

DISPOSITIF DU COMPTE-ÉPARGNE TEMPS

DISPOSITIF

OBJET

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

Il vise notamment à indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée fixée par l'accord.

Exemple

Financement du congé parental, congé création d'entreprise, congé sabbatique, congé de fin de carrière, ...

Article L. 3151-1 du Code du travail

Une durée minimale du congé peut être fixée par la convention ou l'accord collectif. Il peut également permettre au salarié de se constituer une rémunération immédiate (droit acquis dans l'année) ou différée (placement dans un PEE, PERCO, plan d'épargne retraite).

MISE EN PLACE

Le Compte-épargne temps peut être mis en place par un accord collectif signé avec les syndicats représentatifs dans les conditions suivantes :

- convention ou accord collectif étendu ;
- convention, accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou accord ne doivent pas faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Contenu de l'accord

L'accord doit indiquer :

- la durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier du Compte-épargne temps ;
- les modalités de valorisation en temps ou en argent des primes et indemnités ;
- les conditions normales d'utilisation du Compte-épargne temps ;
- les règles relatives à son alimentation (description des sources d'alimentation du Compte-épargne temps) ;
- le sort de l'épargne temps en cas de renonciation du salarié à la prise d'un congé ou en cas de rupture du contrat ;
- le cas échéant, le nombre de jours reportés dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail.

Alimentation du Compte-épargne temps

Le Compte-épargne temps peut être alimenté par :

- le report des congés payés annuels (5 jours par an au maximum). Les droits à congés payés affectés au Compte-épargne temps ne peuvent être valorisés en argent ;
- le versement de tout ou partie de primes conventionnelles (13^e mois) ;
- le versement de tout ou partie de l'intéressement ;
- à l'issue des périodes d'indisponibilité, le versement de tout ou partie des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ou du Plan d'Épargne d'Entreprise ;
- le versement d'une augmentation individuelle de salaire ;
- le repos compensateur visé à l'article L. 3121-24 du Code du travail (repos compensateur de remplacement) et la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'abondement de l'employeur ;
- le report des jours de repos acquis dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail ;
- l'affectation des heures effectuées au-delà de la durée collective du temps de travail en cas de fluctuation d'activité.

VALORISATION DU COMPTE-EPARGNE TEMPS

Prise d'un congé : durée du congé

Le Code du travail ne fixe pas de durée minimale du congé. Celle-ci peut être fixée dans l'accord.

Issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Exception

Le Compte-épargne temps précède une cessation volontaire d'activité.

Constitution d'une rémunération immédiate ou différée

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

L'épargne constituée au sein du CET peut également servir à alimenter un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire.

Affectation des sommes issues du CET à un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire

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

Indemnités versées lors de la prise du Compte-épargne temps (régime social et fiscal)

Les indemnités versées au salarié lors de la prise du congé ou de la liquidation de l'épargne sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'IR. Les indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale au moment où elles sont versées lors de la prise du congé.

Toutefois, lorsque les 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.

En revanche, les indemnités compensatrices correspondant aux sommes issues de l'épargne salariale sont exonérées de l'IR ainsi que de la CSG/CRDS.

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.

