

Le compte épargne temps : un outil à façonner

Le Compte épargne temps (CET) présente de multiples possibilités techniques qui se sont considérablement enrichies ces dernières années. Les prochaines évolutions devront contribuer à sécuriser le salarié pour faciliter son appropriation.

Roland Bec
Président
BNX
Conseil en retraite et épargne d'entreprise



Paul Maillard
Vice-président
Fondact
Conseiller
AFG-ASFFI *



■ Depuis sa création en 1994, le Compte épargne temps (CET) a été associé à toutes les réformes importantes touchant au domaine social. C'est vrai des lois Aubry comme de la loi sur l'épargne salariale de 2001, et maintenant de la loi Fillon sur l'aménagement des 35 heures. Cette attention portée au CET par le législateur traduit à la fois le caractère encore inachevé du dispositif, mais aussi l'attrait qu'il suscite pour offrir à l'entreprise et aux salariés un nouveau mode d'expression où la liberté contractuelle et la capacité à façonner la composante temps doivent remplacer les solutions communes à tous, qui ne suffisent plus.

Un dispositif en évolution

Par la loi du 25 juillet 1994, le CET apporte une solution à l'impossibilité qui résultait alors du Code du travail de reporter des congés payés non utilisés par leur bénéficiaire. Selon ce code, les congés payés doivent être pris et leur report ne peut résulter que de la décision de l'employeur justifiant des besoins de l'organisation de son activité.

Avec l'instauration de la cinquième semaine de congés, un assouplissement avait été imaginé pour accumuler, au

maximum sur six années, ces congés spécifiques afin de les utiliser dans le cadre d'un projet de création d'entreprise ou d'un congé sabbatique. Dans la pratique, les entreprises se montraient parfois tolérantes pour des reports individuels liés à des situations initialement considérées comme spécifiques et qui tendaient à se généraliser. En 1994, légiférer sur la gestion du temps relève de deux préoccupations. La première a pour but de donner un cadre légal à ces

«La loi de 2001 sur l'épargne salariale ajoute la possibilité de transférer dans le CET les sommes provenant de la participation ou d'un plan d'épargne salariale lorsqu'elles deviennent disponibles.»

reports répétés de congés payés qui, en l'absence d'un tel dispositif, étaient soumis à l'adage : « congés pas pris, congés perdus ». La deuxième préoccupation est associée à la notion de partage de la « pénurie de travail ». En autorisant ceux qui ont du travail à s'absenter sur une longue durée, on favorisa des emplois temporaires réducteurs du nombre

de demandeurs d'emplois. Mais le dispositif demeurait fortement encadré, notamment lors de la mise en place dans l'entreprise qui ne peut se faire, et encore aujourd'hui, que par négociation avec au moins un syndicat représentatif. Cette disposition est incontestablement un frein à l'utilisation plus fréquente du CET dans les entreprises et les plus petites en particulier.

Avec les lois sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (de Robien, Aubry I et Aubry II), le CET évolue et apparaît alors comme l'une des composantes de la nouvelle organisation de l'activité dans l'entreprise débouchant sur une meilleure utilisation du temps non travaillé, pour favoriser des projets de longue durée.

Les apports de la loi Aubry II

La loi Aubry II réforme de façon notable le CET. Les sources d'alimentation du CET sont complétées (repos compensateur, jours effectués au-delà de la durée collective de travail,...), les durées d'accumulation sont modifiables dans le cadre de l'accord d'entreprise, les limites aux nombres de jours stockés en sont levées dans de nombreux cas (salariés de plus de 50 ans, salariés ayant un enfant de moins de 16 ans ou des parents âgés à charge...). Par ailleurs, l'entreprise peut dorénavant, lorsque l'accord de CET le prévoit, imposer l'alimentation collective du CET pour

* L'auteur était à l'AFG-ASFFI quand il a écrit cet article, société qu'il a quittée pour prendre la direction de Gestion BTP.

répondre à des fluctuations d'activité.

La justification de ces évolutions, favorables aux salariés comme à l'entreprise, est complexe à dégager ; on pourrait avancer que c'est en partie au travers du CET que le gouvernement de l'époque tente d'atténuer la rigueur d'une législation sur le temps de travail souvent analysée comme une nouvelle expression (négative ici) de « l'exception sociale française ».

Dans la pratique, la loi Aubry II va conduire régulièrement les entreprises à diviser le CET en deux sous-ensembles.

- Le premier de ces sous-ensembles correspond à la régulation à court terme du temps de travail. Il s'inscrit dans l'assouplissement nécessaire de la loi sur les 35 heures et permet le respect de ce nouveau cadre légal par report sur le CET de l'excédent du temps travaillé qui pourra être utilisé dans un laps de temps assez court.

- Le deuxième sous-compte CET vise une tout autre finalité ; il ambitionne une transformation, sur le long terme, de la maîtrise du temps social, entre des périodes de pleine activité relayées, par exemple, par des temps de formation longue, voire une gestion plus pilotée des fins de carrière. C'est dans cette voie que les entreprises recherchent des solutions pour le rééquilibrage de leur pyramide d'âge. Une telle approche tente de répondre à l'évolution des dispositifs de préretraite, qui sont tous les jours moins généreux, mais également au maintien du salarié dans un statut social lui permettant de compléter, en fin d'activité, ses droits à la retraite du régime de base.

Avec la loi du 19 février 2001¹ sur l'épargne salariale, des liens sont consolidés ou créés entre la participation et l'intéressement comme source d'alimentation du CET. Depuis 1994, le salarié avait la possibilité de transformer certaines composantes de sa rémunération (prime, augmentation de salaire, intéressement...). Dans ce cadre-là, l'argent devient du temps et l'accord doit en préciser les modalités de conversion. La loi de 2001 sur l'épargne salariale ajoute la possibilité de transférer dans le CET les sommes provenant de la participation ou d'un plan d'épargne salarial lorsqu'elles deviennent disponibles, en règle générale au terme des cinq ans d'indisponibilité. Toutefois, l'alimentation du CET par les sommes issues de l'épargne salariale

n'est généralement pas favorable au salarié, dans la mesure où elles seront alors assujetties aux charges sociales et à la fiscalité du salarié lorsque celui-ci les utilisera par prélèvement sur son CET (sauf pour la part dont l'exonération était acquise dans le cadre d'un plan d'épargne salarial).

La monétarisation du CET

Enfin, la loi Fillon sur l'aménagement des 35 heures propose la monétarisation du CET. Il s'agit là d'une modification portant sur les principes mêmes du CET qui permet, comme par le passé, d'accumuler des droits à congé rémunéré, mais dorénavant de se constituer une épargne. La caractéristique jusqu'alors exclusive du CET de permettre l'accumulation de droits exprimés en jours coexiste maintenant avec des sommes épargnées qu'il ne sera plus nécessaire de convertir en temps. S'agissant de la rémunération, on peut penser que les partenaires sociaux sauront négocier au mieux des intérêts des salariés pour ce type d'épargne qui manifestement ne s'assimile en rien à de la spéculation. Les propositions de l'UIMM sur la négociation d'un taux de rémunération de cette épargne, précédemment recalées, pourraient trouver ainsi une nouvelle actualité. Un autre point méritera des précisions : il porte sur les conditions fiscales et sociales qui s'appliqueront à cette épargne monétaire lorsqu'elle sera utilisée par le salarié. Y aura-t-il une différence de traitement entre une liquidation sous forme de capital unique ou en salaire sous forme fractionnée ? La réponse induira des comportements spécifiques répondant à la situation de chacun.

Des finalités multiples

On doit, d'une certaine façon, se réjouir que le CET évolue ainsi et que des questions le concernant demeurent encore pendantes. C'est là le signe d'une adaptabilité possible du dispositif aux divers cas de figure que les entreprises et leurs salariés souhaitent traiter.

Comme on l'a déjà évoqué, le CET peut avoir des finalités multiples. L'entreprise et ses salariés doivent se déterminer sur celles qu'ils souhaitent mettre en œuvre et sur la façon dont cet outil pourra s'intégrer aux autres mécanismes sociaux présents dans l'entreprise. Le

CET à court terme permet d'atténuer la rigueur de la législation sur les congés payés, en utilisant ce dispositif pour éviter le couperet annuel des congés non pris. Pour autant, cette facilité doit s'accompagner de limites que la loi propose en laissant le soin aux partenaires sociaux de les fixer dans le cadre de leur propre accord. En effet, sauf précision apportée par l'accord, le salarié se doit, dès qu'il a accumulé deux mois de congés dans son CET, de les utiliser dans les cinq ans qui suivent. On remarque que ces limites sont amples et

«La sécurisation apportée à la gestion du CET paraît indispensable pour que le salarié identifie ce dispositif à un avoir personnel dont il pilote l'utilisation.»

l'accord peut les adapter, en plus ou en moins, aux pratiques que l'entreprise entend développer.

Le co-investissement formation, l'année sabbatique ou le congé pour création d'entreprise sont les utilisations du CET parmi les plus fréquentes. Pour permettre ces utilisations de longue durée, la plupart des accords comportent un délai de prévenance qui permet à l'entreprise d'envisager le remplacement du salarié en congé. D'autres finalités moins classiques ont été imaginées par certaines entreprises, telle une prise de congé pour participer à des actions humanitaires. Dans cet exemple, l'entreprise complète les jours utilisés par un abondement qui témoigne de son engagement aux côtés de ses salariés ; l'image de l'entreprise citoyenne s'en trouve renforcée.

Donner confiance aux salariés

Toutefois, le CET ne prendra un véritable essor qu'à la condition qu'il s'accompagne de caractéristiques propres à donner confiance aux salariés et notamment :

- la sécurité de l'épargne temps des salariés doit être organisée par l'accord. Il faut bien voir que la constitution de cette épargne, quelle qu'en soit la source ou l'utilisation ultérieure, fait apparaître

un passif social dans les comptes de l'entreprise. À ce jour, il n'existe pas de solution toute faite pour sécuriser ce passif social au-delà de l'Assurance de la Garantie des Salaires (AGS) qui s'y applique aux termes de la loi. Cette sécurisation peut toutefois trouver un début de réponse dans l'externalisation des comptes auprès des structures assurantielles et/ou financières qui commencent à définir une offre de gestion des CET ;

- la continuité du CET pour les salariés qui le souhaitent lors de la rupture du contrat de travail. Une telle approche permettra au salarié de poursuivre, par exemple, son objectif de gestion de fin de carrière plutôt que de recevoir une indemnité compensatrice qui ne répond pas à la projection qu'il avait envisagée de son CET ;

- la liquidation du CET sous forme de salaires échelonnés sur une période prévue, afin notamment de maintenir le statut social du salarié, en particulier, son rattachement au régime de retraite de la sécurité sociale dont les droits s'acquerraient en fonction du temps d'assujettissement au régime.

Cette sécurisation apportée à la gestion du CET paraît indispensable pour que le salarié identifie ce dispositif à un avoir qui lui est personnel et dont il pilote l'utilisation. C'est tout à fait essentiel lorsqu'on donne pour finalité au CET la gestion des fins de carrière, qui est probablement l'utilisation appelée au développement le plus important dans une gestion réfléchie des emplois sur le long terme.

C'est probablement par la pratique et la négociation en entreprise que ces conditions se trouveront remplies. Pour cela, les partenaires sociaux doivent s'investir dans une réflexion pour définir les finalités profitables, tant à l'entreprise qu'à ses salariés. Ainsi, progressivement le CET se généralisera favorisant, au cours de la carrière, l'alternance de phases pendant lesquelles le salarié sera impliqué dans le cycle de production, avec des phases lui permettant un certain recul, un travail plus constructif de sa personnalité. L'allongement recherché de la période d'activité trouvera alors dans le CET le cadre d'une maîtrise organisée des temps sociaux. ●

1 « L'épargne salariale après la loi du 19 février 2001 », Paul Maillard, Les essentiels de la banque, *Revue Banque éditeur* ; « Intéressement Participation Actionnariat », Paul Maillard, 2^e édition, *Delmas*.