



AG2R LA MONDIALE

Fiche Pratique

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

L'ESSENTIEL

Le CET est un dispositif facultatif qui permet aux salariés d'épargner des jours et des éléments de rémunération, en temps ou en argent, afin de les utiliser plus tard à des fins de congés sans solde, d'anticipation de fin de carrière ou de capitalisation monétaire.

L'ESSENTIEL - AVRIL 2018

- **02 QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?**

- 02 COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?**

- 02 QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?**

- 02 COMMENT EST ALIMENTÉ LE CET ?**

- 03 QUELLE UTILISATION LES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE DE LEUR ÉPARGNE TEMPS ?**

- 03 LA PASSERELLE CET / PEE OU PERCO**

02 QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

02 COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

02 QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?

02 COMMENT EST ALIMENTÉ LE CET ?

03 QUELLE UTILISATION LES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE DE LEUR ÉPARGNE TEMPS ?

03 LA PASSERELLE CET / PEE OU PERCO

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER

Le CET s'applique dans toutes les professions et entreprises pour lesquelles peut-être conclu

un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

• Le CET est mis en place par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales, par l'intermédiaire des délégués syndicaux.

• Il définit les modalités d'alimentation, d'utilisation et de valorisation de l'épargne temps.

Le compte épargne-temps nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord 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.

À SAVOIR

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

QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?

L'accord CET :

- détermine, à l'initiative du salarié, les conditions et limites d'alimentation du CET en temps ou en argent ;
- détermine, à l'initiative de l'employeur, les conditions et limites d'affectation des heures accomplies au-delà de la durée collective ;

- définit les modalités de gestion ;
- détermine les conditions d'utilisation, liquidation/ transfert.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE CET ?

Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles les salariés et l'employeur peuvent alimenter le CET.

La loi ne liste plus les différents modes d'alimentation et ce pour laisser la liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation.

2 MODES D'ALIMENTATION POSSIBLES :

- En temps (jours de congés ou de repos non pris - à l'exclusion des 4 semaines de congés payés légaux - mais aussi heures supplémentaires).
- En argent (augmentation ou complément de salaire, intéressement, participation, plan d'épargne entreprise).

ALIMENTATION EN TEMPS

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

- Tout ou partie des congés suivants :
 - la 5^e semaine de congés payés ;
 - les autres congés annuels, à l'exclusion des 4 premières semaines de congés payés ;
 - les RTT des salariés au forfait ;
 - les repos compensateurs, ...

À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail instaurée par accord collectif d'entreprise, en raison des variations d'activité.

ALIMENTATION EN ARGENT

À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

- Les augmentations de salaire, primes, indemnités
- La participation et l'intéressement, ainsi que l'épargne constituée au sein d'un PEE à l'issue de la période de blocage

À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

- Un abondement particulier, pour l'utilisation de la fin de carrière par exemple
- L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à abonder les droits qui y figurent ; il s'agit d'un abondement, c'est-à-dire, du versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient, en tout état de cause, dues au salarié

02 QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

02 COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

02 QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?

02 COMMENT EST ALIMENTÉ LE CET ?

03 QUELLE UTILISATION LES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE DE LEUR ÉPARGNE TEMPS ?

03 LA PASSERELLE CET / PEE OU PERCO

2 MODES D'UTILISATION POSSIBLES :

- sous forme de congés
- sous forme monétaire

UN AUTRE MODE D'UTILISATION POSSIBLE :

Le Transfert / passerelle vers un PEE / PERCO

QUELLE UTILISATION LES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE DE LEUR ÉPARGNE TEMPS ?

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment ; il appartient à l'accord collectif de déterminer les conditions d'utilisa-

tion du CET. Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de "congés" ou de rémunération.

UTILISATION SOUS FORME DE CONGÉS

- demander un passage progressif à temps partiel ;
- opter pour un départ en retraite anticipé (grâce aux jours capitalisés sur son CET, il pourra continuer de cotiser et de valider des trimestres pour sa retraite) ;
- financer des jours sans solde pour prendre un congé sabbatique, créer une entreprise, reprendre des études...

UTILISATION SOUS FORME MONÉTAIRE

- convertir en argent les jours épargnés (les congés annuels ne peuvent pas faire l'objet d'une conversion monétaire), selon les conditions définies dans l'accord ;
- financer un régime de retraite collective d'entreprise ou un dispositif d'épargne d'entreprise
- à défaut d'un contrat d'assurance, les sommes dépassant un certain plafond (fixé par décret) doivent être reversées au salarié.

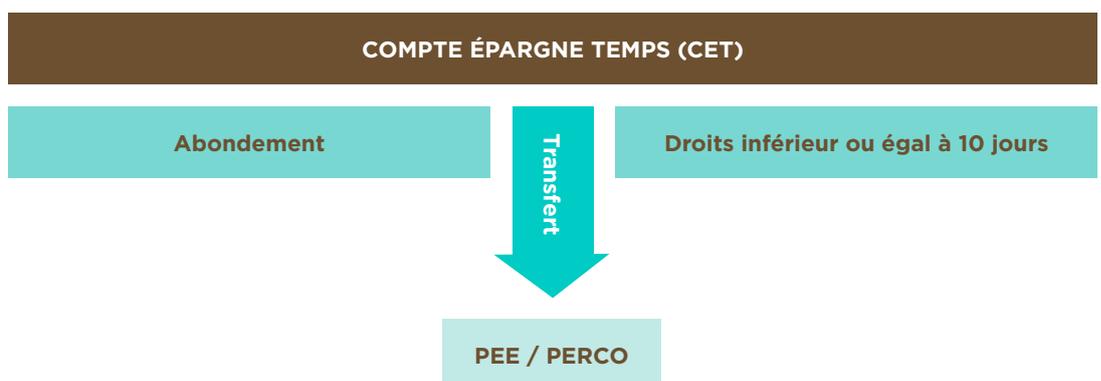
LA PASSERELLE CET / PEE OU PERCO

Vous avez placé des Jours de repos sur votre CET. Les sommes correspondant à ces jours peuvent être transférées sur le PEE/PERCO.

Vous augmentez ainsi votre épargne retraite par un simple transfert. L'entreprise peut choi-

sir de compléter ce transfert par un abondement.

Cette passerelle offre un cadre fiscal et social unique.



ALIMENTER UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE :

Si l'accord CET le prévoit explicitement, les droits qui y sont affectés peuvent être utilisés

par le salarié (à l'exception de la 5ème semaine de congés légaux) pour alimenter un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

LES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DU CET

	POUR L'ENTREPRISE	POUR LE SALARIÉ
02 QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?	<ul style="list-style-type: none"> En période de constitution d'épargne, exonération des sommes versées de charges sociales. En phase d'utilisation, les sommes sont soumises à charges salariales et patronale 	<ul style="list-style-type: none"> En période de constitution d'épargne, exonération d'impôt sur le revenu. En phase d'utilisation, l'indemnisation versée entre dans le revenu imposable du salarié à déclarer au titre de l'exercice du versement. Les sommes versées sont soumises aux charges sociales salariales.
02 COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?		
02 QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'UN ACCORD CET ?	PASSERELLE CET/PEE Les versements sont assimilés à des versements volontaires et sont donc pris en compte dans le plafond de 25 % des versements annuels au PEE sauf si utilisation dans des fonds d'actionariat salarié du PEE	
02 COMMENT EST ALIMENTÉ LE CET ?	Régime social : Les sommes transférées sont soumises à l'intégralité des charges sociales.	Régime fiscal : Les sommes sont fiscalisées et peuvent sur demande expresse et irrévocable du bénéficiaire être réparties sur 4 ans (année n + 3 années suivantes).
03 QUELLE UTILISATION LES SALARIÉS PEUVENT-ILS FAIRE DE LEUR ÉPARGNE TEMPS ?	PASSERELLE CET/PERCO Les versements ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25% des versements annuels au PERCO/PERCOI) Transfert des droits CET qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sur le CET.	
03 LA PASSERELLE CET / PEE OU PERCO	Régime social : Les sommes transférées au PERCO sont assimilées à un abondement direct de l'employeur au PERCO. Elles ne sont donc pas soumises à cotisations de Sécurité Sociale dans la limite du plafond annuel d'abondement applicable au PERCO (16% du plafond de la Sécurité Sociale).	Régime fiscal : Ces sommes sont également exonérées d'impôt sur le revenu par assimilation aux règles applicables à l'abondement direct de l'employeur au PERCO.