UTILISATION DU COMPTE-ÉPARGNE TEMPS

DISPOSITIONS GENERALES

Le salarié a deux possibilités :

- se constituer une rémunération immédiate ou différée, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord mettant en place le compte épargne-temps :
- être indemnisé pendant des périodes d'inactivité non rémunérées.

Ainsi, selon ce que prévoit la convention ou l'accord collectif sur le CET, un salarié peut :

- financer un congé normalement non rémunéré d'une durée minimale de deux mois ou d'une autre durée fixée par accord collectif (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé sans solde…) ;
- prendre l'initiative de passer à temps partiel (pour convenance personnelle ou dans le cadre d'un congé à temps partiel : congé parental d'éducation, congé de présence parentale ou pour création d'entreprise). Dans ce cas, le dispositif sert à indemniser tout ou partie des heures non travaillées ;
- suivre une formation hors temps de travail ;
- cesser de travailler - progressivement ou totalement - à partir de **50** ans.

Accord conclu avant le 1er avril 2005

☞ *En principe, le Compte-épargne temps doit être utilisé dans les 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a acquis 2 mois de congés rémunérés.*

Exceptions :

- le salarié de plus de **50** ans qui souhaite cesser son activité. Aucune limite d'utilisation n'est imposée ;
- le salarié chargé d'un enfant âgé de moins de **16** ans au moment de l'expiration du délai de **5** ans ou d'un parent dépendant ou de plus de **75** ans. Dans ce cas, la durée d'utilisation du Compte-épargne temps est portée à **10** ans.

Accord conclu à compter du 1er avril 2005

Le CET peut être utilisé sans limite de durée.

EXEMPLES D'ALIMENTATION EN VUE D'UN CONGE REMUNERE SUR UNE PERIODE DE 3 ANS

Le salarié est occupé à temps plein, avec un taux de salaire horaire de **10** €.

L'horaire collectif est fixé à **35** heures par semaine.

On considère que 7 heures représentent une journée de congé. L'intéressement et la participation s'élèvent respectivement à **800** € et **1 000** € (placement sur **1** année).

Dans la perspective d'un congé rémunéré (sans affectation d'augmentation de salaire) :

Alimentation	Acquisition en jours ouvrés
8 jours de RTT X 3	24 jours
Sommes issues de la participation :	
1 000 € /10 = 100 H	14,29 jours
100 heures/7 = 14,29 jours	
Demi 13e mois X 3 (10,84 x 3)	32,52 jours
Prime d'intéressement :	
800 € /10 = 80 heures par an	11,43 jours
80 H/7 = 11,43 jours	
Repos compensateur de remplacement :	8,57 jours
(20 heures par an X 3)/7	
Total	**90,81 jours indemnisés**

EXEMPLE D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS SUR UNE PERIODE DE 1 AN AVEC REPORT DE JOURS ACQUIS DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le salarié est occupé à temps plein, avec un taux de salaire horaire égal à **12** €.

Il décide conformément à l'accord de réduction du temps de travail de reporter dans le Compte-épargne temps **11** jours de repos sur les **23** acquis annuellement.

On considère que 7 heures représentent une journée de repos. L'intéressement s'élève à 1 000 €

Alimentation	Acquisition en jours ouvrés
5 jours de RTT	5 jours
Demi 13e mois (21,67 jours : 2)	
Prime d'intéressement :	10,84 jours
1 200 € /12 = 100 heures	
100 heures/7 = 14,29 jours	14,29 jours
Jours de repos acquis dans le cadre	
de la réduction du temps de travail : 12	12 jours
Repos compensateur de remplacement : 5 jours	5 jours
Abondement de l'entreprise : 5 % du 13e mois	0,54 jour
Total	**47,67 jours**

☞ *Les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail peuvent être pris sans délai.*

EXEMPLE D'ALIMENTATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS SUR UNE PERIODE DE 3 ANS EN VUE DE LA CONSTITUTION D'UNE EPARGNE

Le salarié est occupé à temps plein avec un taux de salaire horaire de **12** €.

L'horaire collectif est de **35** h par semaine

L'intéressement et la participation sont versés une seule fois dans le Compte-épargne temps.

Alimentation	Épargne en Euros
5 jours de congés X 3 ans	
Année 2009 (11 X 5 X 7)	385,00 €
Année 2010 (11,5 X 5 X 7)	402,50 €
Année 2011 (12 X 5 X 7)	420,00 €
Participation	1 200,00 €
Intéressement 2010	800,00 €
RTT (2010)	
6 jours (11,5 X 6 X 7)	483,00 €
Total	**3 690,50 €**

CONGE REMUNERE

Le Compte-épargne Temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

Article L. 3151-1 du Code du travail

TYPES DE CONGES

Les modalités d'utilisation du Compte-épargne Temps doivent être prévues par l'accord collectif. Il est souhaitable que la plus grande souplesse, quant au choix du congé, puisse être accordée au salarié volontaire pour utiliser le Compte-épargne Temps.

L'accord qui met en place le Compte-épargne Temps doit prévoir les congés pour lesquels il peut être utilisé.

Congés légaux

Ces congés peuvent être, notamment, les congés sans solde déjà prévus par le Code du travail qui sont rappelés par l'article L. 3151-1 du Code du travail.

Congé parental d'éducation

Tout salarié (père ou mère), justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date, a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation, durant lequel le contrat de travail est suspendu, dans les cas suivants :

- lors de la naissance de son enfant ;
- ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de **3** ans confié en vue de son adoption.

Le congé parental se termine au plus tard au **3**e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de **3** ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Article L. 1225-47 du Code du travail

Congé pour création ou reprise d'entreprise

Le congé pour création d'entreprise est ouvert au salarié qui, à la date du départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins **36** mois. La durée du congé est, en principe, d'un an. La durée du congé peut être de **2** ans. Dans ce cas, le salarié doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins **3** mois avant le terme de la première année de congé.

Article L. 3142-78 du Code du travail

Congé de solidarité internationale

Article L. 3142-32 du Code du travail

Congé sabbatique

Le congé sabbatique est ouvert au salarié qui justifie, à la date du départ en congé, d'une ancienneté minimale de **36** mois et de **6** années d'activité professionnelle.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, au cours des **6** années précédentes :

- d'un congé sabbatique ;
- d'un congé pour création d'entreprise ;
- d'un congé pour formation d'une durée d'au moins **6** mois.

La durée du congé sabbatique est d'au moins **6** mois et de **11** mois au plus.

Pour ces congés, les conditions d'ancienneté et les modalités de prise du congé prévues par la loi ne pourront faire l'objet d'adaptations conventionnelles que si celles-ci sont plus favorables au salarié.

Article L. 3142-91 du Code du travail

Congés conventionnels

Il peut s'agir également de congés déjà mis en place par un accord collectif existant, par exemple, du congé pour fin de carrière.

S'il s'agit d'un congé prévu par un accord de branche, l'accord d'entreprise organisant le Compte-épargne Temps ne pourra modifier les conditions de prise de ces congés que dans un sens plus favorable au salarié.

L'accord peut, enfin, définir lui-même des congés particuliers :

- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière : le Compte-épargne Temps peut être utilisé pour les salariés âgés de plus de **50** ans, désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée à l'article L. 3151-1 du Code du travail (**5** ans) leur soit opposable.

Congés de formation

Le Compte-épargne Temps peut être utilisé pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail.

Utilisation dans le cadre d'un temps partiel

Le Compte-épargne Temps peut également être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées, lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou dans les conditions fixées dans le Code du travail.

Exemple

Un salarié passant à **80** % dans le cadre d'un congé parental peut utiliser son épargne temps pour financer les **20** % de perte de salaire.

DUREE DU CONGE

ACCORD CONCLU AVANT LE 1er AVRIL 2005

Le congé doit avoir une durée minimale de **2** mois.

Cette précision législative a pour objectif de favoriser l'effet emploi, l'entreprise étant d'autant plus encline à embaucher que le congé sera de longue durée.

Cependant, afin de favoriser le maximum de souplesse et d'initiative dans l'utilisation de ce compte, il est possible à l'accord collectif de modifier la durée minimale aussi bien dans le sens de l'allongement que dans celui de la réduction.

L'accord peut par conséquent fixer :

- une durée minimale plus longue (exemple : **6** mois) ;
- une durée minimale plus courte (exemple : **15** jours).

Délai maximum

☞ *Le congé rémunéré doit impérativement être pris dans les conditions suivantes :*
Le salarié doit utiliser son droit à congé dans les 5 ans suivant la date à laquelle il a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale légale (2 mois) ou conventionnelle prévue pour la prise du congé.
Toutefois, ce délai est porté à 10 ans :

- *lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai,*

ou

- *lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.*

De la même façon, le délai de 5 ans n'est pas opposable aux salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

ACCORD CONCLU DEPUIS LE 1ER AVRIL 2005

Lorsque l'accord collectif le prévoit, le salarié peut utiliser le CET pour prendre un congé.

Le nouvel article L. 3151-1 du Code du travail ne fixe aucune durée minimum ni aucun délai quant à la prise du congé.

MODALITES D'OCTROI DU CONGE

L'accord doit définir les modalités d'octroi du congé :

- délai de prévenance (exemple : **2** mois avant le départ) ;
- procédure d'accord de la hiérarchie ;
- conditions du refus, ... ;
- périodes de prise du congé ;

Exemple

Prise hors période de forte activité.

- délai d'utilisation des droits à congé :

- **4** ans dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu en vertu de la loi Aubry I (loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à la réduction négociée du temps de travail),

ou

- **5** ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal au minimum fixé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 - loi Aubry II (**2** mois).

Exemple

Un salarié alimente son Compte-épargne Temps dans les conditions suivantes :

- *2000 (15 jours) ;*
- *2001 (22 jours) ;*
- *2002 (7 jours).*

Le salarié ayant accumulé l'équivalent de **2** mois de congés rémunérés (**44** jours ouvrés), devra utiliser ses droits à congé avant 2007.

Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de **16** ans à l'expiration de ce délai, ou lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de **75** ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congé est portée à **10** ans.

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, si le salarié a en 2007 un enfant âgé de moins de **16** ans, le délai concernant l'utilisation des droits est porté à **10** ans, soit jusqu'à l'année 2012.

- aucun délai d'utilisation dans le cadre de la loi du 31 mars 2005.

INDEMNISATION DU CONGE

MODALITES DE VALORISATION EN TEMPS DES PRIMES ET INDEMNITES

Une grande latitude est laissée ici aux partenaires sociaux pour cette conversion.

On rencontre déjà cette conversion lorsqu'il s'agit, au cours d'une même année, de substituer un congé au versement du **13**e mois.

Dans ce cas, les jours octroyés sont directement calculés en fonction de la proportion du **13**e mois pris en compte.

Exemple d'alimentation placée dans le Compte-épargne temps

Montant du 13e mois : 1 000 €
Taux horaire : 10 € (2006)
Nombre d'heures : 100 heures
Nombre de jours : 100 heures / 7 heures = 14,29 jours ouvrés
Dans ce cas, l'entreprise peut se référer à un taux de salaire journalier calculé en fonction du salaire versé à l'intéressé au moment de l'alimentation du compte.

REMUNERATION DU CONGE

Il appartient à l'entreprise de prévoir les modalités de valorisation du congé pris par le salarié.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé peut être calculée sur la base du salaire que celui-ci perçoit au moment de son départ en congé.

Exemple

Dans l'exemple précédent, si le salarié prend son congé en 2010, le taux horaire pris en compte sera celui en vigueur en 2010.

Le nombre des jours indemnisables qu'il a accumulés dans le compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé.

L'indemnité versée au salarié a le caractère de salaire et sera soumise à cotisations sociales, au moment où elle est versée, dans les mêmes conditions qu'une rémunération.

☞ *Sont exonérées d'IR, les sommes versées :*

- *au titre d'un accord d'intéressement ;*
- *à l'issue des périodes d'indisponibilité, au titre de la Réserve Spéciale de Participation ou du Plan d'Épargne d'Entreprise.*

Par contre, elles ne bénéficient pas d'une exonération de cotisations sociales (sauf CSG/CRDS).

Article L. 3343-1 du Code du travail

L'accord doit prévoir les modalités concernant le paiement de l'indemnité : paiement mensuel (maintien des échéances de paie), trimestriel, paiement unique au moment du départ, ...

Le congé pris par le salarié peut ne pas être entièrement indemnisé. L'accord peut permettre, en effet, que le congé pris soit d'une durée supérieure à celle qui est indemnisable du fait des jours accumulés dans le compte.

REGIME SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé au titre du Compte-épargne temps sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale au moment où elles sont versées, lors de la prise du congé.

L'article L. 3343-1 du Code du travail prévoit que lorsque des droits à congé rémunéré ont été accumulés en contrepartie du versement au Compte-épargne temps des sommes issues de l'intéressement, de la participation ou du PEE, les indemnités compensatrices correspondantes sont soumises à cotisations sociales, ainsi qu'aux taxes et participations assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction et, le cas échéant, taxe sur les salaires).

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux sommes issues de l'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu à compter de la date d'entrée en application de la loi sur l'épargne salariale.

La part des indemnités compensatrices correspondant aux autres sources d'alimentation du Compte-épargne temps demeure soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions habituelles.

CSG/CRDS

En ce qui concerne les contributions sociales, dans la mesure où les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement dans le cadre du PEE sont normalement soumises à CSG/CRDS au titre des revenus d'activité soit lors de la répartition entre les salariés (intéressement et participation), soit lors du versement de l'abondement sur le plan d'épargne, il n'y a pas lieu de soumettre de nouveau à ces contributions les indemnités compensatrices correspondant à l'épargne salariale lors de la prise du congé.

Modalités d'applications pratiques

Le traitement spécifique des sommes provenant de l'épargne salariale par rapport aux autres sources d'alimentation du Compte-épargne temps (jours de congé, primes) nécessite de les isoler dans la gestion du compte dans un compartiment spécifique.

À défaut, c'est la totalité des indemnités compensatrices versées au moment de la prise du congé qui seraient soumises à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, des contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

SITUATION DU SALARIE

DURANT LE CONGE

Le salarié se trouve dans une situation où le contrat est suspendu du fait de la prise d'un congé parental d'éducation, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise, ...

Le salarié appartient toujours aux effectifs de l'entreprise puisque son contrat n'est pas rompu.

La période de congé est assimilée ou non à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés selon le type de congé pris par le salarié.

A L'ISSUE DU CONGE

Quelle que soit sa nature, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette règle, qui est rappelée à l'article L. 3151-1 du Code du travail, reprend les dispositions identiques prises pour chacun des congés prévus par le Code du travail :

- congé parental d'éducation.

Article L. 1225-33 du Code du travail

- congé pour création d'entreprise.

Article L. 3142-84 du Code du travail

- congé sabbatique.

Article L. 3142-95 du Code du travail

Dans les deux derniers cas, cette règle s'accompagne du principe selon lequel le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

L'article L. 3151-1 du Code du travail ne mentionne pas cette règle, dans la mesure où d'autres types de congé peuvent être organisés conventionnellement et c'est alors l'accord lui-même qui précise les conditions d'utilisation du compte.

La loi n'a pas prévu ce type de protection lorsque le congé précède une cessation volontaire d'activité ou un congé de fin de carrière.

FLUCTUATION D'ACTIVITE

Les heures de travail épargnées à l'initiative de l'employeur peuvent permettre de gérer les fluctuations d'activité ou de bénéficier de repos différés.

Lorsque l'accord prévoit une affectation collective des heures de travail sur le CET à l'initiative de l'employeur, il doit alors 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.

Circulaire DRT n° 09 du 14 avril 2006

COMPLETER SA REMUNERATION

La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 permet au salarié d'utiliser le Compte-épargne temps en vue de la constitution d'une rémunération immédiate ou différée.

Mise en place

La possibilité d'utiliser le Compte-épargne temps pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée doit être prévue par l'accord.

Alimentation

Les sources d'alimentation du Compte-épargne temps sont identiques, qu'il s'agisse de la constitution d'un congé rémunéré ou d'une épargne, sauf dans l'hypothèse du placement de congés payés légaux. Les congés payés ne peuvent, en effet, être transformés en rémunération.

Rémunération immédiate ou différée

Le Compte-épargne temps peut permettre au salarié de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée. La convention de l'accord définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le CET sont utilisés à l'initiative du salarié pour compléter sa rémunération.

Les éléments placés dans le CET peuvent être utilisés pour compléter la rémunération du salarié dans la limite des droits acquis dans l'année (rémunération immédiate).

Cette limite des droits acquis dans l'année peut être levée par accord collectif.

Les droits placés dans le CET peuvent également permettre l'alimentation d'un PEE, d'un PERCO ou d'un plan d'épargne retraite (rémunération différée).

Article L. 3151-1 du Code du travail

Rémunération immédiate

L'accord instituant le Compte-épargne temps peut prévoir que les droits épargnés dans le CET sont utilisés par le salarié en vue de compléter sa rémunération.

Cette utilisation peut être prévue dans le cadre de l'accord instituant le CET ou dans un avenant postérieur.

L'utilisation dans le cadre d'un complément de rémunération peut également être effectuée sur demande du salarié en accord avec l'employeur.

Taux de rémunération

Les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés sur la base de la valeur de la journée au moment de la liquidation partielle du CET.

Circulaire DGT/DSS/5B n° 2008-46 du 12 février 2008

Rémunération différée

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

ALIMENTATION D'UN PLAN D'EPARGNE SALARIALE

En application de l'article L. 3334-8 du Code du travail les droits inscrits au compte épargne-temps peuvent être versés sur le plan d'épargne pour la retraite collectif ou contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire (article 83) :

- abondement à un PERCO ou un régime de retraite à prestations définies.

REGIME SOCIAL

Les sommes ainsi épargnées bénéficient de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du Code de la sécurité sociale dans la limite d'un plafond de **10** jours par an.

Article L. 3153-3 du Code du travail

Selon cet article, la rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, est exonérée des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Cette rémunération reste par contre assujettie à CSG/CRDS ainsi qu'aux autres cotisations sociales (Pôle emploi, retraite complémentaire...).

Abondement de l'employeur

Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le CET sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs PERCO, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-2 et suivants du Code du travail.

REGIME FISCAL

Les sommes épargnées dans le cadre du CET et versées dans le PERCO ou un régime de retraite à prestations définies bénéficient également d'une exonération d'IR.

Article 83 du Code général des impôts

Les sommes qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET, sont transférées à l'initiative des salariés du CET vers le PERCO, sont par conséquent assimilées à un abondement direct de l'employeur au PERCO.

Article L. 3334-10 du Code du travail

Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond d'abondement de droit commun au PERCO de **16** % du plafond annuel de sécurité sociale.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Le montant des droits inscrits à un Compte-épargne temps et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement du salarié (**25** % de la rémunération brute).

Il en est de même des droits utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2 du Code du travail, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières mentionnés aux articles L. 214-40 et L. 214-40-1 du Code monétaire et financier.

Article L. 3332-10 du Code du travail

RACHAT DES COTISATIONS D'ASSURANCE VIEILLESSE, DES ANNEES D'ETUDES OU DES ANNEES INCOMPLETES

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités manquantes, correspondant notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite conformément aux dispositions de l'article L. 351-15-1 du Code de la sécurité sociale issu de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

CONTRIBUER AU FINANCEMENT DES PRESTATIONS DE RETRAITE

Le salarié peut décider d'utiliser son CET pour contribuer au financement de prestations de retraite. Cet usage reste néanmoins réservé aux prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

Dans le droit fil du système retenu pour les PERCO, les exonérations fiscales et sociales prévues par le Code général des impôts et le Code de la sécurité sociale, qui sont applicables aux versements effectués directement dans ces plans ou régimes de retraite, le sont également en cas de versement de droits inscrits dans le CET lorsqu'ils correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur.

Circulaire DRT n° 09 du 14 avril 2006

REGIME SOCIAL ET FISCAL DES SOMMES VERSEES

Le régime social et fiscal des sommes épargnées dans le cadre du Compte-épargne temps suit celui des sommes versées à l'occasion d'un congé rémunéré.

Dans ce cadre, les indemnités versées au salarié lors de la liquidation de l'épargne sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale lors du versement des sommes.

Lorsque des droits ont été accumulés en contrepartie du versement au Compte-épargne temps de sommes issues de l'intéressement, de la participation ou du PEE, les indemnités compensatrices correspondantes sont soumises à cotisations sociales, ainsi qu'aux taxes et participations assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de construction et, le cas échéant, taxe sur les salaires).

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux sommes issues de l'épargne salariale sont exonérées d'impôt sur le revenu.

La part des indemnités compensatrices correspondant aux autres sources d'alimentation du Compte-épargne temps demeure soumise à l'impôt sur le revenu dans les conditions habituelles.

CSG/CRDS

En ce qui concerne les contributions sociales, dans la mesure où les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement dans le cadre du PEE sont normalement soumises à CSG/CRDS au titre des revenus d'activité soit lors de la répartition entre les salariés (intéressement et participation), soit lors du versement de l'abondement sur le plan d'épargne, il n'y a pas lieu de soumettre de nouveau à ces contributions les indemnités compensatrices correspondant à l'épargne salariale lors de la liquidation de l'épargne.

Modalités d'applications pratiques

Le traitement spécifique des sommes provenant de l'épargne salariale par rapport aux autres sources d'alimentation du Compte-épargne temps (jours de congés, primes) nécessite de les isoler dans la gestion du compte dans un compartiment spécifique.

À défaut, c'est la totalité des indemnités compensatrices versées au moment de la prise du congé qui serait soumise à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, des contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

Modalités diverses d'utilisation

Le CET peut permettre d'indemniser :

- une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre de l'article L. 6321-2 du Code du travail ;
- un passage à temps partiel ;
- ou une cessation progressive ou totale d'activité.

AFFECTATION DES SOMMES ISSUES DU CET A UN PERCO OU UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Si le salarié affecte au PERCO ou à un régime de retraite supplémentaire (collectif et obligatoire) des droits issus du CET qui ne proviennent pas d'un abondement de l'employeur, ces droits sont exonérés, dans la limite de **10** jours par an :

Article L. 3153-3, al. 3 du Code du travail

- des cotisations salariales de sécurité sociale (maladie, vieillesse) ainsi que des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales.

Article L. 242-4-3 du Code de la sécurité sociale

- d'impôt sur le revenu.

Article 81-18° du Code général des impôts

TRANSFERT DES DROITS

TRANSFERT D'UNE ENTREPRISE A UNE AUTRE

L'article L. 3351-1 du Code du travail envisage les conditions de transfert des droits des salariés lorsque celui-ci quitte l'entreprise.

Deux possibilités sont envisagées :

- le transfert au sein du même groupe, d'un établissement à un autre ou, même, d'une filiale à une autre filiale, afin de favoriser une mobilité interne au groupe.

Les modalités concrètes de ce transfert, notamment la conservation des droits du salarié et la poursuite de l'abondement du compte, doivent figurer dans l'accord.

- le transfert qui peut être organisé, d'une entreprise à une autre, par le biais d'une convention ou d'un accord interprofessionnel. Un tel accord est seul susceptible de faire disparaître l'obligation de verser l'indemnité compensatrice, puisque le compte reste ouvert malgré la rupture du contrat.

Il appartient aux partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord, de mettre en oeuvre ces deux types de transfert.

TRANSFERT VERS UN PERCO

La loi du 31 mars 2005 offre la possibilité de transférer les droits détenus dans un Compte-épargne temps (CET) vers un PERCO.

Les sommes transférées d'un Compte-épargne temps vers un PERCO ou dans un PEE d'entreprise ou de groupe ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la limite maximale annuelle de versements volontaires (**25** % de la rémunération annuelle brute ou le cas échéant du revenu professionnel de l'année précédente).

Régime fiscal

L'imposition fiscale des sommes transférées peut, sur demande expresse et irrévocable de leur bénéficiaire, être répartie par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et sur les trois années suivantes.

Ces dispositions sont applicables aux droits affectés à compter du 1er janvier 2006.

Régime social

Les sommes issues du Compte-épargne temps, correspondant aux droits acquis par les salariés et utilisées pour alimenter un plan d'épargne salariale doivent donner lieu à la « sortie » du CET à l'ensemble des charges sociales (sauf pour la CSG/CRDS déjà précomptée sur les sommes issues de l'épargne salariale avant leur affectation au CET). Les droits détenus dans un CET doivent donc, avant leur transfert vers un plan d'épargne, être assujetties à l'ensemble des charges sociales.

REDRESSEMENT - LIQUIDATION JUDICIAIRE DE L'ENTREPRISE

Les droits acquis dans le cadre du Compte-épargne Temps sont, par ailleurs, garantis par l'assurance des créances des salariés.

MODALITES DE GESTION DU CET

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte. Les dispositions législatives laissent à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au CET ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte.

Les partenaires sociaux peuvent négocier librement ces modalités de gestion. Il n'y a plus d'obligation de verser les droits à congé sur la base du salaire actualisé en cas d'utilisation du CET sous forme de congé.

ABSENCE D'UTILISATION DU COMPTE

Cinq cas de figure peuvent être envisagés :

- le salarié renonce à l'utilisation du compte, alors même qu'il est toujours dans l'entreprise ;

ou

- le contrat de travail est rompu alors que le compte n'a pas encore été utilisé ;

ou

- les droits du salarié sont transférés dans le cadre d'une mutation ;

ou

- l'entreprise est en redressement judiciaire ;

ou

- le salarié a atteint un plafond d'épargne.

Renonciation à l'utilisation du Compte-épargne temps

Dans ce cas, l'accord doit prévoir expressément les conditions de liquidation du compte si le salarié volontaire pour ouvrir un Compte-épargne temps, renonce finalement à prendre un congé, même en l'absence de toute rupture du contrat de travail. Le contrat de travail laisse une grande latitude aux partenaires sociaux pour choisir une solution. L'accord peut ainsi prévoir :

- soit le versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation ;

Exemple

Le Compte-épargne temps peut être clos sur l'initiative de chaque salarié s'il renonce à son projet de départ en «congé épargne» après, toutefois, un délai minimum de 2 ans de fonctionnement de son Compte-épargne temps.

- soit la prise d'un congé unique ou de congés échelonnés permettant de solder les droits du salarié.

Cependant, si le salarié a cumulé le report de sa **5**e semaine de congés payés en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise, les dispositions de l'article L. 3142-100 du Code du travail devront s'appliquer : les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels par fraction de **6** jours, et jusqu'à épuisement, chaque année, à compter de la renonciation.

RUPTURE DU CONTRAT

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit, comme dans le cas des congés payés non pris, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du Compte-épargne temps, sauf si une convention ou un accord interprofessionnel ou une convention ou un accord collectif étendu prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à l'autre.

Cette indemnité doit être calculée de la même façon que si le compte était liquidé pour une prise du congé ; on doit prendre pour base de calcul le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. Cette indemnité a le caractère d'un salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Sommes isolées

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit, comme dans le cas des congés payés non pris, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

Cette indemnité, lorsqu'elle est versée à l'occasion du départ de l'entreprise, doit être considérée comme une somme isolée au regard du régime de retraite des cadres.

Consignation

Lorsqu'un salarié demande, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis sur son CET, convertis en unités monétaires, les sommes sont transférées par ce dernier à la Caisse des dépôts et consignations.

Le transfert est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur.

Le récépissé de la déclaration de consignation, qui fait foi du dépôt des fonds, est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du Code monétaire et financier et soumises à la prescription prévue à l'article L. 518-24 du même code (**30** ans).

Déblocage des droits

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne-temps, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises ou le plan d'épargne pour la retraite collectif mis en place par son nouvel employeur, dans les conditions prévues par l'accord collectif mettant en place le compte épargne-temps ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;
- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

Plafond d'épargne

Lorsque le salarié a atteint un plafond d'épargne (en unités monétaires), la partie des droits dépassant ce plafond doit être liquidée.

Ce plafond est fixé à **6** plafonds mensuels retenus pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, soit **75 096** € pour **2014**.

L'accord collectif peut prévoir le dépassement sous certaines conditions de ce plafond.

DISPOSITIF POSTERIEUR A LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOUT 2008

Mise en place

Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Article L. 3152-1 du Code du travail

Alimentation

La convention ou l'accord collectif détermine 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.

Utilisation du CET

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Article L. 3152-3 du Code du travail

Le salarié peut utiliser le CET pour financer un congé non rémunéré ou pour compléter sa rémunération.

Complément de rémunération

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant les droits légaux.

Article L. 3153-2 du Code du travail

Rémunération différée

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus à l'article 83 du Code général des impôts et à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou aux sixième et septième alinéas de l'article L. 741-10 du Code rural.

Par conséquent, ces droits sont exonérés de cotisations et d'impôt dans les limites prévues par ces textes.

Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO), ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27 du Code du travail.

Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an d'une exonération des cotisations de sécurité sociale (à l'exclusion de la CSG/CRDS et de la cotisation patronale d'accident du travail) et d'impôt sur le revenu.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Garantie des droits

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis par l'AGS (association pour la garantie des salaires).

Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des plafonds garantis par l'AGS, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

Article D. 3154-2 du Code du travail

En l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif, le dispositif de garantie financière est mis en place par l'employeur.

À défaut d'accord collectif les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés.

Article D. 3154-1 du Code du travail

Lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond de l'AGS, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

Plafond de l'AGS : **6** plafonds mensuels retenus pour le calcul des cotisations chômage soit **75 096** € pour **2014**.

Article L. 3154-2 du Code du travail

Rupture du contrat de travail

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.

Transfert à la Caisse des Dépôt et Consignation

Le salarié peut demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès de la Caisse des Dépôts et Consignation de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis.

Article L. 3154-3 du Code du travail

Modalités pratiques

Le transfert est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation, qui fait foi du dépôt des fonds, est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe son salarié.

Rémunération des sommes

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du Code monétaire et financier.

Elles sont soumises à la prescription prévue à l'article L. 518-24 du même code (**30** ans).

Déblocage des droits

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le compte épargne-temps, le plan d'épargne d'entreprise, le plan d'épargne interentreprises ou le plan d'épargne pour la retraite collectif mis en place par son nouvel employeur ;
- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.