Décryptage

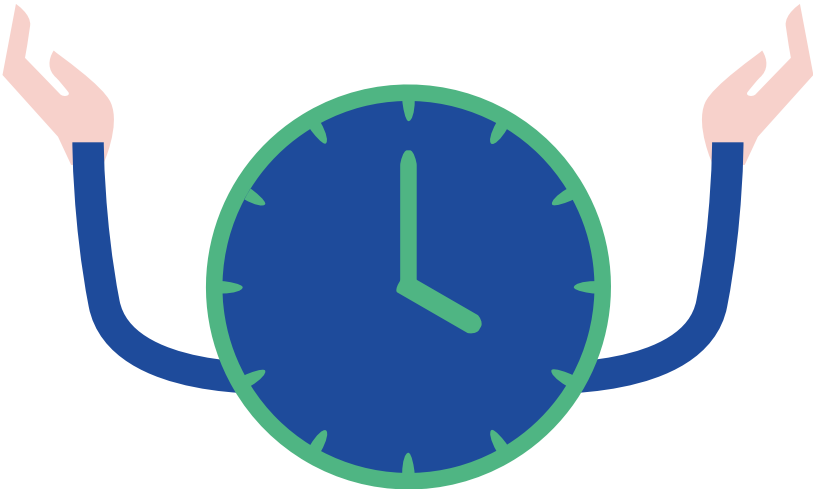
FICHE N°3 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

CE QU'IL FAUT RETENIR

La loi El Khomri n'a pas modifié sur le fond les dispositions concernant le compte épargne temps (CET). Néanmoins, la nouvelle architecture concernant le temps de travail est également applicable au CET :

- **Son objet, ses modalités de mise en place, son utilisation (en temps et/ou en argent) et le principe de garantie des avoirs relèvent de dispositions d'ordre public ;**
- **Son alimentation (en temps ou en argent), sa gestion, le plafond au-delà duquel une assurance ou une garantie est prévue et son utilisation pécuniaire en vue de la retraite relèvent du champ de la négociation collective ;**
- **La garantie des avoirs pris en charge par l' AGS (assurance garantie des salaires) et les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre sont prévues dans les dispositions supplétives.**



* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le CET a fait l'objet d'une recodification dans le cadre de la loi El Khomri qui a mis en place une nouvelle architecture concernant le temps de travail. Celle-ci se compose de trois niveaux :

- L'ordre public : il s'agit des dispositions auxquelles on ne peut déroger, pas même l'accord collectif ;
- La négociation collective : il s'agit des dispositions mises en place par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, avec primauté de principe pour l'accord d'entreprise ;
- Les dispositions supplétives : ce sont les dispositions qui s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche fixant ces règles.

Aucun changement n'a été apporté concernant l'objet du CET, ses modalités de mise en place, son alimentation ou bien encore son utilisation. Les partenaires sociaux disposent toujours d'une grande autonomie dans la mise en place d'un CET.

Pour rappel, le CET a vocation à permettre aux salariés de différer l'utilisation de temps de repos et/ou à épargner des sommes pour une utilisation future.

Remarque : le parcours professionnel d'un salarié aujourd'hui est moins linéaire qu'auparavant. Il peut être constitué de plusieurs périodes d'activité ou d'inactivité professionnelle pouvant prendre plusieurs formes, et même plusieurs statuts, jalonnées de formations, de périodes de chômage, de congés divers se terminant par la retraite. Des outils doivent être pensés pour laisser aux salariés une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps entre toutes ces périodes.

Pour la CFE-CGC, le CET est un dispositif qui répond à cette philosophie. Il constitue un outil de pilotage de la carrière professionnelle permettant à tout salarié, à tout moment de sa vie professionnelle, d'organiser des « pauses » tout en maintenant sa rémunération, mais aussi de se constituer une épargne pour des projets futurs, personnels ou professionnels.

LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU CET

Le CET peut être mis en place par convention ou accord collectif d'entreprise, ou à défaut, par convention ou accord de branche.

L'OBJET DU CET

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congés ou repos non pris qu'il pourra ensuite utiliser sous forme de congés ou de complément de rémunération.

LES PRINCIPES D'UTILISATION DES DROITS AFFECTÉS AU CET

En accord avec son employeur, le salarié pourra utiliser les droits affectés à son CET pour cesser progressivement son activité ou pour compléter sa rémunération. Cette dernière possibilité concerne uniquement les congés non pris au-delà de la 5ème semaine de congés payés.

LE PRINCIPE DE GARANTIE DES AVOIRS PLACÉS SUR LE CET

Les droits acquis sur le CET sont couverts par le régime de garantie des salaires (AGS).

LES DISPOSITIONS RELEVANT DU CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ALIMENTATION DU CET

C'est la convention ou l'accord collectif qui détermine dans quelles conditions et quelles limites cette alimentation peut être faite en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

- Alimentation du CET à l'initiative de l'employeur

Le CET peut être alimenté en temps ou en argent notamment à l'initiative du salarié. Si l'accord collectif le prévoit, une alimentation à l'initiative de l'employeur est possible mais uniquement pour les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.

LE + SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, le CET doit rester à la main de chacun des salariés. Nous déconseillons donc fortement de prévoir l'alimentation collective du CET à l'initiative de l'employeur sauf si celui-ci prévoit un abondement spécifique.

- Alimentation du CET à l'initiative du salarié

L'alimentation en temps

Les salariés peuvent alimenter en temps leur CET par :

→ Des heures supplémentaires,

→ Des repos compensateurs,

→ Des jours de fractionnement,

→ Des jours de congés payés au delà de la 4e semaine (légaux ou conventionnels).

L'accord collectif précise également le nombre de jours de congés ou de repos qui peuvent être placés sur le CET. Par exemple, il est possible de limiter l'épargne temps à 15 jours par an et/ou l'épargne globale par salarié à 120 jours.

Remarque : n'oubliez pas pour les salariés en forfait-jours de prévoir un dépassement du forfait de quelques jours pour anticiper une alimentation du CET avec les jours de repos. Pour rappel, la CFE-CGC préconise un plafond maximum de 225 jours travaillés pour les salariés au forfait-jours.

LE + SYNDICAL

Bien que cela reste à l'initiative de chaque négociateur au niveau de l'entreprise, la préconisation de la Confédération est de privilégier une alimentation du CET par les jours de repos ou les jours de congés payés conventionnels (au-delà de la 5e semaine) ou encore les jours de fractionnement. La 5e semaine reste pour nous un gage de préservation de la santé et de la sécurité des salariés.

L'alimentation en argent

Pour ce qui est de l'alimentation en argent, celle-ci doit être précisée dans l'accord collectif. Il peut s'agir de majoration d'heures supplémentaires, d'augmentation de salaire, des primes d'intéressement de de participation, de primes conventionnelles, tout ou partie du 13ème mois etc. Là encore, l'accord collectif précisera les proportions dans lesquelles l'alimentation en argent est permise.

Remarque : selon l'origine de l'alimentation en argent, le traitement fiscal et social ne se fait pas au même moment (soit à l'entrée dans le CET, soit à la sortie). Il faut donc absolument distinguer l'origine de l'alimentation en argent dans le CET sous peine de fiscaliser deux fois les sommes et/ou cotiser deux fois.

MODALITÉS DE GESTION DU CET, CONDITIONS D'UTILISATION, DE LIQUIDATION ET DE TRANSFERT DES DROITS

La convention ou l'accord collectif détermine les modalités de gestion du CET ainsi que les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Pour rappel, le salarié dispose, dans le cadre de l'accord, d'une liberté d'utilisation des droits qu'il a lui-même affectés au CET .

A noter que la 5e semaine de congés payés ne peut être utilisée qu'en temps.

LE + SYNDICAL

Pour que cette liberté d'utilisation soit réellement effective, la CFE-CGC vous préconise de prévoir un maximum de cas possibles pour l'utilisation du CET. Par exemple : compensation de perte de salaire liée à la prise de congés quels qu'ils soient (congé parental, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé sans solde,),
le don de ses jours de congés au parent d'un enfant malade.

Remarque : le transfert des droits d'un CET d'un employeur à un autre est complexe à mettre en place en pratique sauf dans les entreprises d'un même groupe où une harmonisation entre les différentes entités est généralement prévue. Néanmoins, il est préférable d'inscrire la possibilité de transfert dans l'accord de CET d'un employeur à l'autre sans quoi seules les dispositions supplétives s'appliqueront (voir P4).

LE + SYNDICAL

Concernant la gestion du CET, la CFE-CGC préconise une gestion externalisée. Une telle organisation permet de sécuriser les avoirs des salariés à la hauteur des montants placés et de permettre une transférabilité. Attention, il faut bien prévoir que les frais de gestion soient à la charge de l'employeur.

Pour pouvoir utiliser les droits sur son CET, le salarié doit être informé régulièrement. N'oubliez pas de préciser les modalités d'information des salariés dans l'accord collectif (bulletin de paie, information spécifique, fréquence, etc.).

GARANTIE POUR LES DROITS AU-DELÀ DU PLAFOND DE L'AGS

Pour les sommes placées dépassant les plafonds de l'AGS (six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 78 456€ pour 2017), la convention ou l'accord collectif met en place un dispositif d'assurance ou de garantie.

Remarque : la CFE-CGC vous recommande de négocier ce point dans l'accord collectif. Dans le cas contraire, les dispositions supplétives s'appliqueront.

UTILISATION DU CET EN VUE DE LA RETRAITE

La convention ou l'accord collectif peut prévoir que les droits affectés sur le CET puissent être utilisés, en tout ou partie :

1. pour contribuer au financement de prestations de retraite d'entreprise à caractère collectif et obligatoire. Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.
2. pour faire des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Dans ce cas, les droits qui correspondent à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient d'exonérations fiscales et sociales.

Les droits utilisés selon ces deux modalités et qui ne sont pas issus d'un abondement de l'employeur, bénéficient, dans la limite de 10 jours par an, de l'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.

LE + SYNDICAL

Compte tenu des avantages fiscaux et sociaux, il peut être intéressant de recourir à la passerelle entre le CET et le Perco. C'est pourquoi la CFE-CGC recommande que celle-ci soit permise dans l'accord de CET. A noter qu'on ne retrouve pas ces avantages concernant la passerelle CET-PEE (plan d'épargne entreprise), ce qui la rend moins intéressante.

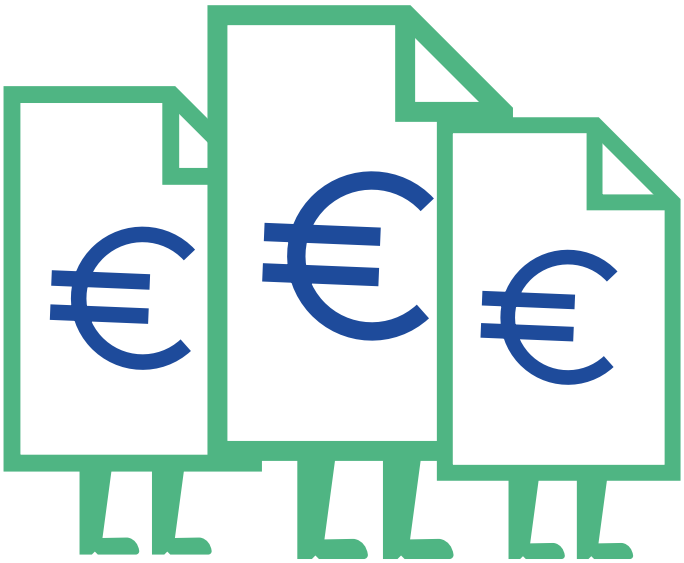
LES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES

GARANTIE POUR LES DROITS AU-DELÀ DU PLAFOND DE L'AGS

A défaut de convention ou d'accord collectif concernant la garantie pour les droits au-delà du plafond de l'AGS et dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis sur un CET dépassent le plafond de garantie de l'AGS (six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit 78 456€ pour 2017), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié par l'employeur.

CONDITION DE TRANSFERT DES DROITS D'UN EMPLOYEUR À UN AUTRE

En l'absence de dispositions dans la convention ou l'accord collectif prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

→ Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité égale à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis sur son CET ;

→ Demander, en accord avec son employeur, la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations de l'ensemble de ses droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis.