

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET) permet aux salariés, qui le désirent, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de congés ou repos non pris (art. L. 227-1 du Code du travail).

1. Mise en place d'un CET

Le compte épargne temps doit être mis en place par accord collectif de branche d'entreprise ou d'établissement ou de groupe.

Régime transitoire et spécifique pour les entreprises de vingt salariés au plus :
Les entreprises dépourvues de délégué syndical, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, peuvent jusqu'au 31 décembre 2008 conclure un accord mettant en place un CET avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. Pour entrer en vigueur, l'accord doit obligatoirement être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

2. Alimentation du CET

Dans les conditions prévues par l'accord, différents éléments en temps ou en argent peuvent être affectés au CET :

◆ Alimentation en temps

- tout ou partie des congés payés annuels légaux ou conventionnels excédant 24 jours ouvrables ;
- les heures de repos acquises au titre du repos de remplacement du paiement des heures supplémentaires ([voir fiche 3](#)) ;
- les heures correspondant aux repos compensateur légaux ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (utilisables à l'initiative du salarié) : jours de RTT ou jours de repos pour les cadres ;
- les heures effectuées au delà de la durée prévue par une convention de forfait en heures ;

Le nombre de jours mis au crédit du compte épargne temps n'est pas limité.

◆ Alimentation en argent

- les primes conventionnelles ou d'intéressement ou, à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation ou d'un plan épargne entreprise ;
- tout ou partie des augmentations ou compléments de salaire ;
- un abondement de l'employeur.

◆ Alimentation en temps

Si l'accord le prévoit, l'employeur peut affecter les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient. Ces heures doivent bénéficier des majorations légales.

3. Modalités d'utilisation du CET

Les périodes de repos et les fonds versés au compte épargne temps peuvent être accumulés dans différentes perspectives. C'est l'accord collectif qui doit définir les conditions d'utilisation.

Le recours au CET peut être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé :

- congé parental d'éducation (article L. 122-28-1 du Code du travail), congé pour création d'entreprise (article L. 122-32-12 du Code du travail), congé sabbatique ou congé de solidarité internationale (article L. 225-9 du Code du travail) ;
- l'indemnisation totale ou partielle des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel, y compris dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou de présence parentale (articles L. 212-4-9, L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du Code du travail) ;
- une formation effectuée hors du temps de travail ;
- une cessation progressive ou totale d'activité.

Le CET peut être utilisé pour compléter la rémunération du salarié, dans la limite des droits acquis dans l'année.

Toutefois, concernant les congés annuels payés, seuls les jours excédant le minimum légal de 5 semaines peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération.

Il peut également être utilisé sous forme de rémunération différée : alimentation d'un plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO), financement de prestations de retraite supplémentaire ou rachat d'annuités manquantes (par exemple pour les années d'études) pour le calcul de la retraite. Il convient de noter que les droits versés dans un PERCO ou pour financer des prestations de retraite et qui correspondent à un abondement de l'employeur dans le CET bénéficient des mêmes traitements social et fiscal que ceux applicables à l'abondement de l'employeur au PERCO ou des contributions patronales au financement des prestations de retraite supplémentaire.

En cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis doit être versée au salarié ; à moins que l'accord ne prévoit les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

4. Modalités de gestion du compte épargne temps

C'est l'accord collectif instituant le CET qui doit en fixer les modalités de gestion : aucune condition de délai et de durée d'utilisation n'est plus fixée légalement.

En revanche la loi fixe un plafond : lorsque les droits affectés au CET atteignent un montant plafond (fixé à 62 136 € par décret), une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits du salarié doit lui être versée. Cette liquidation n'a pas à être opérée si l'accord collectif relatif au CET a mis en place un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret.