

Définition

Le CET permet au salarié d'accumuler les droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Bénéficiaires

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

Mise en place

Dès lors qu'au moins 1 délégué syndical est désigné dans l'entreprise, la négociation du CET doit se dérouler avec cet interlocuteur.

En l'absence de délégué syndical dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette négociation est possible avec le Comité Social et Economique ou, à défaut, le ou les délégué(s) du personnel (vérifier que l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche étendu, prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical).

Eléments clés

- 🔗 Avoirs Complément facultatif pour aider les bénéficiaires à épargner
- 🔗 Outil de fidélisation et de motivation
- 🔗 Cadre fiscal et social attractif pour l'entreprise et les bénéficiaires

Contenu

L'accord CET :

- 🔗 détermine, à l'initiative du salarié, les conditions et limites d'alimentation du CET en temps ou 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,
- 🔗 indique les conditions d'utilisation et de liquidation/transfert.

Alimentation

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 « en temps » ou « en argent »

Temps :

Les salariés peuvent alimenter leur compte en jours de congés ou de repos en respectant les proportions retenues par l'accord CET.

- 🔗 Alimentation du CET en temps à l'initiative du salarié : possibilité de stocker des jours de congés ou de repos non pris à l'exclusion des 4 semaines de congés payés légaux, et aussi des heures supplémentaires.
- 🔗 Alimentation du CET en temps à l'initiative de l'employeur : les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.

Argent :

- 🔗 Alimentation du CET en argent à l'initiative du salarié : possibilité de stocker des éléments monétaires (Eléments monétaires : augmentation ou complément de salaire, prime d'intéressement si l'accord d'intéressement le prévoit, tout ou partie des sommes issues de la participation ou du plan d'épargne entreprise au terme de la période d'indisponibilité.
- 🔗 Alimentation du CET en temps à l'initiative de l'employeur : 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.



Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le compte à tout moment sous forme de :

🕒 Congés

Les types de jours de congés ou de jours de repos pouvant être à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont librement déterminés par l'accord collectif (liste prévue au sein de l'accord.)

- utilisation individuelle : les droits épargnés à l'initiative du salarié peuvent lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés. Il peut s'agir notamment d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création ou reprise d'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un passage à temps partiel, de tout congé sans solde, d'une cessation progressive ou totale d'activité ou d'une période de formation en dehors du temps de travail.
- utilisation collective : les heures épargnées à l'initiative de l'employeur peuvent lui permettre de gérer des fluctuations d'activité et éviter ainsi le recours au chômage partiel.

👛 Monétaire

Le salarié peut choisir de liquider sous forme monétaire tout ou partie des droits acquis sur le CET.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels affectés sur le compte ne peuvent :

- être utilisés sous forme de complément de rémunération. à l'exception de la cinquième semaine de congés légaux, tout salarié peut, même si l'accord CET ne le prévoit pas, demander de percevoir ses droits CET pour compléter sa rémunération, il suffit de l'accord de l'employeur.
- donner lieu à un versement dans 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 cinquième semaine de congés légaux) pour alimenter un Plan d'Épargne Entreprise (PEE/PEI) ou un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERECO/PERECOI).

Ils doivent être pris sous forme de congés sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET.

Les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de cette *liquidation partielle* du compte, des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif peuvent prévoir des modalités particulières de valorisation. En l'absence d'accord collectif prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

Calcul

Les jours de repos affectés sur un CET qui font l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de repos calculée au moment de cette 'liquidation partielle' du compte, des modalités de gestion des droits prévues par l'accord collectif peuvent prévoir des modalités particulières de valorisation. En l'absence d'accord collectif prévoyant les modalités de valorisation de la journée, la valeur de cette dernière est appréciée à la date du paiement.

Fiscalité en cas de transfert sur un dispositif retraite

Régime social

Les sommes transférées sont soumises à l'intégralité des charges sociales. Toutefois, les sommes transférées qui n'excèdent pas 10 jours* par an sont exonérées de charges sociales salariales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales: cotisations maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse ainsi que des taxes et participation sur les salaires.

Restent dues : les cotisations accident du travail et maladies professionnelles, CSG/CRDS, la contribution solidarité autonomie, la contribution au versement transport, la contribution au FNAL, les contributions d'assurance chômage/cotisation AGS, cotisations ARRCO-AGIRC et autres cotisations conventionnelles (prévoyance/ santé)

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).

Toutefois, dans la limite de 10 jours* par an, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu.

* Le régime de l'exonération ne peut s'appliquer qu'aux droits issus du CET correspondant à un versement en JOURS.

ÉQUIPE COMMERCIALE



Adrien BLUM
Directeur Général –
Responsable du Développement
adrien.blum@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 64 98



Lotfi LAHIBA
Responsable de l'épargne
salariale et retraite
lotfi.lahiba@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 67 56



Sixtine LEBEAU
Relations clients &
développement commercial
sixtine.lebeau@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 64 05 64



Pierre LAZARSKI
Relations clients &
développement commercial
pierre.lazarski@gaylussacgestion.com
+33 (0) 1 45 61 67 57

Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances des fonds et indices sont calculées avec coupons et dividendes réinvestis. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps. Le produit présente un risque de perte en capital. Ce document est un document non contractuel, strictement limité à l'usage privé du destinataire, diffusé à des fins d'information et ne saurait en aucun cas s'interpréter comme constituant un conseil en investissement, une offre de vente ou d'achat des titres mentionnés. Il est la propriété de Gay-Lussac Gestion. La reproduction ou la distribution en est strictement interdite sans l'autorisation écrite préalable de Gay-Lussac Gestion. L'investisseur doit être conscient que le capital n'est pas garanti et que l'investissement comporte des risques spécifiques ; pour plus de détails, veuillez consulter le DICI/Prospectus, disponibles sur www.gaylussacgestion.com