

épargne salariale —

CET

TOUT SAVOIR SUR LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS



AG2R LA MONDIALE

SOMMAIRE

Compte Épargne Temps	3
Historique	4
Mise en place	6
Alimentation	8
Utilisation	10
Optimiser le CET	14

COMPTE ÉPAR- GNE TEMPS

Le Compte Épargne Temps a été créé initialement pour permettre au salarié d'épargner des jours de congés afin de financer, en tout ou partie, une absence non rémunérée (congs sans solde, passage à temps partiel ...).

Aujourd'hui le CET permet au salarié de se constituer une épargne pour sa retraite ou un complément de rémunération et à l'entreprise d'optimiser la gestion du temps de travail.

Découvrez tout au long de ce livret comment le CET est devenu un instrument multi-usage pour l'entreprise et le salarié.

HISTORIQUE

La création du Compte Épargne Temps (CET) trouve son origine dans l'enrichissement du contenu de la négociation sur le thème de l'épargne temps dans un certain nombre d'accords.

LOI « GIRAUD » DU 25 JUILLET 1994 : CRÉATION DU CET

« Amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise »

Cette modalité permet au salarié qui le désire, d'accumuler des droits à congé rémunéré.

LOI DU 13 JUIN 1998, APPELÉE AUBRY I

« Orientation et incitation à la réduction du temps de travail »

LOI DU 19 JANVIER 2000, APPELÉE AUBRY II

« Réduction négociée du temps de travail »

L'accord peut prévoir que tout ou partie des jours de repos accordés au titre de cette réduction peuvent alimenter un CET. Les lois « Aubry » ont apporté au CET :

- L'alimentation par RTT,
- Le plafonnement des congés payés à 10 jours/an,
- La limitation des alimentations à 22 jours/an,
- Les utilisations « passage à temps partiel » et « formation »,
- Les délais d'utilisation et le stock pivot de 2 mois.

LOI « FABIUS » DU 19 FÉVRIER 2001

« Épargne salariale »

Possibilité d'alimenter le CET par de l'épargne salariale disponible.

LOI « FILLON » DU 17 JANVIER 2003

« Salaires, temps de travail et développement de l'emploi »

Le CET répond aux principes fondamentaux suivants :

- Le volontariat du salarié dans l'ouverture et l'utilisation du compte,
- Le caractère individuel de l'ouverture et de l'utilisation du compte.

Cette loi introduit également la Monétarisation du CET (alimentation et ou gestion en argent).

LOI DU 31 MARS 2005

« Réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise »

Modification du régime juridique du compte épargne temps et extension des possibilités d'alimentation et d'utilisation du CET.

- Incitation à l'utilisation de l'abondement de l'employeur au CET pour financer des prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire (art. 83 ou PERE sur la partie obligatoire) ou pour alimenter un PERCO,
- Suppression des plafonds, des délais d'utilisation et du stock pivot,
- Création d'un seuil des droits CET. L'accord CET doit prévoir un contrat d'assurance ou de garantie, pour les droits dépassant le plafond AGS*,
- Assouplissement de mise en place du CET, dans les entreprises de moins de 20 salariés, jusqu'au 31/12/2008.

LOI DU 30 DÉCEMBRE 2006

« Développement de la Participation et de l'actionnariat salarié »

Incitation au transfert des droits CET vers un PEE ou un PERCO.

LOI DU 8 FÉVRIER 2008

« Pouvoir d'achat »

Possibilité pour le salarié d'utiliser ses droits affectés à son CET pour compléter sa rémunération.

LOI DU 20 AOÛT 2008

« Rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »

Assouplissement des mécanismes d'aménagement du temps de travail.

- La priorité est désormais donnée à la négociation d'entreprise ou d'établissement. La référence à un accord de groupe est supprimée.
- La possibilité pour un salarié de demander à monétiser les droits affectés sur le CET est désormais inscrite de façon pérenne dans le code du travail.
- La passerelle vers l'épargne retraite créée par la loi du 31/03/2005 est élargie aux droits CET hors abondement, dans la limite de 10 jours/an.
- Les listes limitatives d'alimentation et d'utilisation du CET sont supprimées.

DÉCRET DU 5 OCTOBRE 2009

« Conditions et modalités de la garantie et de la consignation des droits épargnés sur un compte épargne temps »

Le décret revient sur les modalités de consignation des droits acquis et l'utilisation des droits consignés.

* AGS : Assurance garantie des salaires

MISE EN PLACE

Bien qu'elle ne soit pas obligatoire, la mise en place d'un Compte Épargne Temps dans l'entreprise est recommandée.

- C'est un outil souple de gestion du temps de travail adaptable aux contraintes de chaque entreprise,
- C'est également un outil supplémentaire de rémunération différée.

PRINCIPE

Tout accord collectif CET, doit pour être valide, avoir été signé par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce scrutin, au moins 50% des suffrages exprimés. Le seuil des 30% et 50% sont calculés par rapport aux suffrages exprimés, c'est-à-dire à l'exclusion des bulletins blancs ou nuls.

EXCEPTIONS

Depuis le 31 décembre 2009, les entreprises dépourvus de délégués syndicaux pourront, sous réserve de remplir les conditions fixées par la loi, négocier un accord collectif CET avec des élus ou un salarié mandaté sauf dispositions conventionnelles contraires conclues sous l'empire de l'ancienne réglementation. Les accords conclus avec des élus devront, pour entrer en vigueur, faire l'objet d'une approbation de la commission paritaire de branche. Le dépôt de l'accord à la DDTEFP* doit être accompagné soit du PV d'approbation de la commission paritaire (pour les accords conclus avec des élus) soit du PV de carence aux élections professionnelles (pour les accords conclus avec des salariés mandatés).

* DDTEFP : direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

L'accord CET doit définir les modalités pratiques d'utilisation du CET, dans le respect des principes généraux fixés par la loi en précisant :

- Les conditions d'utilisation du CET,
- Les modalités de conversion (affectation d'éléments monétaires ou temporels) sur le CET,
- Les conditions de liquidation du compte en cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation aux congés,
- Les conditions de transfert du CET en cas de mutation au sein du groupe ou d'un établissement à un autre,
- Le traitement des droits CET en cas de :
 - dépassement du plafond AGS,
 - rupture du contrat de travail.

Depuis la loi du **20 août 2008**, **il n'existe plus de liste limitative** des éléments pouvant être affectés au CET, ni de liste limitative des usages qui peuvent être faits des droits accumulés. Les partenaires sociaux disposent ainsi d'une grande autonomie dans la négociation du CET.

Néanmoins une double restriction perdure

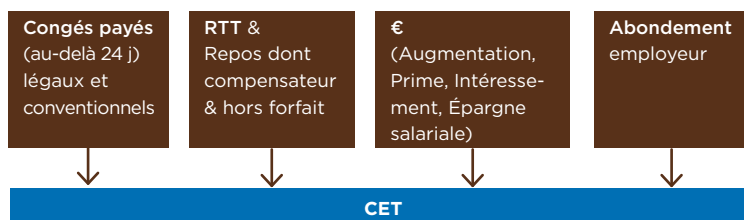
Les jours de congés payés ne peuvent être affectés au CET que pour une durée excédant 24 jours ouvrables (soit 4 semaines de congés payés). La monétarisation des droits versés sur un CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour les droits à congés payés excédant 30 jours ouvrables (soit 5 semaines de congés payés).

Pour profiter des nouvelles possibilités offertes par l'évolution réglementaire, les partenaires sociaux doivent modifier l'accord CET par avenant.

ALIMENTA- TION

Les partenaires sociaux sont libres de décider du nombre de jours qu'il est possible d'épargner au maximum sur le compte chaque année.

Le Compte Épargne Temps peut être alimenté en temps ou en argent, dans les conditions et limites définies par l'accord collectif.



ALIMENTATION EN TEMPS^(*)

À l'initiative du salarié

- **Congés payés**, à l'exception des quatre premières semaines,
- **Heures de repos** acquises au titre des heures supplémentaires,
- **Jours de repos et de congés** accordés au titre de l'organisation du travail,
- **Jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes** soumis à un forfait annuel en jours,
- **Heures effectuées au-delà de la durée prévue par une convention individuelle de forfait.**

À l'initiative de l'employeur

- **Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail**, notamment lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient,
- **Abondement.**

* Liste non exhaustive

ALIMENTATION EN ARGENT^(*)

L'accord peut prévoir la possibilité pour le salarié d'affecter ses augmentations et/ou ses compléments de salaire au CET.

À l'initiative du salarié

- **Primes et indemnités** conventionnelles,
- **Primes d'intéressement** attribuées dans le cadre d'un accord d'intéressement,
- **Participation**,
- **Avoirs disponibles sur un plan d'épargne salariale**,
- **Augmentations ou compléments au salaire** de base.

À l'initiative de l'employeur

- **Abondement**.

NB : Le plafond maximum de garantie AGS (69 240 € pour l'année 2010) s'applique à l'ensemble des sommes avancées à un salarié (toutes créances salariales confondues) pour une procédure collective.

PLAFONNEMENT DES DROITS ACCUMULÉS SUR UN CET

Pour pouvoir épargner des droits CET au-delà du plafond AGS^(**) (déterminé à l'article D.3154-1 du code du travail, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage), la convention ou l'accord collectif doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées. Le décret du 05/10/2009 précise qu'en l'absence d'une convention ou d'un accord collectif prévoyant un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées, **le dispositif de garantie est mis en place par l'employeur**.

Ce dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'indemnité versée.

La garantie financière doit résulter d'un contrat d'assurance ou d'un engagement de caution auprès de :

- Société de caution mutuelle,
- Organisme de garantie collective,
- Compagnie d'assurance,
- Banque,
- Établissement financier habilité à donner caution.

Le contrat d'assurance et l'engagement de caution doivent faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. À défaut de dispositif de garantie, lorsque les droits épargnés au CET excèdent ce plafond, une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits supplémentaires acquis doit être versée au salarié.

* Liste non exhaustive

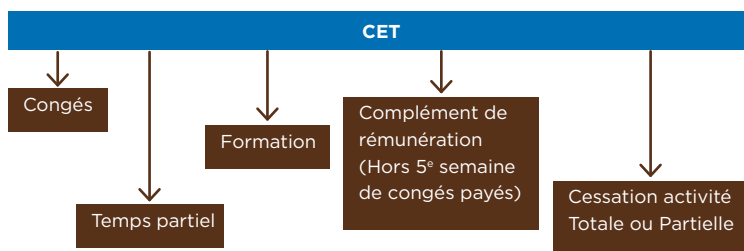
** AGS : Assurance garantie des salaires

UTILISATION

L'indemnité du congé est considérée comme du salaire.

Pendant le congé, le contrat de travail est, en principe, suspendu.

Le compte épargne temps peut être utilisé en temps ou en argent, dans les conditions et limites définies par l'accord collectif.



UTILISATION EN TEMPS^(*)

- **Congés non rémunérés** (congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale, congé sans solde),
- **Formation** en dehors du temps de travail,
- **Passage à temps partiel**,
- **Cessation progressive ou totale d'activité.**

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.

* Liste non exhaustive

UTILISATION EN ARGENT

Pour favoriser l'utilisation du CET 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 ses droits sur le CET pour compléter sa rémunération.

S'agissant du rachat des **congrés 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.

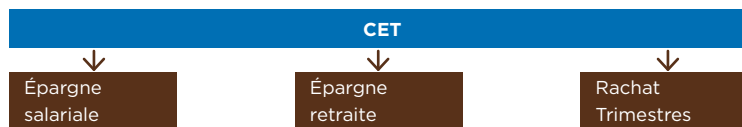
Valorisation des droits CET

Les Droits CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés dans les conditions prévues dans l'accord CET. À défaut, la valorisation de la journée est appréciée à la valeur du salaire au moment de l'utilisation.

Formalités

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.

PRÉPARATION DE LA RETRAITE OU D'UN REVENU DIFFÉRÉ



Procéder à des rachats des périodes d'études auprès du régime général d'assurance vieillesse

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités manquant, correspondant notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

Alimenter un PERCO ou contribuer au financement de prestations de retraite

Afin d'encourager les salariés à se constituer une épargne retraite, l'article 26 de la loi du **20 août 2008**, exonère désormais de cotisations de Sécurité sociale* les droits CET, autres que l'abondement de l'employeur, utilisés pour alimenter un PERCO ou contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire (art. 83 ou PERE sur la partie obligatoire), et ce dans la limite d'un plafond de 10 jours par an.

	Art. 83/PERE	Traitement fiscal	Traitement social
Droits CET issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.	Assimilable à une participation de l'employeur.	Non soumis à l'impôt sur le revenu. Dans la limite de l'enveloppe de 8 % du revenu annuel brut (dans la limite de 8 PASS). Déduction faite de l'abondement PERCO.	- Exclusion de l'assiette des cotisations Sécurité sociale dans la limite de l'enveloppe de 5 % du PASS⁽²⁾ ou 5 % rémunération annuelle brute, dans la limite de 5 PASS. - Soumis à CSG-CRDS et au Forfait social.
Droits CET non issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.	Jusqu'à 10 jours par an : Assimilable à une participation du salarié, sur la partie obligatoire. Au-delà de 10 jours par an : Assimilable à un versement volontaire du salarié sur la partie facultative (PERE).	Soumis à l'impôt sur le revenu. Sous réserve du régime de déductibilité prévu à l'art. 163 quater viciés du Code Général des Impôts.	- Exclusion de l'assiette des cotisations Sécurité sociale salariale et de la plupart des cotisations sociales patronales⁽¹⁾. - Soumis à CSG-CRDS. Assimilable à un salaire.

⁽¹⁾ À l'exception de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ; restent dues : la contribution solidarité autonomie/la contribution au versement transport/la contribution au FNAL/la CSG et la CRDS à la charge du salarié/ ARRCO/AGIRC/ASSEDIC.

⁽²⁾ PASS : Plafond annuel Sécurité sociale (PASS 2010 : 34 620 €).

Traitement fiscal	Traitement social	Vers un Perco	
Déductible de l'assiette du bénéfice imposable à l'IS et exonération d'impôt sur le revenu, dans la limite de 16% du PASS.	• Non assujettis aux charges sociales, dans la limite de 16% du PASS. • Contribution FSV⁽⁴⁾ de 8,2 % pour la partie > 2 300 €. • CSG-CRDS et forfait social.	Assimilable à un abondement employeur au PERCO.	← Droits CET issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.
Exonération d'impôt sur le revenu.	• Exclusion de l'assiette des cotisations Sécurité sociale salariale et de la plupart des cotisations sociales patronales⁽¹⁾. • Soumis à CSG-CRDS.	Dans la limite de 10 jrs/an : Assimilable à un versement volontaire particulier * du salarié.	← Droits CET non issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.
Traitement fiscal appliqué à un salaire.	Traitement social appliqué à un salaire.	Au-delà des 10 jrs/an : Assimilable à un versement volontaire du salarié.	←

Les avoirs sortis du PERCO, en capital, ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, les plus values sont soumises aux prélèvements sociaux (12.1%).

SITUATION EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Depuis le décret du 05/10/2009, en cas de rupture de contrat de travail, à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut demander la consignation de ses droits, avec accord de l'employeur. Le transfert doit être fait auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

Ce transfert doit être accompagné de :

- La demande écrite du salarié,
- Une déclaration de consignation renseignée par l'employeur.

Le CDC remettra le récépissé de la déclaration de consignation qui fait foi du dépôt des fonds à l'employeur qui en informera le salarié.

Les sommes seront rémunérées au taux normal des dépôts consignés à la CDC (1 % en 2010) et soumises à la prescription de 30 ans.

Utilisation des sommes consignées :

- À la demande du salarié bénéficiaire, transfert de tout ou partie des sommes vers un **dispositif d'épargne salariale** en vigueur chez son nouvel employeur (CET/PEE/PEI/PERCO), dans les conditions prévues dans les règlements de plan d'épargne salariale.
- À la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droits, **paiement**, à tout moment, de tout ou partie des sommes.

⁽¹⁾ Pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires du salarié (1/4 rémunération annuelle)

⁽⁴⁾ FSV : Fonds Solidarité Vieillesse.

OPTIMISER LE CET

L'entreprise et les salariés ont tout intérêt à mettre en œuvre des solutions d'optimisation de leur CET par le biais :

- De supports financiers dédiés et adaptés,
- D'outils de communication performants,
- D'articulations du CET avec d'autres dispositifs de rémunérations différées (PERCO, art. 83 ou PERE sur la partie obligatoire).

Le temps,
c'est de l'argent.
Autant bien
l'employer et le
protéger.



L'OFFRE AG2R LA MONDIALE POUR LES ENTREPRISES

AG2R LA MONDIALE offre une gamme étendue de solutions de prévoyance, de santé, d'épargne et de retraite.

ENTREPRISE

SANTÉ

Complémentaire santé

PRÉVOYANCE

Maladie & Accident

Incapacité & Invalidité

Décès

ÉPARGNE SALARIALE

PEE

PERCO

— [Compte Épargne Temps](#)

RETRAITE

Retraite supplémentaire à cotisations définies (Art. 83 - PERE)

Retraite supplémentaire à prestations définies (Art. 39)

PASSIFS SOCIAUX

Indemnités de Fin de carrière

Indemnités de licenciement

SERVICES ET INNOVATION SOCIALE

Prévention et conseil social

Accompagnement

AG2R LA MONDIALE

104-110, boulevard Haussmann

75379 Paris Cedex 08

www.ag2rlamondiale.fr

ARIAL ASSURANCE, MEMBRE DU GROUPE AG2R LA MONDIALE - SA À DIRECTOIRE ET
CONSEIL DE SURVEILLANCE AU CAPITAL SOCIAL DE 24 000 000 € ENTIÈREMENT LIBÉRÉ -
ENTREPRISE RÉGIE PAR LE CODE DES ASSURANCES - 32, AVENUE EMILE ZOLA
59370 MONS-EN-BARCEUL - 410 241 657 RCS LILLE