

DISPOSITIF COMPTE EPARGNE TEMPS

QUEL EST L'OBJET DU COMPTE EPARGNE TEMPS ?

Le compte épargne temps permet aux salariés qui le souhaitent d'épargner des droits acquis en temps de repos ou en éléments de salaire, en vue de financer des congés sans solde d'origine légale ou conventionnelle, une réduction de son temps de travail, ou un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I).

QUI PEUT EN BENEFICIER ?

- L'ensemble du personnel peut ouvrir un CET sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans l'institution au jour d'ouverture du compte ;
- Les personnes ayant au moins 55 ans peuvent financer, soit un futur congé de fin de carrière, soit une partie de la perte de rémunération liée au passage à temps partiel à 80 % sous certaines conditions.

COMMENT S'ALIMENTE LE CET ?

1. Cas général

Chaque salarié peut alimenter son compte dans la limite de 22 jours par an, avec :

- une partie des congés principaux (7 jours au maximum pour un salarié travaillant à temps plein) ;
- tout ou partie des jours RTT acquis ou des jours de repos pour les cadres au forfait.

Peuvent s'ajouter tout ou partie des congés conventionnels supplémentaires suivants, à savoir :

- congés d'ancienneté ;
- congés pour enfant(s) à charge ;
- congés de fractionnement ;
- congés des cadres dirigeants ;
- journée « de convenance personnelle ».

L'inscription de jours au compte est définitive.

Le salarié est libre d'alimenter ou non le compte chaque année selon les modalités qu'il choisit et au plus tard au moment du solde de ses congés soit le 30 avril.

Les plafonds d'épargne :

Le protocole d'accord du 8 mars 2016 prévoit que le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours.

Deux exceptions à la limite de ce plafond :

- Les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du nouvel accord (soit le 11 mai 2016), auraient épargné un nombre de jour supérieur. Attention, ces salariés ne pourront plus épargner de jours avant d'avoir utilisé au moins une partie de leur compte, de manière à ce que le nombre de jours inscrits dans leur compte soit inférieur à 60 jours ;
- Les salariés âgés de plus de 55 ans, lorsque le compte épargne temps a pour objet l'indemnisation d'un congé de fin de carrière.

2. Cas particuliers

- Les salariés âgés d'au moins 57 ans peuvent épargner en outre, après conversion sous forme de temps de repos, tout ou moitié de :
 - l'allocation de vacances,
 - la gratification annuelle,
 - l'indemnité de départ à la retraite. } dans la limite de 126 jours
- Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de congés principaux et journées mobiles épargnés est proratisé.

En contrepartie, l'indemnité perçue pendant le congé est calculée sur la base d'un salaire à temps plein.

COMMENT S'UTILISE LE CET ?

Tout salarié peut, **dès lors qu'il a épargné au moins 21 jours**, utiliser son CET pour indemniser une période de congé sans solde ou une réduction de son nombre de jours travaillés.

Le CET peut servir à financer :

1. UN CONGE SANS SOLDE LEGAL OU CONVENTIONNEL

La demande de congé doit être formulée dans le respect des dispositions relatives à chaque type de congé (formalisme de la demande, délai de prévenance...). Le CET a uniquement pour objet l'indemnisation du congé sans solde demandé dont le régime reste inchangé.

L'indemnisation peut s'effectuer en tout ou partie.

Exemple : un salarié a épargné 2 mois sur son compte épargne temps. Il demande un congé parental d'éducation sans solde d'un an. Le salarié peut utiliser le CET pour indemniser en partie son congé parental d'éducation durant deux mois. Ce congé sera donc sans solde pendant seulement 10 mois.

2. UN CONGE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Le protocole d'accord du 8 mars 2016 instaure un congé pour convenance personnelle qui ne peut exister que dans le cadre d'un compte épargne temps.

La durée de ce congé correspond au maximum au nombre de jours épargnés dans le CET. Elle ne peut pas être supérieure. Toutefois, elle peut être inférieure, le CET étant alors débité uniquement du nombre de jours utilisé. Les règles applicables sont celles du régime légal pour le congé sabbatique.

3. UN CONGE DE FIN DE CARRIERE

Le salarié de plus de 55 ans peut épargner pour indemniser un congé sans solde de fin de carrière.

La durée du congé correspond au nombre de jours épargnés dans le compte, il est donc intégralement indemnisé.

Dans ce cadre, la demande d'utilisation du compte vaut demande de départ à la retraite.

Le salarié peut :

- partir de façon anticipée en utilisant son CET en totalité. La rupture du contrat de travail prend effet le 1^{er} jour qui suit l'expiration du congé de fin de carrière.

Exemple : Un salarié souhaite prendre sa retraite le 1^{er} mai. Son compte épargne temps est créditeur de 3 mois. Le congé de fin de carrière commencera le 1^{er} février. La demande devant être formulée par écrit au moins 6 mois à l'avance, le délai de prévenance se terminera au 1^{er} août de l'année précédent

4. LA DIMINUTION D'ACTIVITE

En application du Protocole d'accord du 8 mars 2016, les droits constitués peuvent être utilisés pour financer, dans certaines situations, une réduction du temps de travail.

La (ou les) journée(s) non travaillée(s) doit être valorisée à hauteur de l'horaire contractuel du salarié. Quatre situations sont visées : les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail et sont à trois ans de l'âge légal de départ à la retraite ; ceux qui ont un projet de formation hors temps de travail ; les salariés qui doivent accompagner un proche gravement malade ; les salariés qui élèvent un enfant de moins de 3 ans.

L'utilisation sous condition d'âge :

A partir de 3 ans avant l'âge légal de la retraite, le salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Le protocole d'accord sur le contrat de génération dispose que « *quand le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions utilisées de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ce nombre de jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours* »

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit apporter la preuve à l'employeur qu'il remplit bien les conditions pour y prétendre, en lui transmettant une attestation de la Carsat.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité par rapport aux jours résultant de l'abondement.

Au cours de l'utilisation fractionnée du CET, le salarié peut continuer d'épargner des jours sur son CET et ainsi prolonger d'autant le bénéfice de ce dispositif. Ces jours ne feront pas l'objet d'un abondement au moment où le salarié bénéficiera d'une retraite à taux plein, puisqu'ils n'étaient pas épargnés au moment de son utilisation fractionnée.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail

L'utilisation fractionnée du CET produit des effets sur l'acquisition des congés payés, les RTT, l'intéressement et également sur les règles de décomptes des jours fériés.

Les personnes intéressées par ce dispositif sont invitées à prendre rendez-vous avec le service Gestion du personnel pour une étude approfondie de leur demande.

La demande doit être adressée à l'employeur au moins deux mois à l'avance.

Le choix du jour non travaillé fait l'objet d'un **accord écrit** entre le salarié et l'employeur.

L'utilisation pour accompagner un proche gravement malade :

En accord avec l'employeur, tout salarié qui aurait besoin de temps pour accompagner son enfant dont il a la charge, son/sa conjointe, son partenaire lié par un PACS, son/sa concubine partageant la vie commune au même domicile, ou un ascendant, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son CET afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Exceptionnellement, pour ce type d'utilisation, il n'est pas nécessaire que le salarié ait épargné au moins 21 jours.

La demande doit être adressée à l'employeur un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

L'utilisation pour accompagner la parentalité :

Tout salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de trois ans peut, en accord avec son employeur, utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son CET afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jour travaillés sur la semaine.

La demande doit être adressée à l'employeur trois mois à l'avance.

L'utilisation pour suivre une formation :

Tout salarié qui souhaite suivre une formation peut, en accord avec son employeur, demander à utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine, pour la durée de cette formation.

La demande doit être adressée à l'employeur trois mois à l'avance.

5. LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I)

Les salariés peuvent transférer des jours épargnés dans le CET, vers un PERCO (Protocole d'accord national du 13 février 2018), dont la gestion a été confiée à l'opérateur Amundi.

L'épargne ainsi constituée sur le PERCO est bloquée et devient disponible à la retraite, sous forme de rente ou de capital.

Les jours épargnés sur le CET, quelle que soit leur nature pourront être mis sur le PERCO, dans la limite de 10 jours par année civile.

Pour plus d'informations, l'UCANSS met à disposition dans l'espace Salarié, divers documents d'information sur son site internet dont un guide de l'épargnant et des plaquettes détaillant les fonds d'investissement gérés par Amundi.

DANS QUEL DELAI S'UTILISE LE CET ?

▪ En règle générale

Le congé doit être pris dans un délai de 10 ans à compter de la date à laquelle le salarié a atteint 60 jours d'épargne.

Cependant, le nombre maximal de jours épargnés fixé à 60 jours n'est pas opposable au salarié qui aurait épargné un nombre de jours supérieurs avant la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 8 mai 2016 (entrée en vigueur le 11 mai).

L'utilisation des droits est désormais possible à partir de 21 jours épargnés, au lieu de 42 jours précédemment, qui peuvent être utilisés en une seule ou plusieurs fois.

▪ En cas de congé de fin de carrière

Le salarié âgé de plus de 55 ans demandant à prendre un congé de fin de carrière n'est soumis à aucun délai d'utilisation de son CET.

QUELLE INDEMNISATION ?

▪ L'indemnité versée durant l'utilisation du CET

L'indemnité est versée mensuellement pendant le congé. **Elle est de même nature qu'un salaire aux plans fiscal et social.**

L'indemnité est calculée sur la base du salaire brut de l'emploi occupé au jour du départ en congé, indépendamment de l'horaire de travail et à l'exclusion de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

Elle correspond à la valeur en euros du nombre de jours épargnés au jour du départ.

Le calcul de l'indemnité est effectué en une fois à titre définitif. Son montant n'évolue pas ensuite en fonction de la valeur du point.

L'indemnité des agents travaillant à temps partiel au moment du départ est calculée sur la base d'un temps plein.

▪ L'allocation vacances, la gratification annuelle et l'intéressement

Pendant la durée de l'indemnisation, l'allocation vacances et la gratification annuelle sont versées aux échéances et aux conditions prévues par les textes conventionnels sans pénalisation du fait du congé.

Inversement, le congé sans solde indemnisé dans le cadre du CET pénalise le montant de la prime d'intéressement.

QUELS SONT LES CAS DE CLOTURE DU CET ?

▪ La renonciation à l'utilisation du CET

Le salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son CET, notamment en cas de diminution importante des ressources du ménage, longue maladie, invalidité, mutation, déménagement, mariage ou Pacs, divorce ou rupture de Pacs, naissance d'un enfant, rachat de trimestres d'assurance retraite.

▪ La rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail emporte clôture du CET. Dans la mesure du possible, le salarié doit solder, avant son départ, tout ou partie des jours inscrits à son CET.

▪ La mutation

En cas de mutation dans un autre organisme de sécurité sociale, le salarié peut, soit faire transférer ses droits acquis au titre du CET, soit renoncer à l'utilisation de ce dernier.

En cas de clôture prématurée du CET, une indemnité compensatrice est versée au salarié au moment de la rupture effective du contrat.

Elle correspond aux droits inscrits au compte.

LE CET PEUT-IL ETRE MONÉTISÉ ?

Le salarié peut demander à son employeur l'autorisation de monétiser les droits affectés au CET. Cette monétisation ne peut pas porter sur le droit à congé principal (article L 3153-2 du Code du Travail).

Elle peut en revanche porter sur les congés supplémentaires, les jours RTT, la journée de convenance personnelle ou les repos compensateurs.