

MISE EN PLACE DU COMPTE-ÉPARGNE TEMPS

DISPOSITIONS ANTERIEURES A LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOUT 2008

CHAMP D'APPLICATION

Le dispositif peut être mis en place dans toutes les professions et les entreprises où peuvent être conclus des accords collectifs de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Il s'agit, non seulement des professions industrielles et commerciales, mais également des entreprises publiques et des établissements publics industriels et commerciaux ainsi que ceux qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

Le Compte-épargne temps peut également être mis en place dans les professions agricoles qui utilisent les services des salariés définis à l'article L. 1144 (1° au 7°, 9 et 10°) du Code rural.

Sont également concernés les professions libérales, offices publics et ministériels, employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, travailleurs à domicile, assistantes maternelles, sociétés civiles, syndicats professionnels, sociétés mutualistes, organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissement public et des associations ou de tout organisme de droit privé, quels que soient sa forme ou son objet.

CARACTERE FACULTATIF

La mise en place d'un Compte-épargne temps revêt un caractère facultatif pour l'entreprise.

Le Compte-épargne temps peut être mis en place dans le cadre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail. Il permet, dans ce cas, au salarié de reporter des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail dans le Compte-épargne temps.

Le Compte-épargne temps est également basé sur le volontariat du salarié.

L'employeur ne peut, par conséquent :

- imposer l'adhésion du salarié au Compte-épargne temps ;
- fixer des dates de prise de congé des salariés en tenant compte d'une baisse cyclique d'activité.

SALARIES BENEFICIAIRES

L'ensemble des salariés appartenant à une entreprise ayant mis en place un Compte-épargne temps doivent pouvoir bénéficier du Compte-épargne temps.

Toutefois, l'accord peut préciser l'ancienneté requise pour que le salarié puisse bénéficier du Compte-épargne temps.

Cette durée minimale est fixée librement par les parties signataires à l'accord.

SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

En théorie, les salariés sous contrat à durée déterminée doivent disposer des mêmes droits que les contrats à durée indéterminée concernant l'accès au Compte-épargne temps.

Pratiquement, l'utilisation du Compte-épargne temps, par les salariés sous contrat à durée déterminée, paraît difficile car l'ancienneté requise, concernant l'accès au Compte-épargne temps, risque, le plus souvent, de les écarter du dispositif.

ACCORD COLLECTIF

Le Compte Épargne Temps doit être mis en place par un accord collectif signé entre les parties définies à l'article L. 2131-1 du Code du travail :

- au niveau de la branche, par une convention ou un accord collectif étendu ;
- au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, par un accord négocié entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2232-16 et suivants du Code du travail ;
- au niveau du groupe dans les conditions fixées à l'article L. 2232-16 du Code du travail.

La convention ou l'accord d'entreprise doivent être négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

La convention ou l'accord peuvent être conclus au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans les mêmes conditions.

Article L. 2232-16 du Code du travail

REPRESENTATIVITE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions sur la représentativité entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi du 20/08/2008, dans les entreprises pour lesquelles la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

En attendant, sont représentatifs dans l'entreprise :

- les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi ;
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de deux syndicats dont l'un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel.

Détermination de la représentativité

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux critères de représentativité suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- audience : au moins **10 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- effectifs d'adhérents et de cotisations.

Sur quelle base l'audience est-elle mesurée ?

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce premier tour doit donc être dépouillé.

Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli **10 %** des suffrages exprimés (hors blancs et nuls) à ce premier tour.

Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte.

À défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité; elles peuvent conduire à modifier celle-ci. Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords.

Entreprises à établissements multiples

Dans une entreprise avec un seul comité d'entreprise, mais composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de délégués du personnel, ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissements ;
- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi).

Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise.

Validité des accords conclus

L'article L. 2232-12 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli **30 %** des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles ;

et

- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les **8** jours suivant la notification de l'accord. Les modalités de décompte de ces suffrages sont identiques aux modalités de décompte des suffrages pour la détermination de la représentativité.

Alors qu'au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel ne sont décomptés, pour la validité des accords, que les suffrages qui se sont portés sur les organisations reconnues représentatives, les suffrages obtenus par les syndicats dans l'entreprise, aux élections professionnelles, sont directement comptabilisés pour mesurer la validité des accords.

Pour les accords de groupe, le pourcentage de **30** % se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés composant le groupe mesuré pour un cycle électoral considéré.

ABSENCE D'OPPOSITION SYNDICALE

La convention ou l'accord ne doivent pas, sous peine d'être réputés non écrits, faire l'objet de l'opposition syndicale prévue à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Cet article permet à une ou à plusieurs organisations syndicales non signataires de l'accord de s'opposer à son entrée en vigueur à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel.

L'opposition doit être exprimée par écrit et motivée.

L'accord de branche est par conséquent applicable immédiatement après un délai d'opposition de **15** jours suivant sa signature.

MANDATEMENT SYNDICAL

Dans les entreprises de **20** salariés au plus dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désigné comme délégué syndical, il est possible de conclure jusqu'au 31 décembre 2008 un accord relatif au CET avec un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national.

CONTENU DE L'ACCORD

GENERALITES

L'accord collectif doit déterminer les conditions dans lesquelles le Compte-épargne temps est mis en place.

L'accord doit obligatoirement fixer :

- les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le CET sont utilisés à l'initiative du salarié ;
- le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le CET à l'initiative de l'employeur ;
- les modalités de gestion du compte.

L'accord peut par ailleurs prévoir les clauses suivantes :

- ancienneté dans l'entreprise :

L'accord doit indiquer la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du Compte-épargne temps s'applique. Cette durée minimale est fixée librement par les partenaires sociaux en fonction des spécificités de la branche ou de l'entreprise.

Possibilité, le cas échéant, de se constituer une rémunération immédiate ou différée,

- modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au Compte-épargne temps :

Les signataires de l'accord doivent définir précisément, pour chaque élément affecté au Compte-épargne temps, leur mode de valorisation en temps ou en argent.

Exemple

- transformation de jours de Congés Payés ou de repos en argent en cas de constitution d'une rémunération.
- transformation de primes en jours de congés en fonction du taux horaire de base.

Conditions normales d'utilisation du compte

L'accord doit définir les congés possibles, les modalités d'octroi du congé, le calcul, la liquidation et le versement des indemnités compensatrices lors de la prise du congé.

L'accord peut limiter la prise de l'épargne temps au congé de fin de carrière ou à un autre type de congé. Le même accord peut au contraire élargir les possibilités de prise du congé à tout congé préalablement autorisé par la hiérarchie (congé sans solde, ...).

L'accord doit également prévoir, le cas échéant, la possibilité pour le salarié de se constituer une rémunération immédiate ou différée. Dans ce cas, l'accord doit prévoir les modalités d'option entre le congé rémunéré et la rémunération, le passage éventuel du congé rémunéré à une rémunération et d'une rémunération au congé rémunéré.

Conditions d'octroi du congé

Durée, délai de prévenance, procédure...

Conditions de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices

Date de paiement, valorisation, échéances.

Conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation

Conditions de liquidation du compte lorsque le salarié renonce à son congé

Conditions particulières d'utilisation du compte

Lorsqu'il y a transfert du salarié d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, ou lorsque le salarié décide de renoncer au Compte-épargne temps, l'accord doit préciser le sort de l'épargne constituée par le salarié. L'accord doit également préciser l'ensemble des éléments autres que les primes et indemnités qui sont susceptibles d'alimenter le Compte-épargne temps.

UTILISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS DANS LE CADRE D'UN ACCORD D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Loi Aubry I - Loi n° 98-461 du 13 juin 1998

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail, pour pouvoir bénéficier de l'aide "Loi Aubry I", le report des jours de repos devait s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le report ne devait pas dépasser la moitié des jours de repos acquis,
- le salarié devait utiliser son droit à congés dans les 4 ans suivant l'ouverture de ses droits par le salarié.

L'accord devait fixer le nombre de jours pouvant être reportés dans le Compte-épargne temps.

Exemple de clause

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'un jour de repos par mois. Les 11 jours restant peuvent être pris sous la forme de 2 semaines de congés ou être déposés sur le Compte-épargne temps.

Loi Aubry II - Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000

La totalité des jours affectés au Compte-épargne temps par :

- le report des congés payés ;
- l'affectation du repos compensateur de remplacement et des jours de repos issus de la réduction du temps de travail ;
- ne pouvait excéder **22** jours par an.

Loi n° 2005-96 du 31 mars 2005

Cette loi ne fixe pas de limite globale au positionnement de jours RTT ou de congés payés dans le CET. Toutefois, l'alimentation du CET par des congés payés légaux est limitée exclusivement à la **5^e** semaine.

L'article L. 3153-2 du Code du travail précise également que la **5^e** semaine de congés payés ne peut faire l'objet d'une conversion en rémunération.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008

La convention ou l'accord collectif détermine désormais dans quelles conditions et limites le compte Épargne-temps peut être alimenté 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.

Le congé annuel ne peut être affecté au Compte-épargne temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

