

## Compte épargne temps

*Textes de référence : Articles L.3151-1 et suivants du code du travail Loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat Circulaire DGT/DSS/2008/46 du 12 février 2008 Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008*

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'épargner des temps de repos (congrés, jours de repos ...) et des sommes d'argent (primes conventionnelles, 13ème mois, prime d'intéressement ...) en vue d'une utilisation ultérieure. Les droits épargnés sur le compte peuvent être utilisés par le salarié sous forme monétaire ou pour compenser en tout ou partie une période de congé sans solde (congé parental, congé sabbatique ...), une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive ou totale d'activité. L'utilisation sous forme monétaire permet au salarié : - de compléter sa rémunération, - d'alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), - de contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire, - de procéder au rachat des cotisations d'assurance vieillesse.

### Conditions d'ouverture du compte épargne-temps

Le compte épargne temps peut être mis en place par une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Cet accord détermine dans quelles conditions et limites le CET 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.

### Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent.

#### Alimentation en temps

Lorsque l'alimentation du compte se fait en temps, il peut être alimenté, à l'initiative du salarié, dans les conditions et limites définies par l'accord collectif notamment par :

- 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.

En outre, si l'accord le prévoit, l'employeur peut décider d'affecter au CET de ses salariés les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail notamment lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

#### Alimentation en argent

La convention ou l'accord collectif peut prévoir un abondement des droits soit par l'employeur soit par le salarié. L'accord peut ainsi prévoir que le salarié peut affecter les augmentations et / ou les compléments de salaire au CET. Il peut s'agir :

- des primes et indemnités conventionnelles,
- de tout ou partie des primes d'intéressement attribuées dans le cadre d'un accord d'intéressement, et à l'issue de leur période d'indisponibilité, tout ou partie des avoirs issus de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise,
- les augmentations ou compléments au salaire de base.

L'affectation de ces sommes au CET doit s'effectuer dans les conditions et limites prévues par l'accord collectif.

## Plafonnement du CET

Pour pouvoir épargner des droits épargnés au CET au-delà d'un plafond déterminé à l'article D.3154-1 du code du travail (6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage soit 66552 euros en 2008), la convention ou l'accord collectif doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées. Ce dispositif d'assurance ou de garantie financière doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'indemnité versée. A défaut de dispositif de garantie, lorsque les droits épargnés au CET excèdent ce plafond, une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits supplémentaires acquis doit être versée au salarié.

## Utilisation du compte

Le compte épargne temps peut être utilisé pour : - indemniser en tout ou partie des congés non rémunérés (tels que congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé sans solde), une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive ou totale d'activité. - compléter la rémunération du salarié. La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat permet aux salariés disposant d'un compte épargne temps d'utiliser les droits affectés à ce compte pour compléter leur rémunération. Cette possibilité est détaillée dans un « questions- réponses » diffusé dans la circulaire DGT/DSS/5B/2008/46 du 12 février 2008.

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/09/cir\\_29384.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/09/cir_29384.pdf)

Attention : les droits acquis grâce à l'épargne de la cinquième semaine de congés payés doivent être obligatoirement pris sous la forme de congés. - procéder à des rachats des périodes d'études auprès du régime général d'assurance vieillesse, - contribuer au financement de prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise en application de l'une des procédures visées à l'article L911-1 du code de la sécurité sociale. En application de l'article L 3153-3 du code du travail, les droits du CET qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans les mêmes limites que celles prévues à l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale pour les contributions de l'employeur destinées au financement de prestations de retraite. - alimenter un plan d'épargne entreprise ou interentreprises, un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). En application de l'article L.3334-10 du code du travail, les sommes issues d'un CET qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur et qui sont transférées sur un PERCO sont assimilées à des versements de l'employeur au PERCO. Ces sommes ne sont donc pas soumises à cotisations de sécurité sociale dans la limite du plafond annuel de droit commun de 16 % du plafond de la sécurité sociale applicable au PERCO.

## Nouvelle exonération des sommes utilisées pour alimenter un PERCO ou contribuer au financement de prestations de retraite

Afin d'encourager les salariés à se constituer des droits à retraite, l'article 26 de la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008, exonère désormais de cotisations de sécurité sociale les droits, autres que l'abondement de l'employeur, utilisés pour alimenter un PERCO ou contribuer au financement de certaines prestations de retraite.

## Champ de l'exonération

Dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, les droits du CET, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient d'une exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et allocations familiales.

## Condition de l'exonération

*Document d'information synthétique établi à la date du 06/03/12*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

L'exonération ne peut être appliquée que si les sommes issues du CET sont utilisées pour alimenter un PERCO ou contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, projet d'accord ratifié par la majorité des intéressés, décision unilatérale constatée dans un écrit remis au salarié). Les critères collectif et obligatoire du régime s'apprécient selon les règles définies pour l'application du sixième alinéa de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

## Cotisations exonérées

Cette exonération vise les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles. Restent dues : - la contribution solidarité autonomie, - la contribution au versement transport, - la contribution au FNAL, - la CSG et la CRDS à la charge du salarié.

## Entrée en vigueur

L'exonération s'applique aux sommes issues d'un CET dont le transfert vers un PERCO ou un régime de retraite intervient à compter de l'entrée en vigueur de la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail soit le 22 août 2008.

## Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé est calculée sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé. En cas de rupture du contrat de travail et à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture. Les indemnités compensatrices sont soumises à cotisations de sécurité sociale et aux contributions sociales (CSG, CRDS) au moment où elles sont versées au salarié. Les indemnités provenant de l'épargne salariale (sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement, de la réserve spéciale de participation ou de l'abondement dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise) doivent recevoir un traitement spécifique par rapport aux autres sources d'alimentation (jours de congés, primes) qui nécessite de les isoler dans la gestion du compte épargne temps. Ces sommes ont été normalement soumises à CSG et CRDS dues au titre des revenus d'activité soit lors de la répartition entre les salariés (intéressement, participation) soit lors du versement de l'abondement sur le plan d'épargne. Les indemnités compensatrices, correspondant à l'épargne salariale, sont donc assujetties à cotisations de sécurité sociale lors de la prise du congé mais il n'y a pas lieu de les soumettre à nouveau à CSG et à CRDS.