

DÉFINITION

Par convention ou par accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement l'autorisant, le Compte Épargne Temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

OBJET

Le Compte Épargne Temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur la base du volontariat.

Le Compte Épargne Temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré et/ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée si cette option a été retenue par les partenaires sociaux lors de la conclusion de l'accord.

Le Compte Épargne Temps (CET) peut être, notamment, alimenté par les sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, par les avoirs issus de la participation et du PEE.

Article L. 3151-1 du Code du travail

Le dispositif général du CET a été modifié par l'article 2 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise puis par la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail.

Le Compte Épargne Temps peut être mis en place par :

- une convention ou un accord de branche étendu ;

ou

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'une opposition de la part des syndicats majoritaires dans l'entreprise, non-signataires de l'accord.

Article L. 3152-1 du Code du travail

C'est la convention ou l'accord qui fixe notamment :

- la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier du compte épargne-temps ;
- les éléments qui peuvent alimenter le compte (primes, indemnités, jours de repos, de congés payés, abondement de l'entreprise...), les modalités de conversion en temps ou en argent des éléments affectés au compte épargne-temps ;
- les types de congés susceptibles d'être pris par le salarié ;
- les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices ;

- les conditions et modalités d'utilisation du compte en rémunération ;
- les modalités de transfert des droits en cas de mutation du salarié d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Le Compte Épargne Temps a pour but d'améliorer la participation des salariés dans l'entreprise et met en place la possibilité de capitaliser du temps en vue d'un congé individuel, selon des modalités définies par un accord collectif.

La loi n° 2005-96 du 31 mars 2005 ouvre également la possibilité au salarié de se constituer une rémunération immédiate ou différée.

La création d'un Compte Épargne Temps trouve son origine dans le développement du thème de l'épargne temps dans la négociation collective, que ce soit au niveau des branches professionnelles ou au niveau des entreprises.

Plusieurs accords de branche ont mis en place un tel dispositif.

C'est le cas, par exemple, de la branche des sociétés d'assurance et de celle des inspecteurs d'assurance qui ont, l'une et l'autre, prévu un compte épargne congés destiné à alimenter un départ anticipé ou un aménagement du temps de travail des salariés en fin de carrière.

Ces mécanismes ont dû être exclus, à l'époque, de l'extension car ils n'étaient pas conformes à la législation qui ne permettait pas la prise des congés payés dans un cadre autre qu'annuel.

Un certain nombre d'accords d'entreprise ont également prévu un système d'épargne temps. On peut citer notamment l'accord signé à EDF-GDF, le 19 novembre 1994, dont la loi n° 94-15 du 30 novembre 1994 s'est inspirée, ainsi que d'autres accords, témoignant d'une véritable demande des salariés comme des chefs d'entreprise d'une gestion du temps sur l'ensemble de la carrière professionnelle des salariés.

UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Prise d'un congé rémunéré

Ce dispositif doit permettre aux salariés qui le souhaitent, à certaines périodes de leur vie, de disposer d'un capital temps qui financera l'utilisation de congés de longue durée (congé sabbatique, congé parental, congé de fin de carrière).

Ce dispositif doit également permettre aux entreprises d'aménager une période de transition aux salariés qui sont proches de l'âge de la retraite, permettant à la fois un départ moins brutal vers l'inactivité, l'embauche de jeunes et le transfert des savoirs et des savoir-faire entre les anciens et les jeunes salariés.

L'instauration d'un CET part également de l'idée qu'au lieu de distribuer les gains de productivité sous forme de primes (que celles-ci soient un intéressement ou non), ces gains peuvent être attribués au salarié sous forme de temps libre indemnisé.

Ce Code du travail donne une base au Compte Épargne Temps qui peut être mis en place par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise et qui est alimenté, notamment, par le report partiel des congés payés et par la conversion de primes conventionnelles et de primes d'intéressement.

L'usage du Compte Épargne Temps ne peut être imposé par l'employeur au salarié.

Le Compte Épargne Temps a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunérée ou de se constituer une rémunération immédiate ou différée.

LIEN AVEC UN ACCORD DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 a donné la possibilité aux entreprises signataires d'un accord de réduction du temps de travail, d'alimenter le Compte Épargne Temps par des jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail. Ce principe a été repris par les lois successives et intégré à l'article L. 3152-2 du Code du travail.

Toutefois, le report de ces jours de repos dans le Compte Épargne Temps avait été strictement encadré par le législateur.

En effet, la totalité des jours affectés au Compte Épargne Temps au titre :

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

La loi n° 2005-96 du 31 mars 2005 met un terme à cette limitation globale. Désormais, l'alimentation du CET par des jours de repos est libre.

CONSTITUTION D'UNE RÉMUNÉRATION

La loi du 31 mars 2005 ouvre une nouvelle option pour le salarié adhérent d'un CET. Celui-ci peut, en effet, compléter sa rémunération immédiate ou différée.

Article L. 3151-1 du Code du travail

A cet effet, la convention ou l'accord doit déterminer les modalités de valorisation en argent des éléments affectés au CET.

Cette possibilité doit être prévue dans l'accord collectif mettant en place le CET et repose sur la volonté d'adhésion du salarié.

La loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat permettait également au salarié de compléter sa rémunération par des droits épargnés en CET en dehors de tout accord collectif. La monétisation des droits affectés au CET reposait alors sur un accord individuel signé avec l'employeur. Cette mesure a pris fin le 30 septembre 2008.

