

# Tout savoir sur...

## Le compte épargne-temps



Vos salariés ne posent pas la totalité de leur congés payés légaux et conventionnelles tous les ans ? Les compteurs de congés payés de ces derniers sont trop élevés ? Pourquoi ne pas mettre en place un compte épargne-temps (CET) ?

### En quoi consiste le CET ?

Le CET 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 pris ou des sommes qu'il y a affectées

### Comment le CET est-il mis en place ?

La mise en place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire. Il peut être institué par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche. Une convention ou un accord collectif de groupe peut également prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités sont ensuite définies au niveau de l'entreprise. La convention ou l'accord collectif doit prévoir des clauses obligatoires le concernant, notamment :

- les conditions et limites de l'alimentation du CET 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 ;
- les modalités de gestion du CET ;
- les conditions d'utilisation et de liquidation du CET ;
- les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

L'accord collectif doit également prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie pour les droits acquis qui dépassent les montants pris en charge par l'AGS, soit 82 272 € pour 2021, ou, à défaut, le plafonnement du CET à cette valeur garantie

### Comment le CET est-il alimenté ?

Une fois mis en place, le salarié est libre de l'alimenter ou non. Chaque compte est donc individuel et fonctionne de manière autonome. Le salarié décide des éléments, préalablement listés dans l'accord, qu'il souhaite y affecter et décide, dans le respect des possibilités offertes par ce même accord, de l'usage qu'il souhaite en faire.

Trois types d'apports peuvent être faits :

1. Apports en temps de repos : affectation totale ou partielle, des jours de congés payés excédant les 24 jours ouvrables légaux ; repos compensateurs de remplacement ; contreparties obligatoires en repos ; jours de repos liés à l'aménagement du temps de travail ; jours de repos accordés aux cadres en forfait jours ; heures de travail au-delà de la durée collective ou du plafond prévu par la convention de forfait en heures.
2. Apports en temps de travail : comprenant les éléments de rémunération : augmentation de salaire sous réserve de respecter le SMIC ou les minima sociaux ; primes et indemnités conventionnelles ; primes d'intéressement ; sommes issues de la participation à l'issue de la période d'indisponibilité ; sommes versées dans un PEE, un PER ou un PERCO à l'issue de la période d'indisponibilité.
3. L'abondement de l'employeur.

### A quoi sert-il ?

Le CET permet au salarié qui le souhaite de :

1. Financer un congé (tel qu'un congé parental, pour création d'entreprise, sabbatique, sans solde) ou un départ à la retraite anticipé.
2. D'indemniser un passage à temps partiel, un temps de formation ou une cessation anticipée d'activité.
3. Se verser une rémunération immédiate (impossible pour la 5ème semaine de congés).
4. Constituer une épargne : alimentation du PEE, PERECO, rachat de cotisations d'assurance vieillesse.
5. Transformer l'alimentation de son CET en indemnité notamment lors de la rupture de son contrat.

### Le CET en cas de rupture du contrat

Le salarié qui quitte l'entreprise, quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail, peut :

1. Transférer ses droits auprès d'un autre employeur, si la convention ou l'accord le prévoit ;
2. Demander la consignation de ses droits auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les droits consignés auprès de la CDC peuvent ensuite être débloqués à tout moment, par le paiement de tout ou partie des sommes consignées.

### Le régime social et fiscal du CET

Les sommes provenant du CET sont imposables à l'impôt sur le revenu.

De plus, les indemnités accordées sont soumises à diverses taxes, cotisations et prélèvements tels que les cotisations de sécurité sociale ou encore tous les prélèvements, taxes et participations sur les salaires.

### Le CET face au Covid-19

Une ordonnance du 25 mars 2020 a prévu que, par dérogation aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles relatives à l'utilisation des droits affectés au CET, l'employeur peut imposer la prise de jours de repos inscrits sur le CET, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie « eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

L'employeur détermine unilatéralement les dates de ces jours de repos en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. La période de prise de jours de repos ainsi imposée ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2021.

L'employeur qui utilise cette dérogation en informe, sans délai et par tout moyen, le CSE et la Direccte. Néanmoins, le nombre total de jours dont l'employeur peut imposer la prise, incluant les jours de repos en cas d'aménagement du temps de travail, de jours de RTT, de jours de repos pour les salariés en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, et les jours de repos du CET, est limité à 10.