

□ Un cadre juridique « allégé » :

- ✓ Article L 227-1 du code du Travail et L 722-20 du Code rural
- ✓ Loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise
- ✓ Décret n° 2005-1699 du 29 décembre 2005 relatif à la fixation d'un montant maximal de droits épargnés dans le CET et à la garantie financière permettant de déroger à ce plafond.
- ✓ Circulaire d'application DRT n° 09 du 14 avril 2006

□ Pour une mise en place par accord collectif conclu :

- ✓ au niveau de la branche professionnelle,
- ✓ au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives des salariés, dans les conditions prévues aux articles L 132-19 et suivants du Code du Travail,
- ✓ A noter un régime dérogatoire et transitoire pour les entreprises de moins de 20 salariés, avec la possibilité de mise en place par négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

❑ En « temps » :

- ✓ Report de congés payés (congés payés au-delà de 24 jours, « RTT »),
- ✓ Repos compensateurs (légaux ou de remplacement).



❑ En « euros » :

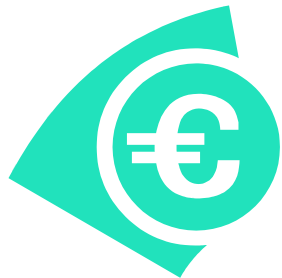
- ✓ Éléments de la rémunération (primes, 13ème mois, augmentation de salaire),
- ✓ Epargne Salariale (Intéressement, avoirs disponibles en provenance d'un PEE).

Nouveauté :

La gestion du Compte Individuel peut être réalisée en euros ou en temps.

□ En « temps » :

- ✓ Indemnisation d'un congé sans solde (congé parental, formation, pour convenance personnelle, sabbatique, création d'entreprise, ...),
- ✓ Aménagement du temps de travail.



□ En « euros » :

- ✓ Rémunération immédiate (consommation, rachat de trimestres),
- ✓ Rémunération différée (transfert PEE/PERCO, articles 83)

Nouveauté

Dans certains cas, l'entreprise peut **orienter collectivement** l'affectation et l'utilisation des droits sur le CET

□ Un passif social

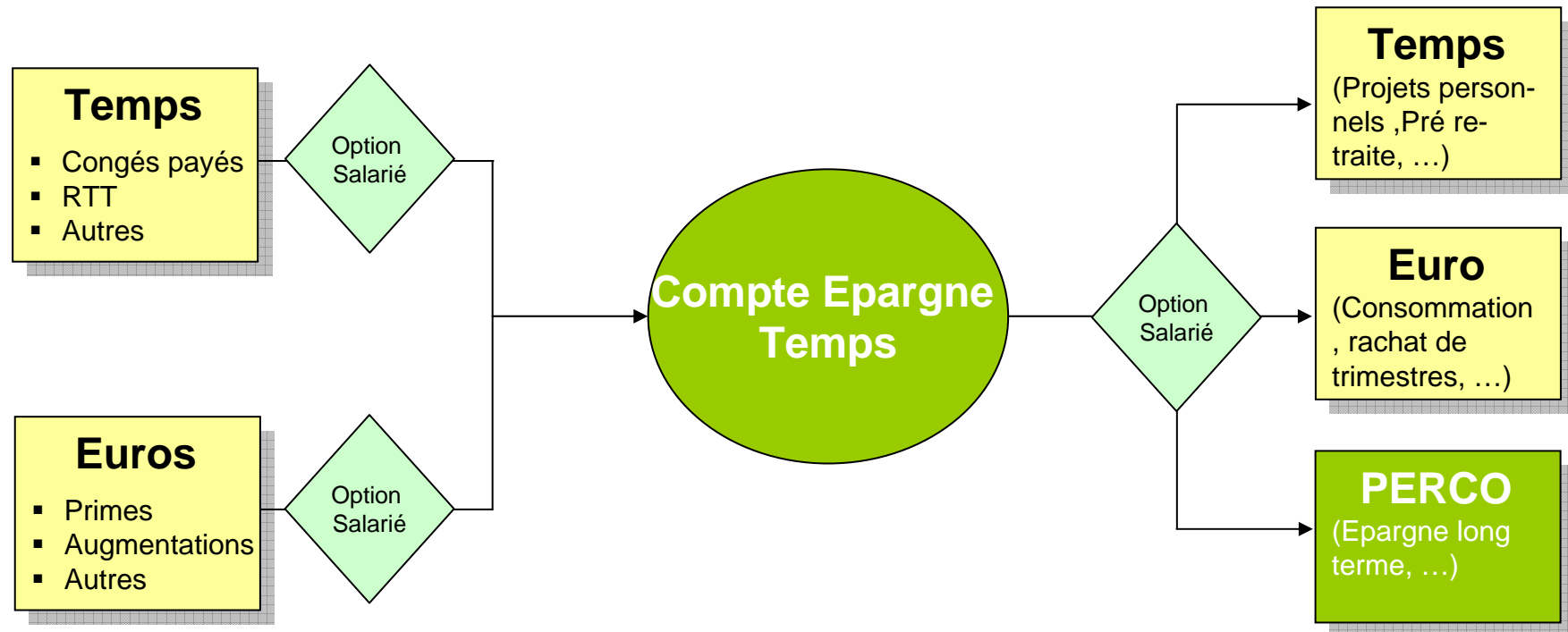
- ✓ Les droits affectés donnent lieu à provisionnement comptable.
- ✓ Les provisions sont à évaluer en fonction du salaire de chaque intéressé ou du taux servi.



□ Un outil de politique de rémunération :

- ✓ Réponses multiples aux aspirations des salariés,
- ✓ Prise en compte des contraintes de l'entreprise.

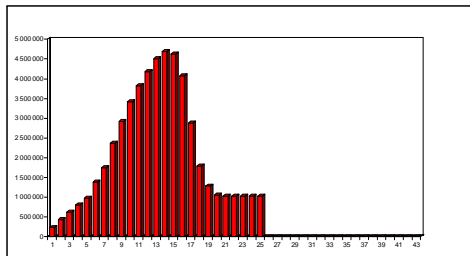
Un CET « bien géré » permet de concilier des intérêts en apparence divergents.



Une très grande liberté est donc laissée aux partenaires sociaux pour définir les règles d'alimentation permettant de concilier aspirations des salariés et organisation de l'entreprise.

☐ Une prise en compte des attentes des salariés

- ✓ Classe d'âge,
- ✓ CSP.



☐ Une gestion financière de type actif / passif :

- ✓ Placements par horizon,
- ✓ Projection du passif.

☐ Une communication claire et régulière

- ✓ Sur le montant des droits,
- ✓ Sur les règles d'utilisation,
- ✓ Par services et par catégories.

