



GERER :

Le compte épargne temps

E-ENTREPRISE

N° 76

JANVIER 2010

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Comment le mettre en place ? Comment cela fonctionne-t-il ? Éléments de réponse.

Le CET est alimenté par des jours de congés ou des sommes diverses.

Le salarié peut l'utiliser pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité ou pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

Le compte épargne temps est mis en place par accord collectif, conclu, en priorité, au niveau de l'entreprise.

Mettre en place le compte épargne-temps

Le CET nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

La convention ou l'accord collectif qui institue le CET :

- 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 ;
- définit les modalités de gestion du CET ;
- détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Le congé annuel ne peut être affecté au CET que pour les jours au-delà de 24 jours ouvrables. Seuls peuvent être convertis en argent les jours de congés payés accordés aux salariés au-delà des 5 semaines obligatoires.

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération.

En cas de rupture du contrat de travail

La convention ou l'accord collectif qui institue le CET détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de ce transfert le salarié peut :

- percevoir 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.

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. Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier.

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 CET, le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) mis en place par son nouvel employeur.

La loi met en place un dispositif fiscal et social avantageux visant à inciter les salariés à utiliser les droits accumulés sur le CET en vue de la retraite.

Pour en savoir plus sur la mise en place du CET, faites appel à votre expert-comptable.

Texte de référence : loi n° 2008-789 du 20 août 2008 citée en référence.



Ordre des experts-comptables
région Paris Ile-de-France

45, Rue des Petits Champs

75035 - PARIS Cedex 01

Téléphone : 01 55 04 31 31 / Télécopie : 01 55 04 31 70

www.oec-paris.fr



est une publication électronique
bimensuelle de

l'Ordre des experts-comptables

région Paris Ile-de-France

Directeur de la publication : Bernard LELARGE

Rédacteur en chef : Philippe STEMPERT

Conception/Réalisation : BGC TOSCANE - www.bgctoscane.com

Règle publicitaire : Affiliation

42, rue des Martyrs - 75009 PARIS / Téléphone : 01 40 18 54 04 / Site

internet : www.affiliation.com

©Istockphoto - Ordre des Experts-Comptables