

Le compte épargne temps (CET)

- **Définition.**

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

- **Bénéficiaires du CET.**

- Toutes les professions et entreprises pour lesquelles peuvent être conclus des accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement aux employeurs de droit privé : employeurs de droit privé et de leurs salariés, établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics à caractère administratif employant du personnel dans les conditions de droit privé
- Tous types de salariés, ainsi qu'aux télétravailleurs, aux employés de maison, aux concierges et gardiens d'immeuble à usage d'habitation ou non, ou à usage mixte, aux travailleurs à domicile et aux assistants maternels.

- **Mise en place du CET.**

Le CET peut être institué par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche.

Une convention ou un accord collectif de groupe peut prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités peuvent être définies au niveau de l'entreprise.

- **Contenu de l'accord instituant le CET.**

Il y a des clauses obligatoires :

- conditions et limites de l'alimentation du CET 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,
- modalités de gestion du CET,
- conditions d'utilisation et de liquidation du CET,
- conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Et des clauses facultatives, car les partenaires sociaux ont toute liberté pour l'encadrer :

- une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir ouvrir un CET,
 - un délai pour utiliser les droits inscrits au CET,
 - les modalités de conversion en valeur des jours de repos et inversement,
 - une clause d'indexation des sommes placées sur le CET et assurant leur revalorisation dans le temps,
 - les modalités d'information du salarié sur l'état de son compte et les modalités d'information de l'employeur sur le choix et la date d'utilisation du CET par le salarié,
 - les modalités de liquidation des droits et les hypothèses de liquidation anticipée,
 - un dispositif d'assurance et de garantie en cas de défaillance de l'employeur. A défaut de clause conventionnelle, un dispositif de garantie prévu par décret s'appliquera.
-
- **Alimentation du CET.**

Principe : le CET présente un fondement volontaire à double titre :

- sa mise en place relève, aux différents niveaux de la négociation collective, d'une décision des partenaires sociaux, et,
- une fois mis en place, le salarié est libre de l'utiliser ou non.

Exception : il est possible de prévoir dans l'accord instaurant le CET une alimentation collective, à l'initiative de l'employeur, par affectation des heures excédant la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Éléments pouvant alimenter le CET :

- apports en temps de repos : ces différents temps de repos sont placés sur le CET à la seule initiative du salarié. Il peut s'agir de :
 - les jours de congés payés à l'exception des quatre premières semaines,
 - les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires,
 - les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail,
 - les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures effectuées au-delà de la durée prévue par une convention individuelle de forfait,
- apports en temps de travail : l'employeur peut y affecter les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail pratiquée dans l'entreprise. Elles doivent dès lors inclure la majoration légale prévue pour les heures supplémentaires,
- apports en élément de rémunération : ils doivent être précisés par la convention ou l'accord collectif ayant institué le CET. Il peut s'agir :
 - des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires,
 - d'une augmentation générale ou d'une augmentation individualisée attribuée au salarié,

- des compléments du salaire de base (primes, gratifications, indemnités conventionnelles...),
- la prime d'intéressement dès lors que la convention ou l'accord ayant institué le CET prévoit cette possibilité,
- les sommes issues de la participation ainsi que les sommes que le salarié a placées sur un plan d'épargne d'entreprise au terme de leur indisponibilité
- des sommes que l'employeur a versées sur un plan d'épargne retraite t sur un plan d'épargne pour la retraite collectif,
- d'un abondement de l'employeur, en temps, ou en argent.

- **Utilisation du CET.**

Les droits acquis dans le cadre d'un CET peuvent être utilisés :

- à l'initiative du salarié :
 - pour l'indemnisation d'un congé (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, etc.),
 - pour compléter sa rémunération,
 - pour se constituer une épargne (PEE, PEI, PERCO, retraite, assurance vieillesse),
- à l'initiative de l'employeur : à titre collectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail afin d'adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité,

- **La garantie des droits acquis dans le cadre du CET.**

Les droits affectés au CET sont garantis contre le risque de non-paiement, comme les salaires, par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite d'un certain plafond.

Au-delà de celui-ci, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou de garantie mis en place par convention ou accord collectif.

A défaut de dispositif conventionnel, une garantie réglementaire s'applique.

- **CET et rupture du contrat de travail.**

En cas de changement d'employeur : le salarié peut conserver ses droits si l'accord collectif prévoit les modalités de transfert,

En cas de rupture du contrat de travail : le salarié peut demander :

- une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits,

- la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) des sommes acquises par le salarié,

En cas de décès : les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.