******

**Le Compte Épargne Temps**

**Note d’études CGT GMA – août 2022**

***Préambule***

*Cette note d’études CGT GMA vise à :*

* *Répondre à une salariée qui a interrogé l’UGIT CGT sur le sujet,*
* *Partager cette note avec les collègues et susciter des questions en vue de l’enrichir,*
* *Disposer d’un socle de connaissances réuni dans un seul document.*

*Les sources de l’étude :*

* *Accords GMA CET du 5 novembre 2001 et sa révision du 13 juin 2007*
* *Loi n°2005-296 du 31mars 2005*
* *Accord GMA PEE du 20 juillet 2011 et sa révision du 2 mars 2018*
* *Accord UDSG PERE du 28 novembre 2006 et sa transformation en PEROB en 2022*
* *Accord UDSG PER COL-I du 29 novembre 2006, ses révisions des 10 juillet 2017 et 2 décembre 2019*
* *Loi PACTE du 22 mai 2019*
* *Accord National Groupama*
* *Convention collective nationale des sociétés d’assurance du 27 mai 1992*
* *Code du travail*

**Sommaire de l’étude**

* **Les différents compartiments du CET**
* **L’alimentation du CET**
* **Les utilisations du CET**

**Principe**

C’est la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 qui a permis la création par accord collectif d’un compte épargne-temps. Celui-ci permet l’utilisation des congés non pris

soit sous forme de rémunération,

soit par l’alimentation d’un d’épargne salariale.

Le CET à GMA est accessible dés 3 mois d’ancienneté dans l’entreprise.

**Le CET comporte 3 compteurs**

Le CET N : compteur neutralisé qui contient les jours placés dans le compte épargne temps avant l’accord de juin 2007. Il n’est plus alimenté. Il est utilisé en priorité lorsque le ou la salarié⸱e fait une demande de paiement ou de transfert de jours.

Le CET A NM : compteur actif des jours non monétisables.

Le CET A M : compteur actif des jours monétisables.

Ces compteurs ne figurent plus sur le bulletin de salaire depuis janvier 2020. Les soldes sont désormais consultables sur e-temptation.

**Alimentation du CET**

Maximum 21 jours par an + éventuels jours de congé anniversaire.

**CET A Monétisable :**

* Les jours supplémentaires de congés payés prévus par la convention collective (1 jour pour tous + 2 jours pour les cadres) ;
* Les jours acquis en cas de fractionnement des congés principaux (1 ou 2 jours) ;
* Le jour de congé supplémentaire pour ancienneté issu du transfert de la FNMA vers GSA (1) ;
* Les jours de congé supplémentaires issus du transfert de GAN vers GSA (2) ;
* Les jours de congé anniversaire ;
* Jusqu’à 11 jours de JRTT.

**CET A Non monétisable :**

* La 5ème semaine de congés payés.

**Une question de l’Ugict- CGT GMA**

La question relève des RIC : quel texte régit l’ordre de prise des congés selon leur nature ? En effet cela impacte la répartition des jours entre CET A NM et CET A M.

Prenons l’exemple d’un salarié cadre qui a 20+3 jours de congés + 5ème semaine.

Il a posé 25 jours de CP qui ont déclenché 2 jours de fractionnement. Au 31 mai il lui reste 7 jours de congés.

Pourquoi 5 jours sont-ils placés dans le CET non monétisable et 2 jours dans le CET monétisable ? Cela suppose que la 5ème semaine est réputée prise en dernier. En effet, on pourrait considérer que ce salarié a pris 20 jours de CP et 3 jours sur sa 5ème semaine. Son solde serait alors composé de 2 jours de fractionnement (CET M), 3 jours CCNSA (CET M) et 2 jours de 5ème semaine (CET NM). Ainsi la répartition serait 5 jours dans le CET monétisable et 2 jours dans le CET non monétisable. Ce qui change l’utilisation possible.

**Utilisations du CET**

**Indemnisation de périodes d’absence :**

* Absence d’au moins 10 jours pour congé parental, sabbatique, création ou reprise d’entreprise, solidarité internationale ou familiale, présence parentale, sans solde.
* Congé entre 1 à 20 jours ouvrés durant la période légale de congés payés après utilisation des CP et JRTT.
* Réduction de la durée du travail ou cessation anticipée et totale d’activité avant la retraite.
* Indemnisation de minimum 3 jours de formation suivie en dehors des heures de travail.

**Monétisation :**

* Versement avec la rémunération mensuelle de minimum 15 jours par demande et maximum 60 jours par an (sans limite pour évènements exceptionnels).
* Rachat de trimestres.
* Alimentation d’un autre plan d’épargne salariale :
	+ Plan d’épargne entreprise

L’article 3 de l’accord PEE du 20 juillet 2011 stipule la possibilité de transfert du CET vers le PEE.

La monétisation de jours du CET vers le PEE est considéré comme un versement volontaire et pourra faire l’objet d’un abondement dans les limites définies dans l’accord PEE.

***Remarque de l’Ugict-CGT :***

*Les 10 jours annuellement transférés du CET au PEE sont réputés exonérés de cotisation maladie-maternité-invalidité-décès. Mais cette cotisation a été transférée à la CSG. Or ces 10 jours sont assujettis à la CSG. Donc ils ne sont plus exonérés de fait.*

* + Plan d’épargne retraite collectif interentreprise

L’article 6 de l’accord PERCOL-I stipule la possibilité de transfert à partir du CET. Ces jours transférés sont considérés comme des versements volontaires. Ils sont exonérés d’impôts sur le revenu.

***Une revendication possible de l’Ugict-CGT :***

*Lors du transfert de jours du CET vers le PERCOL-I, le passif social de l’entreprise diminue. Or la direction se plaint souvent en instance de l’ampleur de ce passif social. Ce transfert pourrait alors être abondé. Dans certaines entreprises chaque jour transféré est abondé de 30€, soit 300€ possibles par an.*

* + Plan d’épargne retraite obligatoire

Le PEROB accueille les cotisations obligatoires du régime de retraite supplémentaire.

L’accord CET ne prévoit pas la possibilité de transfert de jours du CET vers le PEROB. Seuls des versements volontaires en euros peuvent être faits.

**L’analyse de l’Ugict-CGT**

Depuis la loi PACTE de mai 2019, on peut déduire de l’assiette de l’impôt sur le revenu les versements volontaires faits sur les produits de retraite supplémentaire, le PERCOL-I et le PEROB. Ces versements ne doivent pas excéder 10 % des revenus imposables. Il s’agit des cases 6QS 6QT 6QU de la déclaration de revenus dans la catégorie des charges déductibles lorsqu’il s’agit de sommes issues d’un CET. Et/ou des cases 6NS 6NT 6NU pour les versements volontaires sur un PER déductibles.

Les versements volontaires sur les produits de retraite supplémentaire peuvent être un outil de réduction de l’imposition. Toutefois il faut garder à l’esprit que l’impôt sera prélevé lors du versement de la rente ou du capital. Mais c’est intéressant si la tranche marginale d’imposition est plus élevée durant l’activité que durant la retraite.

Exemple :
Joséphine, célibataire sans enfant, gagne 2500 € nets par mois, soit 30.000 € par an, soit 27.000 € de revenu net imposable après l’abattement de 10 %.
Le tableau 1 indique son impôt sans épargne, le taux marginal d’imposition s’élève à $2022÷27000=7,5\%$ :

Si elle verse 75€ par mois sur son PEROB, ou 8 jours de CET sur son PERCOL-I, soit 900€ de versements volontaires, ils seront déductibles de sa tranche d’imposition la plus élevée, à 30%. Son imposition deviendra celle du tableau 2, soit une économie d’impôt de 270€.

**La revendication de la CGT :**

Les primes de pouvoir d’achat, l’intéressement, la participation et les abondements de l’employeur sont des éléments de rémunération qui doivent faire partie de l’assiette de prélèvement des cotisations sociales. Afin que ces sommes participent au financement de notre système de santé et soient prises en compte dans le calcul des retraites.