MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le Compte Épargne Temps a un fondement volontaire à double titre : sa mise en place relève d'une décision des partenaires sociaux, au niveau de la branche d'activité ou au niveau de l'entreprise.

Une fois mis en place, son utilisation dépend du désir du salarié et ne peut, en aucun cas, être imposée par l'employeur.

ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

ALIMENTATION EN TEMPS DU COMPTE

L'accord instituant le compte épargne temps prévoit son alimentation.

En effet, l'article L. 3152-2 du Code du travail prévoit que l'accord collectif fixe les conditions et limites dans lesquelles le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent.

Cette alimentation peut se faire à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur.

Lorsque l'accord prévoit que les salariés peuvent affecter librement leur droit à repos dans le CET, l'employeur ne peut s'y opposer.

Cassation sociale 8 juin 2011

Il peut être alimenté par :

- la 5e semaine de congés, ainsi que, le cas échéant, des jours de congés payés conventionnels. Toutefois, la 5e semaine de congés payés ne peut être convertie en rémunération immédiate ou différée ;
- les heures correspondant au repos compensateur de remplacement ou à la contrepartie obligatoire en repos ;
- les jours de repos des cadres en forfait jours ;
- une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail ;
- la moitié des jours de repos acquis dans le cadre de la réduction annualisée du temps de travail aidée par l'État.

Ces différents éléments de repos correspondent aux modes légaux d'alimentation du compte en temps. Ils sont admis sans limite depuis la loi du 31 mars 2005. Les accords conclus sous le régime de la loi antérieure prévoyaient une limite de 22 jours par an.

Des congés conventionnels peuvent également alimenter le compte sans que cette limite ne s'applique.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, les heures effectuées au-delà de la durée collective peuvent également être affectées au Compte Épargne Temps. Elles sont utilisées à titre collectif ou individuel dans les conditions fixées par l'accord collectif.

Peuvent également être affectées au CET, les heures effectuées au-delà des conventions de forfait prévues à l'article L. 3121-38 du Code du travail.

ALIMENTATION EN ARGENT DU COMPTE

Le CET peut, par ailleurs, être alimenté par les éléments financiers suivants :

- les primes et indemnités conventionnelles ;
- tout ou partie des primes d'intéressement qui sont attribuées dans le cadre d'un accord d'intéressement ;
- tout ou partie des sommes issues de la participation de la réserve de participation et des sommes versées dans un plan d'épargne d'entreprise par le salarié et par l'entreprise, à l'issue de leur période d'indisponibilité ;
- une fraction de l'augmentation de salaire prévue par l'accord salarial (sous réserve que les salaires conventionnels minimaux et le SMIC soient respectés).

Exemple : entreprise non soumise à un accord collectif de branche étendu concernant le paiement majoré des heures supplémentaires

Les heures effectuées entre :

- *la 36e et la 43e heure, donneront lieu à un repos minimum de 1 heure 15 minutes ;*
- *la 44e et la 48e heure, donneront lieu à un repos minimum de 1 heure 30 minutes.*

L'accord doit prévoir la possibilité, pour le salarié, d'affecter tout ou partie des primes au Compte Épargne Temps. Cette affectation ne peut être imposée. Elle doit résulter du libre choix du salarié.

Lorsque les droits à congés acquis par le salarié ont été accumulés en contrepartie du versement de primes d'intéressement, les indemnités compensatrices correspondantes ne sont pas exonérées des cotisations sociales :

- de sécurité sociale,
- d'assurance chômage,
- de retraite complémentaire.

Elles sont en revanche exonérées de l'Impôt sur le Revenu (IR) et de CSG/CRDS.

☞ *Les droits correspondant à la 5e semaine de congés payés ne peuvent être convertis en rémunération.*

Lorsque les droits à congé rémunéré du salarié ont été acquis en contrepartie des sommes, de la participation ou des avoirs du PEE, les indemnités compensatrices de congés payés correspondantes ne bénéficient pas d'exonérations de cotisations sociales mais sont exonérées d'IR et de CSG/CRDS.

- un abondement employeur peut venir compléter les droits à congés acquis par le salarié dans les conditions prévues par la convention ou l'accord d'entreprise.

Gestion de l'épargne

L'hétérogénéité dans le traitement fiscal des sommes alimentant le Compte Épargne Temps conduit l'entreprise à différencier :

- l'épargne acquise au titre de l'intéressement, du Plan d'Épargne d'Entreprise, de la Réserve Spéciale de Participation, cette épargne étant exonérée d'IR ;
- les autres sources d'épargne assujetties à l'IR.

REPORT DES CONGÉS PAYÉS

L'article L. 3141-1 du Code du travail prévoit que :

«Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur ...».

Les congés payés doivent donc, en principe, être pris et soldés en fin d'année sauf exceptions légales permettant un report sur les années suivantes.

CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE ET CONGÉ SABBATIQUE

L'article L. 3142-100 permet le report de la cinquième semaine de congés payés sur un maximum de six ans pour les salariés désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

Lorsque le salarié part en congé pour création d'entreprise ou en congé sabbatique, une indemnité compensatrice lui est versée, représentant l'ensemble des congés payés acquis et non pris.

ALIMENTATION EN VUE DE LA PRISE D'UN CONGÉ

L'article L. 3151-1 du Code du travail prévoit une seconde possibilité de report des congés payés.

Cet article permet le report de congés payés légaux dans la limite de la 5e semaine mais sans limitation de durée quant au nombre d'années pendant lequel le congé peut être reporté.

Rien ne s'oppose, par exemple, à ce qu'un report puisse être réalisé pendant un certain nombre d'années précédant la retraite afin de permettre au salarié d'anticiper la cessation de son activité.

Le salarié peut par ailleurs alimenter le CET par l'intégralité des congés conventionnels.

Accords conclus avant le 1er avril 2005

Les accords conclus antérieurement au 1er avril 2005 peuvent quant à eux prévoir le placement de 10 jours de congés payés légaux dans le CET.

Par ailleurs, concernant ces accords, la totalité des jours affectés au Compte Épargne Temps en application :

- d'un report de congés payés ;
- de l'affectation du repos compensateur de remplacement ;
- de l'affectation des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail.

ne peut excéder 22 jours par an.

ALIMENTATION EN VUE DE LA CONSTITUTION D'UNE RÉMUNÉRATION

Le Compte Épargne Temps peut être alimenté par le report des congés payés dans la limite de la 5e semaine de congés payés. Toutefois, les droits à congés payés légaux affectés au Compte Épargne Temps ne peuvent être valorisés en argent. Par conséquent, un salarié souhaitant compléter sa rémunération dans le cadre d'un CET, ne pourra valoriser ses congés payés légaux.

Seuls pourront être valorisés les congés payés conventionnels ou les jours de RTT et ce, sans limite.

ACCORDS ANTÉRIEURS AU 1er AVRIL 2005

Pour ces accords, les congés payés légaux dans la limite de 10 jours par an peuvent être utilisés à la constitution d'une épargne.

PRIMES CONVENTIONNELLES OU INDEMNITÉS

Le salarié peut décider de transférer tout ou partie d'une prime ou indemnité conventionnelle dans son Compte Épargne Temps.

La loi prévoit un dispositif qui pouvait déjà s'appliquer dans le silence des textes légaux et réglementaires.

Les entreprises qui attribuent des primes, des indemnités conventionnelles, 13e mois, prime de congé, etc. peuvent décider, par accord, un mode d'attribution particulier de ces primes sous forme de jours de congés. Ces modalités particulières se retrouvent dans certains accords d'entreprises, en particulier pour le 13e mois.

Cette alimentation est possible, aussi bien au niveau de l'accord de branche qu'au niveau de l'accord d'entreprise, pour des primes créées par accord de branche.

L'accord collectif doit clairement préciser les modalités de valorisation en temps ou en argent des primes et indemnités. Pour la prise d'un congé rémunéré, l'accord doit dans ce cas, indiquer les modalités de conversion des primes ou indemnités en temps.

Exemple

Un salarié ayant un taux horaire de 11,50 € décide d'alimenter son Compte Épargne Temps par une prime conventionnelle s'élevant à 800 €. L'horaire quotidien habituel de ce salarié est fixé à 7 heures.
Dans ce cas, la conversion peut être effectuée selon les modalités suivantes :

- *nombre d'heures rémunérées = Prime / Taux horaire (au moment de l'alimentation) soit 69,57 heures ;*
- *nombre de jours rémunérés = Nombre d'heures / Horaire journalier = 69,57 / 7 h soit 9,93 jours.*

Au moment de la prise du congé, l'indemnité compensatrice sera rémunérée au taux horaire en vigueur au moment de la prise du congé.

CONSTITUTION D'UNE RÉMUNÉRATION IMMÉDIATE OU DIFFÉRÉE

Dans ce cas, la gestion du compte du salarié s'effectue en argent. Les primes ou indemnités intègrent par conséquent le compte individuel du salarié selon leur valeur au moment de l'alimentation. À défaut de dispositif légal de valorisation de l'épargne, un tel mécanisme peut être prévu par l'accord.

À cet effet, la gestion des fonds recueillis peut être assurée :

- par un organisme externe ;
- par l'entreprise, avec, le cas échéant, un mécanisme de revalorisation prévu dans l'accord.

SOMMES VERSÉES DANS LE CADRE D'UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT, DE PARTICIPATION OU D'UN PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Le compte épargne-temps (CET) peut être 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.

Le dispositif général du CET (article L. 3151-1 du Code du travail) 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.

SOMMES VERSÉES DANS LE CADRE D'UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Les salariés ont la possibilité d'affecter au compte épargne-temps leur prime d'intéressement, à condition que la convention ou l'accord instituant le compte épargne-temps prévoie cette possibilité et que l'accord d'intéressement précise les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement.

En tout état de cause, l'affectation de l'intéressement sur le compte épargne-temps ne peut être imposée au salarié par l'accord.

Le salarié peut, à cet égard, avoir le choix entre plusieurs emplois :

- perception immédiate de l'intéressement : l'intéressement est, dans ce cas, exonéré des différentes cotisations sociales (sécurité sociale, assurance chômage et retraite complémentaire). Il est, par contre, soumis à l'IR, à la CSG et à la CRDS ;
- placement dans un Plan d'Épargne d'Entreprise : l'intéressement est alors bloqué 5 ans mais exonéré d'IR. Il reste soumis à la CSG/CRDS ;
- placement dans un Compte Épargne Temps.

À cet égard, que les indemnités compensatrices versées au titre des droits à congé issus du versement des primes d'intéressement au Compte Épargne Temps ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales prévue à l'article L. 3312-4 du Code du travail.

Toutefois, ces sommes sont exonérées d'IR et de CSG/CRDS (article L. 3343-1 du Code du travail).

Cette disposition a pour objectif de garantir au salarié des droits en matière de protection sociale (retraite en particulier).

Exemple de questionnaire concernant l'emploi de l'intéressement

Votre montant d'intéressement s'élève à . . . . . euros pour l'année ....

Vous souhaitez	***Indiquer le montant***
Percevoir immédiatement la totalité ou une partie de l'intéressement	. . . . .
Verser tout ou partie de votre intéressement dans le Plan d'Épargne d'Entreprise (entreprise ayant mis en place un PEE)	. . . . .
Affecter tout ou partie de votre intéressement dans le Compte Épargne Temps	. . . . .

Dans tous les cas, l'affectation de l'intéressement sur le CET ne peut être imposée au salarié par l'accord.

Valorisation des sommes

L'accord doit prévoir les modalités de valorisation en temps ou en argent des sommes issues de l'accord d'intéressement.

SOMMES VERSÉES DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE PARTICIPATION ET D'UN PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

L'accord créant un compte épargne-temps dans l'entreprise peut également prévoir qu'il sera alimenté par les sommes issues de la participation ou du plan d'épargne à l'issue de la période d'indisponibilité.

Le versement au CET des sommes correspondantes, nettes des prélèvements sociaux (taux de 15,50 % à compter du 1er juillet 2012) dus sur les produits et plus-values de l'épargne salariale, doit ainsi être effectué aussitôt après l'expiration de la période d'indisponibilité.

Modalités d'application 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 ou financières versées au salarié notamment 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.

CONVERSION DES AVOIRS DU PEE ET DE LA PARTICIPATION

L'article L. 3151-1 du Code du travail permet, lorsque la convention ou l'accord instituant le Compte Épargne Temps le prévoit, au salarié de verser dans le Compte Épargne Temps, à l'issue de leur période d'indisponibilité :

- les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- les sommes que le salarié a versées dans un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Le versement des sommes correspondantes, nettes des prélèvements sociaux de 15,50 % dus sur les produits et les plus-values de l'épargne salariale, au Compte Épargne Temps doit être effectué aussitôt après l'expiration de la période d'indisponibilité.

Dans ce cas, les indemnités compensatrices correspondantes :

- ne bénéficient pas des exonérations de cotisations sociales ;
- sont exonérées d'IR et de CSG/CRDS.

Les sommes issues des avoirs du PEE et de la participation sont gérées en argent ou en temps selon qu'elles viennent rémunérer un congé ou qu'elles permettent au salarié de se constituer une épargne.

AFFECTATION D'UNE PARTIE DE L'AUGMENTATION DE SALAIRE

Cette affectation peut viser aussi bien l'augmentation générale que l'augmentation individuelle dont bénéficie le salarié, l'une ou l'autre étant prévues par accord collectif.

Cette affectation au Compte Épargne Temps doit être prévue dans son principe par l'accord mettant en place le Compte Épargne Temps.

Dans ce cas, cet accord fixe les règles générales de choix du salarié et les modalités de valorisation en temps ou en argent des sommes.

Il est souhaitable que l'accord de salaire prévoit l'application des modalités définies par l'accord Compte Épargne Temps à l'augmentation de salaire qu'il organise.

La fraction de l'augmentation du salaire qui est affectée au Compte Épargne Temps, transformable le cas échéant en temps disponible, ne peut être affectée que sous réserve que soient respectés les salaires conventionnels minimaux et, bien entendu, le SMIC.

Circulaire DRT n° 94-15 du 30 novembre 1994

AFFECTATION DES REPOS COMPENSATEURS

À la demande de l'employeur, les salariés peuvent travailler au-delà de la durée légale du travail.

Situées à l'intérieur ou à l'extérieur du contingent annuel dont l'employeur dispose, les heures supplémentaires donnent lieu à contreparties pour le salarié :

- majoration de salaire (au moins 10 %) ;
- la contrepartie en repos selon l'effectif de l'entreprise (et la quantité d'heures supplémentaires effectuée) et /ou le repos compensateur de remplacement (mis en place sous certaines conditions). Dans les deux cas, l'employeur doit informer les salariés des droits qu'ils ont acquis.

Dans les entreprises où la durée collective du travail est supérieure à la durée légale, les heures supplémentaires peuvent être mensualisées.

Limite à l'accomplissement d'heures supplémentaires : les durées maximales du travail ne doivent pas être dépassées.

☞ *Les heures supplémentaires sont calculées dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 h au dimanche 24 h. Toutefois, un accord collectif applicable à l'entreprise peut décaler ce cadre.*

PRINCIPES

L'employeur dispose librement d'une certaine quantité d'heures supplémentaires : c'est le contingent d'heures supplémentaires dont le volume est fixé par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (contingent dit « conventionnel »).

Ce contingent conventionnel peut être fixé à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par décret (contingent dit « réglementaire »).

Les représentants du personnel, inspecteur du travail et salariés doivent être informés de l'utilisation du contingent.

Si l'entreprise n'est pas couverte par un contingent conventionnel, c'est le contingent réglementaire de 220 heures par an et par salarié qui s'applique.

Une fois le contingent annuel épuisé, l'employeur doit consulter les représentants du personnel.

Ne sont pas décomptées du contingent :

- les heures supplémentaires effectuées pour travaux urgents liés à la sécurité ;
- les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement ;
- dans la limite de 7 heures, les heures effectuées au titre de la « journée de solidarité » créée par la loi du 30 juin 2004. Cette limite de 7 heures est réduite proportionnellement à leur durée de travail, pour les salariés à temps partiel.

LA MAJORATION DE SALAIRE

Principe

Une heure supplémentaire ouvre droit à une majoration de salaire au taux fixé par la convention ou l'accord de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement applicable. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %.

Lorsque l'entreprise n'est pas soumise à une convention ou un accord fixant un taux de majoration des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (de la 36e heure à la 43e heure) ;
- 50 % au-delà.

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

C'est le temps de repos obligatoirement accordé aux salariés qui effectuent des heures supplémentaires au-delà de certaines limites. Il est prévu à l'article L. 3121-11 du Code du travail.

Le calcul de la contrepartie obligatoire en repos varie selon la taille de l'entreprise :

- entreprise de plus de 20 salariés : le droit en repos est égal à :
  - 100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires (soit 1 heure supplémentaire = 1 heure de repos),
  - entreprise de 20 salariés et moins : 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent, (soit 1 heure supplémentaire = 1/2 heure de repos).

LE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Il est possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration par un repos compensateur équivalent.

Les conditions

Ce remplacement doit être prévu par un accord collectif (accord de branche étendu, accord d'entreprise ou d'établissement).

Dans les entreprises sans délégué syndical, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, n'y sont pas opposés.

Le remplacement peut être :

- intégral : paiement et majoration de salaire sont entièrement compensés par du repos. Les heures supplémentaires ne sont pas décomptées dans le contingent annuel.

Exemple

Pour 4 heures supplémentaires en principe majorées de 25 % : le salarié bénéficie d'un repos compensateur de remplacement de 5 heures [4 heures + (4 x 25 %)].

- partiel : seule une partie du paiement majoré des heures supplémentaires fait l'objet d'un repos de remplacement. Les heures entrent dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires.

Exemple

4 heures supplémentaires peuvent donner lieu à 4 heures de repos et une majoration de rémunération égale à [4 x 0,25 =] 1 fois le salaire horaire.

L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES REPOS ACQUIS

L'employeur doit, par le biais du bulletin de paie ou d'une annexe, informer le salarié de ses droits en matière de repos compensateur.

À partir de 7 heures acquises, le bulletin de paie (ou son annexe) mentionne l'ouverture du droit au repos compensateur. Le salarié dispose alors de deux mois (ce délai peut être porté à 6 mois par accord collectif) pour prendre son repos. S'il ne le fait pas, le salarié ne perd pas son droit et l'employeur est tenu de lui demander de prendre ses repos dans un délai maximal d'un an.

LA MENSUALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Par dérogation au principe selon lequel les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile, la loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures).

Dans ces entreprises, si l'employeur en décide ainsi, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée hebdomadaire de travail réalisée, sans remise en cause évidemment des majorations applicables au titre des heures supplémentaires.

Ainsi, par exemple, dans une entreprise où la durée collective de travail est fixée à 38 heures, la rémunération mensualisée sera calculée sur la base de 164,67 heures (soit 38 x 52/12). 151,67 heures (soit la durée légale mensuelle de travail) seront rémunérées au taux normal et 13 heures au taux majoré.

LES DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Effectuer des heures supplémentaires ou des «heures choisies» ne doit pas aboutir à dépasser les durées maximales du travail, à savoir :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

AFFECTATION D'HEURES EXCÉDENTAIRES

Lorsque les caractéristiques de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du temps de travail peuvent être affectées sur le Compte Épargne Temps.

Accord conclu avant le 1er avril 2005 : le nombre d'heures affecté dans ce cadre était limité à 5 jours par an sans pouvoir excéder 15 jours au total.

La convention ou l'accord collectif doit préciser les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le Compte Épargne Temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif.

Exemple

Dans le cadre d'une annualisation, l'accord peut prévoir que les heures excédant 1 607 heures en fin d'année seront affectées à la demande du salarié dans le Compte Épargne Temps. Le même accord doit limiter cette possibilité à 5 jours (soit 1 642 heures).

ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

L'abondement est facultatif pour l'entreprise.

L'abondement apporté par l'entreprise peut être un élément attractif du dispositif, favorisant un choix positif d'adhésion de certaines catégories de salariés et permettant à l'entreprise de faire entrer ce dispositif parmi ses outils de gestion prévisionnelle de l'emploi.

Ainsi, l'entreprise peut prévoir, par exemple, l'abondement des jours capitalisés au titre de certaines primes (13e mois), ou un abondement majoré si le salarié s'engage dans certains types d'activité pendant son congé ou s'il capitalise pendant plus d'une certaine durée.

Exemple

Lorsque le salarié place une partie de son 13e mois dans le Compte Épargne Temps, l'entreprise abonde à hauteur de 10 %.
Un salarié décidant d'affecter la moitié de son 13e mois dans le Compte Épargne Temps, soit 75,83 heures pour une entreprise ayant un horaire collectif de 151,67 heures par mois, sera abondé à hauteur de 7,58 heures.

AFFECTATION DES JOURS DE REPOS ACQUIS DANS LE CADRE D'UN ACCORD DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD CONCLU AVANT LE 1er AVRIL 2005

L'accord de réduction du temps de travail pouvait prévoir qu'une partie des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail alimente un Compte Épargne Temps. Lorsque l'accord prévoyait une durée collective du travail de 35 heures au plus, l'entreprise pouvait alors être éligible aux aides prévues dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (allégement Loi Aubry II).

L'entreprise devait toutefois respecter le délai de la prise de repos, soit 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié avait accumulé un nombre de jours égal à la durée minimum légale (2 mois) ou conventionnelle prévue pour la prise du congé. La réduction du temps de travail pouvait être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

Le report devait s'effectuer dans les conditions suivantes :

- si l'accord avait été conclu sous l'empire de la loi Aubry I :
  - le report ne devait pas dépasser la moitié des jours de repos acquis,
  - le salarié devait utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ses droits.
- si l'accord avait été conclu sous l'empire de la loi Aubry II, l'alimentation provenant :
  - du report des jours de réduction du temps de travail ou des congés payés,
  - de l'affectation du repos compensateur de remplacement,

ne pouvait excéder 22 jours par an.

Exemple de clause

Le salarié dispose de 23 jours de repos. 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 deux semaines de congés ou être déposés dans le Compte Épargne Temps.

ACCORD CONCLU AVANT LE 22 AOÛT 2008

Le salarié pouvait affecter au CET un nombre de jours de RTT sans limite, sauf celles fixées le cas échéant par l'accord.

Contenu de l'accord

L'accord collectif devait déterminer :

- les modalités de prise de ces repos pour partie au choix de l'employeur, pour partie au choix du salarié ;
- les délais maxima dans lesquels ces repos pouvaient être pris ; ce délai ne devait pas excéder un an sauf en cas de report dans un Compte Épargne Temps ;
- les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos ; il était possible de prévoir dans l'accord un lissage des rémunérations ;
- le cadre dans lequel les jours de réduction du temps de travail pouvaient venir alimenter un Compte Épargne Temps.

Calcul du nombre de jours acquis

Calcul de la durée annuelle du travail

365,24 jours par an X 6/7 = 313,06 jours ouvrables - 30 jours de congés payés légaux - 3 jours fériés ne tombant jamais le dimanche - 6,86 autres jours fériés (8 X 6/7) = 273,20 jours ouvrables.

Nombre de semaines travaillées : 273,20/6 = 45,53 semaines.

Durée annuelle du travail : 45,53 X 35 = 1593,55, arrondi à 1 607 heures.

Les jours de RTT s'acquièrent par dépassement de la durée hebdomadaire des 35 heures.

Ainsi, pour une entreprise dont l'horaire se situe à 39 heures hebdomadaires, le calcul des jours RTT sera le suivant : $\frac{45{,}53 \text{ X } (39-35)}{7h80}$ = 23,34 RTT

Ce nombre de jours RTT ne tient pas compte des absences du salarié ni d'avantages conventionnels venant en déduction des jours RTT (congés payés supplémentaires, journées de ponts...).

Le calcul peut être aménagé par des dispositions conventionnelles.

Prise des repos

Les repos sont pris pour partie au choix de l'entreprise et pour partie au choix du salarié. L'entreprise peut ainsi définir des jours fixes de repos à prendre durant une période de faible activité, avec cependant une limite : il ne doit pas s'agir de l'intégralité des jours, une partie restant à l'initiative du salarié.

L'accord doit établir les modalités de prise de ces jours de repos et préciser les droits respectifs de l'employeur et des salariés concernant la prise des repos.

L'accord collectif détermine :

- les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En principe, le délai ne doit pas excéder un an sauf en cas de report dans un compte épargne temps ;
- les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos ;

l'accord peut prévoir un lissage de la rémunération.

ACCORD CONCLU À COMPTER DU 22 AOÛT 2008

Utilisation du compte épargne temps

L'accord collectif peut prévoir que tout ou partie des repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail alimente un Compte Épargne Temps.

Article L. 3152-2 du Code du travail

Contenu de l'accord

L'accord collectif doit déterminer les conditions dans lesquelles le Compte Épargne Temps est mis en place.

L'accord doit prévoir dans les sources d'alimentation du Compte Épargne Temps, le report des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.