

## Groupe « Epargne salariale - Epargne retraite »<sup>1</sup>

# Pour un Compte épargne temps décomplexé

Vilipendé par certains, quelquefois encensé, souvent mal compris, le Compte épargne temps (CET) ne laisse jamais indifférent. Doit-on s'en étonner quand on se rend compte de la multitude des évolutions législatives « subies » par ce dispositif sans que le ministère du Travail n'y consacre la moindre étude quelque peu approfondie de son utilisation en entreprise ?

Par Roland Bec, président de BNX, conseil en retraite et épargne d'entreprise, délégué régional de Fondact Rhône-Alpes

**A** défaut de ces analyses, il n'est pas moins nécessaire de faire une lecture actualisée de ce dispositif que des évolutions réglementaires récentes ont encore modifié. Il peut être en effet opportun de corriger certains accords parce que ne bénéficiant pas de tous les effets de la réglementation actuelle ou bien franchir le pas, en instaurant un CET, pour tirer enfin partie de ce dispositif dans des conditions de recherche d'efficacité, tant pour l'entreprise que pour les salariés. Engageons la démarche du CET décomplexé parce que dé-complexifié.

### Le CET vu de l'entreprise

L'intérêt principal du CET pour l'entreprise repose sur la possibilité de proposer aux salariés de travailler au-delà de la durée légale de travail applicable à l'entreprise, du fait de la loi, d'un accord de branche ou d'un accord propre à l'entreprise.

On comprend bien, par là-même, que si l'organisation du temps de travail telle qu'elle est mise en œuvre dans l'entreprise suffit à faire face à ses missions, le CET ne s'avère pas nécessaire. Pour les entreprises où l'activité est actuellement réduite, il n'y a aucune nécessité à autoriser les salariés à accroître leur temps de travail pour alimenter le CET.

A l'inverse, le CET s'avère une solution pratique pour permettre l'accroissement des ressources face aux dépassements de volume habituel d'activité. La phase de sortie de crise que connaissent certaines entreprises est propice pour un recours au CET, dans l'attente de la consolidation du niveau d'activité par des moyens plus permanents.

Dans une telle situation, l'appel aux ressources internes est une solution efficace : la pénurie de compétences pour certaines activités, la disponibilité des moyens internes, le coût des solutions externes (qui doit inclure les adaptations aux pratiques de l'entreprise) peuvent conduire à privilégier le recours au CET pour répondre à ces surcroûts d'activité.

Le dépassement de la durée de temps légal de travail est alors possible, avec l'accord du salarié. A la suite de la loi du 20 août 2008, la seule restriction posée à l'alimentation du CET concerne les congés annuels auxquels le salarié ne peut renoncer qu'au-delà des vingt-quatre jours légaux. Sinon, que ce soit au titre des jours de congés supplémentaires (et/ou de RTT lorsqu'ils existent) ou en travaillant au-delà de la durée normale, le salarié peut accroi-

« Les salariés peuvent dorénavant prélever sur leur CET jusqu'à dix jours (hors congés payés) par an, en exonération fiscale et de charges sociales pour alimenter leur PERCO ou leur régime de retraite supplémentaire. »

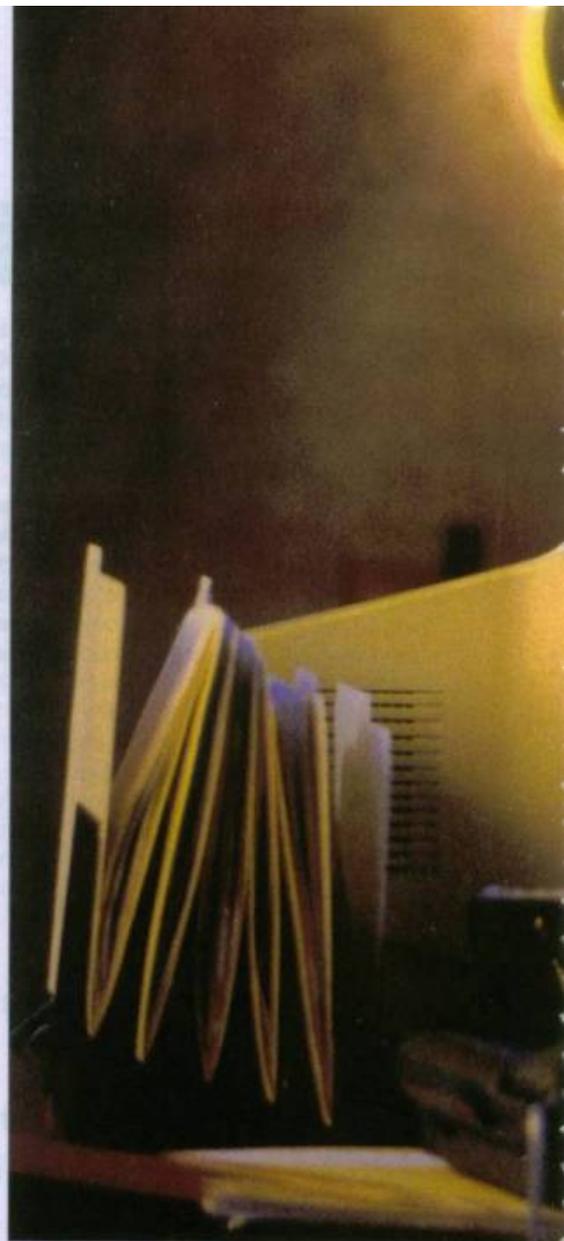
tre son temps de travail et ainsi compléter les ressources que recherche l'entreprise.

### Le CET vu par le salarié

C'est avant tout pour gagner plus que le salarié peut envisager de travailler au-delà de la durée légale. La rémunération de cette activité supplémentaire peut aujourd'hui prendre diverses formes présentant chacune des avantages spécifiques.

En premier lieu, si le salarié recherche une augmentation immédiate du pouvoir d'achat, la solution, depuis la loi TEPA (21 août 2007), passe probablement par le paiement d'heures supplémentaires qui bénéficient d'une exonération fiscale (en plus de l'allègement de charges sociales pour l'employeur). Cette approche, qui a séduit nombre d'entreprises et de salariés, ne saurait contribuer à l'alimentation du CET. Elle pourra durer autant que les avantages fiscaux et sociaux qui lui sont associés demeurent en vigueur.

C'est également au titre de cette loi sur le pouvoir d'achat que les salariés disposent dorénavant de la possibilité de prélever sur leur CET jusqu'à dix jours (hors congés payés) par



*C'est pour gagner plus que le salarié peut envisager de travailler au-delà de la durée légale. Il convient alors de déterminer la forme la plus avantageuse de cette rémunération.*



an, en exonération fiscale et de charges sociales pour alimenter leur PERCO ou leur régime de retraite supplémentaire. Ainsi, le CET permet d'alléger les prélèvements obligatoires de ces sources de rémunération qui deviennent sans concurrence avec les autres éléments constitutifs de la paie. Cette solution accessible jusqu'alors aux seuls salariés dotés d'un CET vient d'être aménagée par la loi de réforme des retraites de 2010 (art. 108), en permettant également aux salariés ne disposant pas de CET d'alimenter directement leur PERCO ou leur régime de retraite supplémentaire de cinq jours de repos non pris.

#### **Le CET et sa finalité**

L'importance de ces avantages consentis pour accroître le pouvoir d'achat ou pour alimenter PERCO et régimes de retraite supplémentaire pourrait conduire à considérer dorénavant le CET comme peu utile. Il n'en est rien si l'on veut bien revenir à la finalité première du CET, à savoir se constituer (progressivement et dans le temps) une épargne destinée à financer (en tout ou partie) une période de congés sans solde.

C'est dans ce cadre-là que les intérêts communs de l'entreprise et des salariés peuvent également se retrouver, notamment pour la gestion des fins de carrière.

La loi de réforme des retraites de 2010 va tendre progressivement à décaler l'âge auquel le salarié pourra faire valoir ses droits à la retraite.

Le CET peut alors faciliter cette évolution, notamment au travers de l'organisation d'un congé de fin de carrière, défini selon les attentes respectives de l'entreprise et des salariés. Aux termes de la réglementation, il incombe aux partenaires sociaux d'organiser le fonctionnement du CET lesquels peuvent, dans ces conditions, traiter avec précision les spécificités propres à l'entreprise.

La gestion de la pyramide des âges complétant les exigences de la gestion des seniors devrait conduire aux développements de telles solutions.

Ainsi, au côté de l'alimentation en journées reflétant le niveau d'activité de l'entreprise, le CET peut également recueillir d'autres sources comme des primes qui pourront accroître sensiblement l'épargne constituée. Favo-

risé par un éventuel abondement de l'entreprise et/ou un mécanisme de rémunération du CET préservant au moins le pouvoir d'achat de l'épargne constituée, l'entreprise et ses salariés disposent alors d'un véritable outil de pilotage des fins de carrière.

C'est en revenant à cette finalité première, notamment pour les métiers les plus exigeants (ne conduisant pas pour autant à un degré d'incapacité permanente pour envisager de liquider plus tôt les droits à retraite) que l'entreprise et ses salariés légitimeront l'utilisation du CET parmi les outils de gestion des ressources humaines. ■

Le groupe de travail « Epargne salariale - Epargne retraite » animé par Pierre Havet, s'est donné pour objectifs de :

- > réaliser un guide sous forme de supplément à *Personnel* et, plus généralement, développer le niveau de compétences des membres de l'ANDRH sur le champ de l'épargne salariale
- > mettre en avant quelques bonnes pratiques par une présence régulière dans la revue
- > créer un observatoire et assurer une veille juridique sur le domaine.

Le groupe reste ouvert à de nouveaux participants, DRH ou spécialistes. Pour tout renseignement, contacter Nathalie Tran (ntran@andrh.fr).