



Muriel Pénicaud
Ministre du Travail

” LE COMPTE
ÉPARGNE-TEMPS
EST UN PRODUIT
D'ÉPARGNE
À PART ENTIÈRE.

La France sera, en 2020, parmi les quatre pays européens les plus sévèrement touchés par la crise sanitaire, avec un recul de son PIB de + de 10%.

Dans ce contexte, le Gouvernement accompagne les entreprises et les salariés par la mise en place de dispositifs exceptionnels de soutien (activité partielle, exonération de charges, prêts garantis par l'Etat) à hauteur de 450 milliards d'euros.

Au-delà de ces mesures, entreprises et salariés partagent le même besoin d'avoir davantage de flexibilité pour faire face au recul sans précédent de l'activité économique. Créé il y a 26 ans, le compte-épargne temps (CET) est particulièrement adapté pour répondre à cette ambition.

L'ordonnance du 25 mars 2020 en a ainsi assoupli les règles d'utilisation pour permettre aux entreprises de réduire la durée du travail lors du confinement et leur garantir une plus grande disponibilité de leurs salariés à la faveur de la reprise économique.

Cette mobilisation du CET pour répondre à l'urgence de la relance souligne la vocation originelle de cet outil, à savoir faciliter l'organisation et la gestion du temps de travail. Le CET offre de multiples opportunités (rémunération complémentaire, périodes de repos, épargne salariale...) et, aujourd'hui, il peut aussi permettre l'allongement de la durée du temps de travail au service de la productivité des entreprises et du pouvoir d'achat des salariés.

Le CET, c'est enfin un produit d'épargne à part entière. En monétisant les droits qu'il a acquis au titre de son CET, un salarié a la possibilité de mieux préparer sa retraite, en rachetant des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes, et en alimentant un plan d'épargne salariale.



ÉPARGNE-TEMPS

► CONCILIER ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET PROJETS PERSONNELS

Le quatrième numéro de *Regard sur l'Épargne* est consacré à l'épargne-temps. Ce dispositif permet aux salariés d'accumuler, pendant plusieurs années, des jours de congés rémunérés ou de l'argent sur un compte, et de les utiliser pour différents projets personnels ou professionnels. **Le salarié peut disposer de son épargne-temps pour engranger des droits à congés rémunérés ou percevoir une rémunération immédiate ou différée.**

Le compte épargne-temps (CET) est pour le salarié un instrument d'épargne à part entière et pour l'entreprise un outil permettant de faciliter l'organisation et la gestion du temps de travail.

70%

**LE TAUX D'ENTREPRISES
PROPOSANT UN COMPTE
ÉPARGNE-TEMPS
À LEURS SALARIÉS**



LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

UN PRODUIT D'ÉPARGNE AU SERVICE DES ENTREPRISES COMME DES SALARIÉS

Le CET répond à un régime juridique souple et laisse une large place à la négociation collective. Introduit en 1994⁽¹⁾, le CET est un dispositif d'épargne salariale qui permet aux salariés d'une entreprise de placer sur un compte leurs périodes de congés ou de repos non prises (temps) ou diverses rémunérations (argent).

La mise en place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire. Lorsqu'il est mis en œuvre, les dispositions qui s'y appliquent sont **fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement**, ou, à défaut, par convention ou accord de branche. La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent, définit ses modalités de gestion et fixe les conditions d'utilisation, de liquidation et de transferts des droits d'un employeur à un autre.

Le salarié n'est pas obligé d'utiliser le CET et il y affecte les droits qu'il souhaite. L'employeur peut affecter sur le CET les heures accomplies au-delà de la durée collective (par exemple, les heures supplémentaires).

Les partenaires sociaux disposent d'une autonomie importante dans la négociation du CET. Il n'existe ainsi pas de liste limitative des droits qui peuvent y être affectés (cinquième semaine de congés annuels, congés supplémen-

taires, périodes de repos non pris telles que les journées de RTT, rémunérations diverses telles que les primes d'ancienneté ou les treizièmes mois, etc.). Le congé annuel ne peut toutefois être affecté au CET que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

L'utilisation des droits acquis, sous forme de périodes non-travaillées ou de complément de rémunération, offre de larges opportunités tant aux salariés qu'aux entreprises.

Le salarié peut, à sa demande et en accord avec l'employeur, **utiliser le CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.**

Des jours de congés peuvent être convertis sous forme de **complément de rémunération** si le salarié a affecté des jours de congés au-delà des cinq semaines de congés annuels. À l'inverse, le salarié, si l'accord le permet, peut convertir des éléments de salaire en jours de repos.

Les droits acquis peuvent également être utilisés pour :

- **l'indemnisation de périodes non travaillées** (passage à temps partiel, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé de solidarité internationale, congé sans solde, cessation totale d'activité, période de formation en dehors du temps de travail, etc.)
- **la constitution d'une épargne salariale** (voir infra)
- **le rachat de cotisations d'assurance vieillesse** (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

UN OUTIL DE FLEXIBILITE POUR LIMITER LE REcul DE L'ACTIVITÉ

Des dispositions exceptionnelles relatives à la liquidation des droits acquis au titre d'un CET permettent d'aider les entreprises à faire face aux conséquences économiques de l'épidémie de la COVID-19. **Dès le début de la période de confinement imposée dans le cadre de l'épidémie de la COVID-19, le droit du travail a été assoupli afin de limiter les conséquences économiques et permettre aux entreprises d'adapter le temps de travail à l'activité.** L'ordonnance du 25 mars 2020 a ainsi adapté les règles d'utilisation du CET dans le secteur privé. Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques

liées à la propagation de l'épidémie, **l'employeur peut désormais imposer que les droits affectés sur le CET d'un salarié soient utilisés par la prise de jours de repos**, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020. Ces dispositions ont permis aux entreprises de réduire la durée du travail pendant le confinement, caractérisé par une très forte chute de l'activité, et leur garantissent une plus grande disponibilité de leurs salariés pour la phase de reprise économique à venir.

LA FISCALITÉ REND ATTRACTIVE LA CONSTITUTION D'UNE ÉPARGNE RETRAITE GRÂCE À LA MOBILISATION DU CET

Le salarié qui utilise ses droits accumulés sur un CET pour alimenter un plan d'épargne salariale peut bénéficier, sous certaines conditions, d'avantages spécifiques et d'un régime fiscal préférentiel. C'est particulièrement le cas depuis la loi Pacte, votée au printemps 2019 : les jours accumulés sur le CET et affectés au nouveau Plan d'Épargne Retraite d'entreprise collectif (PER COL) sont exonérées d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (hors CSG et CRDS) dans la limite de 10 jours par an.

(1) Loi n° 94-640 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

(2) Loi du 19 février 2001. (3) Loi du 31 mars 2005.

CHIFFRES CLÉS

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

PERMET AUX SALARIÉS
D'ÉPARGNER EN
MOYENNE

8,6

JOURS DE REPOS
PAR AN
(AON HEWITT -2016)

EST DISPONIBLE DANS

75%

DES GRANDES ENTREPRISES
(TIMO GIOTTO ET JENS
THOEMMES – 2017)

70%

ET DANS
DES ENTREPRISES
EN GÉNÉRAL
(AON HEWITT -2016)

TOTALISE
EN MOYENNE

27

JOURS DE CONGÉS ET

12

JOURS DE RTT.
(AON HEWITT -2016)

LES JOURS DE CONGÉS ACCUMULÉS
SUR UN CET SONT MONÉTISÉS DANS
UN PRODUIT D'ÉPARGNE RETRAITE DANS

27%

DES ENTREPRISES INTERROGÉES

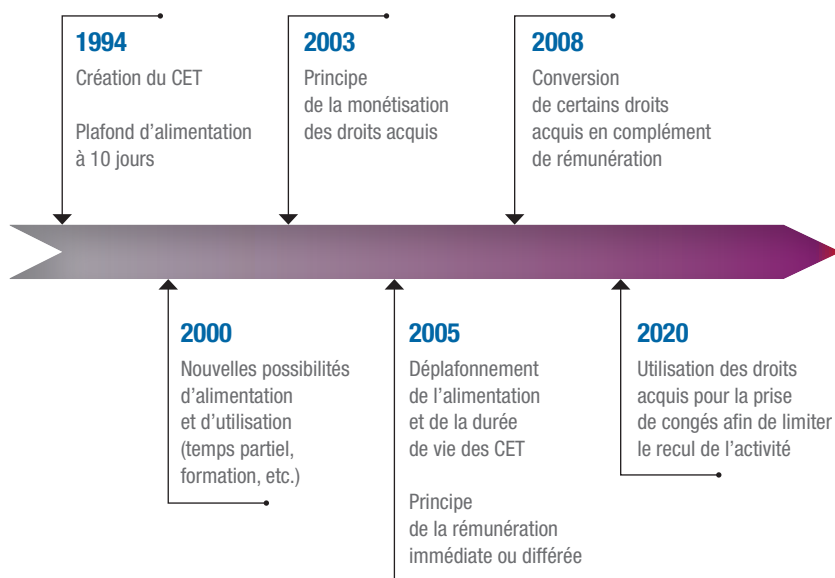
DANS
87%

DES CAS, LES PASSERELLES
SE FONT ENTRE LE CET ET LE PERCO,
CONTRE 30% ENTRE LE CET ET LE PEE.

L'ÉVOLUTION DU CET DEPUIS 1994

Le CET a changé plusieurs fois de configurations pour en élargir les opportunités et les usages au bénéfice du plus grand nombre d'entreprises et de salariés. L'instauration de la monétisation des droits acquis, c'est-à-dire la transformation du temps en argent, dès 2003, le déplafonnement de l'alimentation ainsi que de la durée de vie du CET en 2005 ou bien encore l'instauration de la conversion de certains droits acquis en complément de rémunération en 2008 sont les principaux jalons de cette évolution visant à apporter davantage de flexibilité aux salariés comme aux entreprises.

Le CET, de sa création en 1994 à son adaptation à la crise sanitaire en 2020



ÉPARGNE-TEMPS ET ÉPARGNE SALARIALE : DES SYNERGIES POUR MIEUX PRÉPARER SA RETRAITE

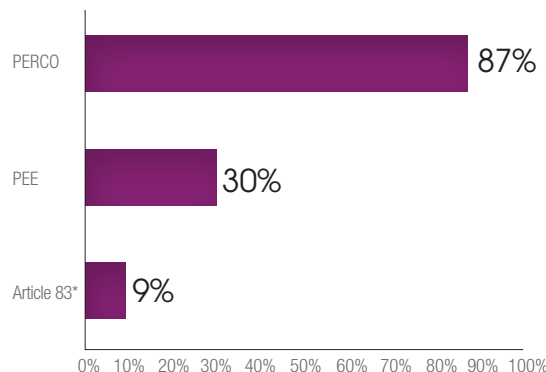
Des passerelles entre le CET et l'épargne salariale ont été progressivement mises en place pour favoriser le développement de l'épargne retraite

La monétisation des droits acquis dans le cadre du CET offre aux salariés la possibilité de racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes ou de contribuer au financement des prestations de retraite, et d'alimenter un plan d'épargne salariale.

Dans cette perspective, il existe aujourd'hui une double passerelle entre le CET et l'épargne salariale afin de permettre aux salariés de mieux préparer leur retraite. Un salarié a en effet le choix entre :

- depuis 2001⁽²⁾, alimenter son CET à partir des sommes perçues au titre de la participation, de l'intéressement ainsi que des avoirs des plans d'épargne salariale précitée ;
- depuis 2005⁽³⁾, abonder un plan d'épargne salariale (plan épargne d'entreprise – PEE, plan épargne interentreprises – PEI, plan épargne retraite collectif – PERCO) à partir de son CET.

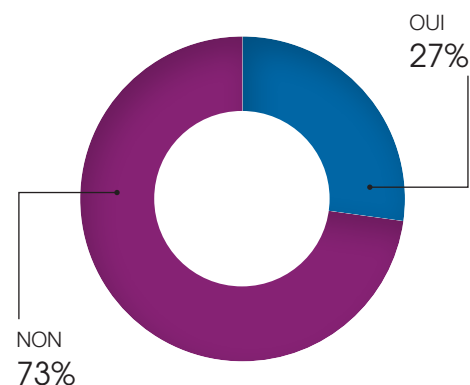
Interactions entre le CET et les plans d'épargne salariale



Source : Aon Hewitt, Avantages sociaux : pratiques des entreprises, Rapport d'enquête, décembre 2016, 5^e édition.

* PERE obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2020.

Monétisation des jours de congés dans une optique de retraite



Source : Aon Hewitt, Avantages sociaux : pratiques des entreprises, Rapport d'enquête, décembre 2016, 5^e édition.

LE RECOURS AU CET EST DÉSORMAIS LARGEMENT ANCRÉ DANS LA VIE DES ENTREPRISES

D'après une enquête réalisée par la société de conseil en ressources humaines Aon Hewitt auprès de 103 entreprises représentant plus de 1,2 millions de salariés, **70 % des entreprises disposent d'un compte épargne-temps opérationnel ou en voie de l'être en 2016**. Cette proportion atteint 75 % pour les grandes entreprises au sens de l'INSEE, soit un public cible de 3 millions de salariés. En moyenne, les CET permettent aux salariés d'**épargner 8,6 jours de repos par an et totalisent 27 jours de congés et 12 jours de RTT⁽⁴⁾**.

Forts de cet ancrage, entreprises et salariés bénéficient mutuellement du CET dans une logique gagnant-gagnant. Loin de se résumer à un simple droit à repos différé ou à congés supplémentaires, ce dispositif permet notamment aux entreprises de mieux accompagner leur employés dans la constitution d'une épargne en vue de leur retraite et aux salariés de financer leur transition professionnelle dans un contexte de mobilité accrue.

AVANTAGES LIÉS À LA MISE EN PLACE DU CET POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

ENTREPRISES

- Fidéliser et motiver leurs salariés en leur permettant de se constituer une épargne en vue de la retraite, dans des conditions préférentielles ;
- Bénéficier d'exonération de certaines cotisations patronales de sécurité sociale ;
- Réduire le bénéfice imposable avec l'abondement des jours transférés dans le CET

SALARIÉS

- Possibilité d'accéder à un dispositif d'épargne retraite et d'alimenter un plan d'épargne salariale ;
- Indemniser un congé (ex. congé parental, création ou reprise d'entreprise,...) ;
- Financer une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive d'activité.

LES NOUVEAUX USAGES DU CET : TRAVAILLER PLUS ET RÉALISER SES PROJETS PERSONNELS

Depuis sa création, le compte épargne-temps s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus large sur une meilleure conciliation des temps sociaux et des rythmes de travail. Entreprises et salariés recourent majoritairement au CET pour augmenter la durée du temps de travail dans un double objectif de productivité et de pouvoir d'achat.

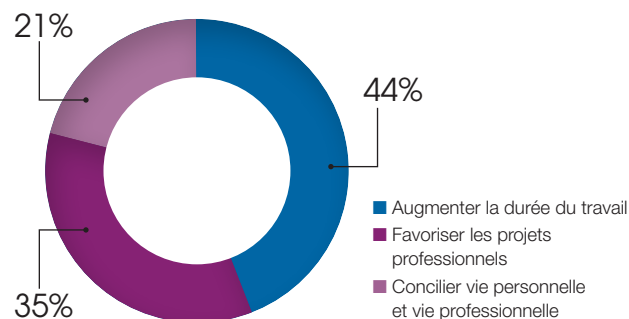
Les CET se sont fortement développés à partir de la mise en œuvre des 35 heures à compter de 1999, en offrant de la flexibilité dans la gestion du temps de travail à des entreprises alors obligées de se réorganiser. Cependant, **loin des idées reçues qui voient dans le CET un repos différé permettant aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, ce dispositif a vu ses finalités largement évoluer.**

Introduite en 2003⁽⁵⁾, **la monétisation des droits acquis au titre du CET**, c'est-à-dire la possibilité de transformer des jours de repos non pris en rémunérations supplémentaires, a effectivement fait du CET **un outil d'augmentation du temps de travail** au service de la productivité des entreprises et du pouvoir d'achat des salariés. Ce motif de recours au CET représente près d'un accord collectif sur deux (44 %).

Le second motif de recours au CET, à raison de 35 % des accords collectifs, réside dans **l'aspiration des salariés de mener à bien un projet personnel**, qu'il s'agisse d'orga-

niser une transition entre la vie professionnelle et la retraite, d'indemniser un congé (congé parental, création ou reprise d'une entreprise, etc.) ou bien encore de financer une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive d'activité. L'allongement des temps de repos pour une meilleure conciliation des temps des salariés et ceux de l'entreprise ne vient qu'en troisième position et ne représente qu'un quart des accords collectifs.

Les principales finalités assignées par les accords collectifs au CET



Source : Timo Giotto et Jens Thoemmes, Le compte épargne-temps : mieux vivre ou travailler plus, 2017.

(4) Aon Hewitt, Avantages sociaux : pratiques des entreprises, Rapport d'enquête, décembre 2016, 5^e édition.

(5) Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.