

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

TEXTES APPLICABLES

- Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise ;

JO du 27 juillet 1994

- Circulaire DRT n° 94-15 du 30 novembre 1994 relative au Compte Épargne Temps ;
- Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

JO du 14 juin 1998, p. 9029

- Circulaire du 24 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail ;

JO du 25 juin 1998

- Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

JO du 20 janvier 2000

- Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ;

JO du 20 février 2001, p. 2774

- Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 ;

JO du 18 janvier 2003

- Décret n° 2004-1381 du 21 décembre 2004 (JO du 22 décembre) : fixation à **220** heures du contingent annuel d'heures supplémentaires ;

- Loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ;

JO du 1^{er} avril 2005

- Circulaire interministérielle de 6 avril 2005 ;

- Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale ;

JO du 1^{er} novembre 2005

- Circulaire DRT n° 09 du 14 avril 2006 ;

- Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 - JO du 31 décembre 2006 ;

- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

- Décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009.

DÉFINITION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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.

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 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, notamment, 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 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.

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 du 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 a ouvert 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 permet aux salariés qui le souhaitent, à certaines périodes de leur vie, de disposer d'un capital temps qui leur permettra de financer l'utilisation de congés de longue durée (congé sabbatique, congé parental, congé de fin de carrière).

Ce dispositif permet également 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.

Cette mesure innovante part également de l'idée qu'au lieu de distribuer les gains de productivité sous forme de primes (que celles-ci soient d'intéressement ou salariales), ces gains pourraient être attribués au salarié sous forme de temps libre indemnisé.

Le nouveau dispositif donne donc une base légale à un 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.

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. 3151-1 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.

Constitution d'une rémunération

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 ouvre une nouvelle option pour le salarié adhérent d'un CET. Celui-ci peut, en effet, se constituer une rémunération immédiate ou différée en lieu et place d'un congé rémunéré.

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

La loi du 31 mars 2005 ouvre la possibilité à un adhérent d'un CET de se constituer une rémunération immédiate ou différée.

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

Elle permet à ce dernier de cumuler des droits et de les convertir en rémunération versée au plus tard en fin d'année, ou d'alimenter un PEE (plan d'épargne d'entreprise), ou un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif).

DISPOSITIF ANTÉRIEUR À LA LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008

MISE EN PLACE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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.

Caractère 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 moyennant le respect d'un délai maximal quant à la prise de ces jours.

Le Compte Épargne Temps est également basé sur le volontariat du salarié.

L'employeur ne peut, par conséquent :

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

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

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 doit préciser l'ancienneté requise pour que le salarié puisse bénéficier du Compte Épargne Temps.

Cette durée minimale est fixée librement par les parties signataires.

Salariés sous contrat à durée déterminée

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. 2231-1 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

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.

CONTENU DE L'ACCORD

Généralités

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 des jours de congés payés en rémunération immédiate ou différée ;*
- *Transformation des 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 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 Épargne Temps dans le cadre d'un accord d'aménagement et de réduction 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 doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

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

L'accord doit 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 et 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 peut 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 est limitée exclusivement à la 5^e semaine de congés ou à des congés payés conventionnels.

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.

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

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

L'accord instituant le compte épargne temps doit prévoir 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 de 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.

Cass. soc. 8 juin 2011

Alimentation en temps du Compte Épargne Temps

Il peut être alimenté par :

- la 5^e semaine de congés, ainsi que, le cas échéant, des jours de congés payés conventionnels. Toutefois, la 5^e 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.

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 Épargne Temps

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 36^e et la 43^e heure, donneront lieu à un repos minimum de 1 heure 15 minutes ;
- la 44^e et la 48^e 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 5^e semaine de congés payés ne peuvent être convertis en rémunération.*

De la même façon, 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'impôt sur le revenu ;
- les autres sources d'épargne assujetties à l'impôt sur le revenu.

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 5^e 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 1^{er} avril 2005

Les accords conclus antérieurement au 1^{er} 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 5^e 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 se constituer une épargne 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 1^{er} 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 CONVENTIONNÉES 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, 13^e 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 13^e 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 :

- $\text{Nombre d'heures rémunérées} = \frac{\text{Prime}}{\text{Taux horaire}}$ soit 69,57 heures
(au moment de l'alimentation)
- $\text{Nombre de jours rémunérés} = \frac{\text{Nombre d'heures}}{\text{Horaire journalier}} = \frac{69,57}{7 \text{ h}}$ 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 D'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 prévoit 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 pourra 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'IRPP, 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'IRPP. Il reste soumis à la CSG/CRDS ;

■ placement dans un Compte Épargne Temps :

À cet égard, 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'IRPP et de CSG/CRDS.

Article L. 3343-1 du Code du travail

Cette disposition a pour objectif de garantir au salarié ses 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 **1^{er} octobre 2011**) 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'IRPP 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** %) ;
- contrepartie obligatoire en repos selon l'effectif de l'entreprise et la quantité d'heures supplémentaires effectuée) et /ou 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.

Une 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 heure au dimanche 24 heures. Toutefois, un accord collectif applicable à l'entreprise peut décaler ce cadre.*

Principe

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 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, et sauf recours au dispositif des «heures choisies», l'employeur doit demander l'avis aux 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.

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 **36^e** heure à la **43^e** 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 du repos compensateur varie selon la taille de l'entreprise.

Entreprise de plus de 20 salariés

Le droit au repos compensateur est égal à :

- au-delà du contingent : **100 %** des heures supplémentaires effectuées
(soit **1** heure supplémentaire = **1** heure de repos).

Entreprise de 20 salariés et moins

Au-delà du contingent d'heures supplémentaires, **50 %** des heures supplémentaires effectuées (soit **1** heure supplémentaire = **1/2** heure de repos).

Repos compensateur de remplacement

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

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 majorations 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.

Information des salariés

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 le prendre. S'il ne le fait pas, le salarié ne perd pas son droit à repos. L'employeur est tenu de lui demander de le prendre dans un délai maximal d'un an.

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 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.

Durées maximales du travail

L'accomplissement d'heures supplémentaires 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 1^{er} 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).

Accord conclu depuis le 1^{er} avril 2005

L'accord collectif fixe, le cas échéant, les limites dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du temps de travail peuvent être affectées sur le Compte Épargne Temps.

ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

L'abondement est facultatif pour l'entreprise.

L'abondement apporté par l'entreprise peut être un élément attractif du dispositif du Compte Épargne Temps. Il peut favoriser l'adhésion de salariés et permettre à l'entreprise de faire entrer ce dispositif parmi ses outils de gestion prévisionnelle de l'emploi.

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

Exemple

Lorsque le salarié place une partie de son 13^e mois dans le Compte Épargne Temps, l'entreprise abonde à hauteur de 10 %.

Un salarié décidant d'affecter la moitié de son 13^e 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 RTT

Accord conclu avant le 1^{er} avril 2005

L'accord de réduction du temps de travail peut 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 prévoit 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 (allègement Loi Aubry II).

L'entreprise doit toutefois respecter le délai de prise de repos, soit **5 ans** à compter de la date à laquelle le salarié a 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 peut 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.

Accord conclu à compter du 1^{er} avril 2005

Le salarié peut affecter au Compte Épargne Temps son nombre de jours acquis au titre de la réduction du temps de travail sans limite, sauf celles fixées le cas échéant par l'accord.

Contenu de l'accord

L'accord collectif doit 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 sont pris ; ce 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 ; il est possible de prévoir dans l'accord un lissage des rémunérations ;
- le cadre dans lequel les jours de réduction du temps de travail peuvent 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 - **2** jours fériés ne tombant jamais le dimanche - **6,86** autres jours fériés (**8 x 6/7**) = **274,20** jours ouvrables.

Nombre de semaines travaillées : **274,20/6** = **45,70** semaines.

Durée annuelle du travail : **45,70 x 35** = **1 599,50**, 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 de RTT sera le suivant : **45,70 x (39-35)** = **23,43** RTT

7 h 80

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.

Utilisation du Compte Épargne Temps

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

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.

Le report doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- si l'accord a été conclu sous l'empire de la loi Aubry I :
 - le report ne doit pas dépasser la moitié des jours de repos acquis,
 - le salarié doit utiliser son droit à congé dans les **4** ans suivant l'ouverture de ses droits ;
- si l'accord a 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 peut 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.

- si l'accord a été conclu sous l'empire de la loi du 31 mars 2005, les jours de repos peuvent être affectés au CET sans aucune limite.

UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le salarié a trois 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 ;
- utiliser l'épargne pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel.

Ainsi, selon ce que prévoit la convention ou l'accord collectif sur le Compte Épargne Temps, 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, dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Accord conclu avant le 1^{er} 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 1^{er} avril 2005

Le Compte Épargne Temps peut être utilisé sans limite de durée.

Exemple d'alimentation en vue d'un congé rémunéré sur une période 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 heures 100 heures/7 = 14,29 jours	14,29 jours
1/2 13 ^e mois x 3 (10,84 x 3)	32,52 jours
Prime d'intéressement : 800 €/10 = 80 heures par an 80 heures/7 = 11,43 jours	11,43 jours
Repos compensateur de remplacement : (20 heures par an x 3)/7	8,57 jours
Total	90,81 jours indemnisés

Exemple d'alimentation sur une période de 1 an avec report de jours acquis dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail

Le salarié est occupé à temps plein, avec un taux de salaire horaire de 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
½ 13 ^e mois (21,67 jours : 2)	10,84 jours
Prime d'intéressement : 1 000 €/12 = 83,33 heures 83,33 heures/7 = 11,90 jours	11,90 jours
Jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail : 12 jours	12 jours
Repos compensateur de remplacement : 5 jours	5 jours
Abondement de l'entreprise : 5 % du 13 ^e mois	0,54 jour
Total	45,28 jours indemnisés

☞ 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 sur une période de 3 ans en vue de la constitution d'une épargne

Le salarié est occupé à temps plein, avec un taux de salaire horaire de 12 € (2012).

L'horaire collectif est de 35 heures par semaine.

L'intéressement et la participation sont versés en 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 €

CONGÉ RÉMUNÉRÉ

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.

Article L. 3151-1 du Code du travail

Types de congés

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 peut 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 (accord antérieur au 1^{er} avril 2005).

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 à aux articles L. 3123-4 et suivants du 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.

DURÉE DU CONGÉ

Accord conclu avant le 1^{er} 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 1^{er} avril 2005

Lorsque l'accord collectif le prévoit, le salarié peut utiliser le Compte Épargne Temps pour prendre un congé. L'article L. 3151-1 du Code du travail ne fixe aucune durée minimum ni aucun délai quant à la prise du congé.

MODALITÉS D'OCTROI DU CONGÉ

L'accord doit déterminer 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 :*

*1) 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*

2) 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 :

- *2008 (15 jours) ;*
- *2009 (22 jours) ;*
- *2010 (7 jours).*

Le salarié ayant accumulé l'équivalent de 2 mois de congés rémunérés (44 jours ouvrés), devra utiliser ses droits à congé avant 2015.

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 2015 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 2020.

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

INDEMNISATION DU CONGÉ

Modalités de valorisation en temps des primes et indemnités

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 de l'intéressement	: 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 ou de l'élément monétaire versé à l'intéressé au moment de l'alimentation du compte.

Rémunération du congé

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 percevait au moment de son départ en congé.

Exemple

Dans l'exemple précédent, si le salarié prend son congé en 2006, le taux horaire pris en compte sera celui en vigueur en 2006.

Le nombre de jours indemnifiables 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'exonérations 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 être indemnisé partiellement. L'accord peut permettre, en effet, que le congé pris soit d'une durée supérieure à la période qui serait indemnisable du fait des jours accumulés dans le compte.

Régime social et fiscal

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé au titre du Compte Épargne Temps est soumise 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.

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 SALARIÉ

Durant le congé

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.

À l'issue du congé

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. Toutefois, l'accord lui-même qui précise les conditions d'utilisation du compte peut prévoir ce type de dispositions.

FLUCTUATION D'ACTIVITÉ

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

COMPLÉTER LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

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 (5^e semaine) ne peuvent 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 ou 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).

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.

Régime social et fiscal

Régime transitoire

L'article premier de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 prévoyait l'application d'un régime social et fiscal favorable pour les droits monétisés lorsque ceux-ci ont été épargnés dans le CET avant le 31 décembre 2007.

Régime social et fiscal

Ce régime social et fiscal est résumé dans le tableau suivant :

	Droits affectés avant le 31 décembre 2007
Observations	Le paiement devait intervenir au plus tard le 30 septembre 2008. La demande du salarié devait être effectuée au plus tard le 31 juillet 2008
Régime social	Exonération de cotisations patronales Exonération de cotisations salariales sauf CSG/CRDS
Régime fiscal	Imposable au titre de l'IR

☞ Les droits acquis au titre des congés payés légaux ne peuvent faire l'objet d'une monétisation.

RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

Alimentation d'un plan d'épargne salariale

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), un plan d'Épargne Interentreprises (PEI), un Plan d'Épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Abondement à un PERCO

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).

Régime 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 (à l'exception des cotisations ATMP).

L'exonération porte par conséquent sur :

- les cotisations salariales maladie et vieillesse ;
- les cotisations patronales maladie, vieillesse et allocations familiales.

Cette rémunération reste, à l'opposé, 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-II et suivants du Code du travail.

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. Elles sont assimilées à un abondement direct de l'employeur au PERCO.

Article L. 3332-10 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, soit **6 007,68 €** en **2014**.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Régime 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

Plafonds des versements annuels du salarié

Les versements annuels du salarié au PEE et au PERCO sont plafonnés à **25 %** de sa rémunération brute annuelle. Le montant des droits inscrits à un compte épargne temps et qui sont utilisés pour alimenter un PERCO n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

La solution est identique pour les droits utilisés pour l'alimentation d'un PEE (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 ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Étalement fiscal

Le montant des droits transférés d'un compte épargne temps vers un PEE ou un PERCO peut bénéficier d'un étalement fiscal. Sur demande expresse et irrévocable de leur bénéficiaire, ces droits peuvent être répartis par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et les trois années suivantes.

Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes

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.

Contribution 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 le 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

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES SOMMES VERSÉES

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.

L'assujettissement aux cotisations de Sécurité sociale se fait lors du versement des sommes.

Lorsque des droits 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.

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 ;
- un passage à temps partiel ;
- ou une cessation progressive ou totale d'activité.

TRANSFERT DES DROITS

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.

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.

MODALITÉS DE GESTION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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 ÉPARGNE TEMPS

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 du 3^e alinéa 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.

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**).

Article D. 3154-5 du Code du travail

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.

Article D. 3154-5 du Code du travail

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 (AGIRC).

Plafond d'épargne

Les droits inscrits dans le CET sont garantis par l'AGS.

Le montant maximum de la garantie est fixé à **6** fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage.

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 **75 096 €** pour **2014**.

Une convention ou un accord d'entreprise peuvent prévoir le dépassement sous certaines conditions de ce plafond en prévoyant un mécanisme d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées.

Article D. 3154-1 alinéa 1^{er} du Code du travail

En l'absence d'un tel accord, un dispositif de garantie financière peut être mis en place par l'employeur.

Article D. 3154-2 du Code du travail

Dispositif postérieur à la loi n° 2008-789 du 20 août 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.

À défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

Dans l'attente, 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 ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

Article L. 3154-3 du Code du travail

ACCORD INSTITUANT UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS***Entre les soussignés,***

*La société, ayant son siège social à
immatriculée sous le n°, au RCS de
représentée par, en qualité de*

d'une part,

et

*les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) représentées respectivement
par Monsieur, Monsieur, Monsieur
en qualité de délégués syndicaux,*

d'autre part.

Preamble

*Cet accord met en place, au sein de l'entreprise, un Compte Épargne Temps dont l'objectif est d'acquérir des
droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée :*

- *d'épargner une partie des congés payés ;*
- *de reporter des jours de repos acquis dans le cadre de l'accord de réduction du temps de travail ;*
- *de favoriser l'embauche au sein de l'entreprise.*

Article 1 - Principe

*Le Compte Épargne Temps, basé sur le volontariat, a pour finalité de permettre à tout salarié d'accumuler
des droits en vue de financer un congé ultérieur de longue durée rémunéré ou de bénéficier d'une rémuné-
ration complémentaire.*

Article 2 - Salariés bénéficiaires

*Tous les salariés permanents de l'entreprise ont la faculté d'ouvrir un Compte Épargne Temps dès lors qu'ils
ont une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois.*

Article 3 - Alimentation du Compte Épargne Temps

Le Compte Épargne Temps peut faire l'objet des apports suivants :

- *affectation de tout ou partie des avoirs du Plan d'Épargne d'Entreprise ou de la Participation à l'issue des
périodes d'indisponibilité ;*
- *affectation du repos compensateur de remplacement et du repos obligatoire ;*
- *report des congés*

*Les salariés peuvent décider de reporter la 5^e semaine, plus 6 jours ouvrables au titre des congés payés con-
ventionnels. Les droits à congés payés conventionnels affectés au Compte Épargne Temps peuvent être valo-
risés en argent dans la limite de 5 jours par an. A l'inverse, les congés payés légaux ne peuvent être valorisés
en argent.*

- *Prime et indemnités*

Tout salarié peut décider d'affecter soit une partie, soit la totalité de son 13^e mois au Compte Épargne Temps. Le salarié acquiert s'il le place dans le cadre d'un congé rémunéré :

- un pourcentage de jours ouvrables en fonction du pourcentage de 13^e mois apporté au Compte Épargne Temps ;
- 26 jours ouvrables pour un 13^e mois épargné en Compte Épargne Temps ;
- report des jours de repos.

Le salarié peut décider de reporter les jours de repos qu'il a acquis dans le cadre de l'accord de réduction du temps de travail, le nombre de jours pouvant être reporté est limité à la moitié des jours de repos acquis, soit 11 jours.

- affectation de tout ou partie de l'intéressement ;
- abondement.

Tout salarié mettant tout ou partie de son 13^e mois a droit à un abondement calculé de la façon suivante :

- 6 jours ouvrables de congé pour un 13^e mois versé entièrement ou l'équivalent en argent ;
- 6 jours ouvrables au prorata du pourcentage du 13^e mois versé dans le Compte Épargne Temps, dans les autres cas ou l'équivalent en argent.

Article 4 - Utilisation dans le cadre d'un congé rémunéré

- *prise d'un congé*

Le Compte Épargne Temps a pour vocation de financer la rémunération de congés en principe sans solde. Il a pour but, accessoirement, de permettre l'embauche temporaire de salariés. De ce fait, il peut être envisagé la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée d'au moins 2 mois.

Le Compte Épargne Temps peut également servir à la prise d'un congé de fin de carrière.

La direction doit être prévenue de la demande de départ au moins 3 mois avant la date de départ envisagée.

- *période de prise du congé*

Le congé sera, dans la mesure du possible, pris en dehors de la période allant du au (à définir par l'entreprise).

- *versement d'une indemnité*

Tout salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congé et obtenir le versement d'une indemnité correspondant à l'épargne capitalisée. La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail.

- *durée d'utilisation des droits*

Le congé peut être pris sans limitation de durée.

Article 5 - Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Le nombre de jours capitalisés en compte est multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé. La durée du congé peut être supérieur au temps déposé.

Dans ce cas, le congé passe automatiquement sans solde à l'expiration du crédit.

Les versements sont effectués mensuellement.

La rémunération perçue pendant le congé est soumise à cotisations dans les mêmes conditions que les salaires.

J'à la CSG et à la CRDS. L'indemnité est par ailleurs soumise à l'IR. Toutefois, conformément à l'article 3343-1 du Code du travail, la partie de l'indemnité provenant des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation ou des avoirs du PEE, est exonérée d'IR et de CSG/CRDS.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

ACCORD INSTITUANT UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

B95.1

MAJ.04-2014

Article 7 - Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé. À l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. À défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 8 - Constitution d'une rémunération

Le Compte Épargne Temps peut permettre au salarié qui le souhaite de se constituer une rémunération immédiate (à l'exclusion des congés payés légaux). Dans ce cas les éléments affectés au Compte Épargne Temps conformément à l'article 3 sont valorisés en argent. Les éléments placés dans le CET sont payés avec la rémunération de décembre sous forme « d'indemnité Compte Épargne Temps ». Cette indemnité est valorisée sur la base du salaire de décembre.

Article 9 - Absence d'utilisation des droits à congé ainsi que des avoirs du PEE

En cas de rupture du contrat de travail ou de renoncement du salarié à la prise d'un congé, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation ou de la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité sera versée en une seule fois,

soit 3 mois après la renonciation à la prise d'un congé ;

soit dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat.

Les jours de congé reportés dans le cadre du Compte Épargne Temps, au titre de la 5^e semaine de congés payés devront, excepté en cas de rupture du contrat, obligatoirement être pris en sus des congés annuels, à raison de 6 jours ouvrables par an jusqu'à l'épuisement des droits.

Article 10 - Consignation

Le salarié peut demander, en accord avec l'entreprise, la consignation de l'ensemble des droits acquis sur son CET, convertis en unités monétaires.

Ces sommes sont alors transférées par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations.

Ce 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'entreprise, qui en informe le salarié.

Article 11 - Durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2006, date de sa signature, et est conclu pour une durée de 5 ans à compter de cette date.

DISPOSITIF DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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 peut permettre également d'utiliser l'épargne pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées dans le cadre d'un passage à temps partiel.

Le compte épargne temps 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 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 Épargne Temps

1) 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.

ou

2) Constitution d'une rémunération immédiate ou différée

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.

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

Régime social et fiscal

Régime transitoire

L'article premier de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 prévoyait l'application d'un régime social et fiscal favorable pour les droits monétisés lorsque ceux-ci ont été épargnés dans le CET avant le 31 décembre 2007.

Rémunération différée : étalement fiscal

Le montant des droits transférés d'un compte épargne temps vers un PEE ou un PERCO peut bénéficier d'un étalement fiscal. Sur demande expresse et irrévocable de leur bénéficiaire, ces droits peuvent être répartis par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et les trois années suivantes.

Par ailleurs, 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 du Code général des impôts

Régime 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 (à l'exception des cotisations ATMP).

L'exonération porte par conséquent sur :

- les cotisations salariales maladie et vieillesse ;
- les cotisations patronales maladie, vieillesse et allocations familiales.

Cette rémunération reste par contre assujettie à CSG/CRDS ainsi qu'aux autres cotisations sociales (Pôle emploi, retraite complémentaire...).

Régime 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