions de l'entreprise ou titres assimilés).