



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Compte épargne-temps (CET) du salarié

Vérifié le 01 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des 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. Les conditions d'utilisation des droits acquis par le salarié sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

En quoi consiste le CET ?

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

La mise en place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, les dispositions du CET sont fixées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou un accord de branche).

Le salarié n'est pas obligé de l'utiliser. Il y affecte des droits s'il le souhaite.

Quels droits peut-on affecter sur le CET ?

Le salarié peut, à sa convenance, affecter sur son CET des droits issus :

- de la 5^e semaine de congés annuels,
- de congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels,
- de périodes de repos non pris (exemple : journées de RTT),
- de rémunérations diverses (exemples : prime d'ancienneté, 13^{eme} mois).

L'employeur peut affecter sur le CET les heures accomplies au-delà de la durée collective (exemple : heures supplémentaires) par le salarié.

Ces droits sont affectés sur le CET à des conditions et limites fixées par la convention ou l'accord.

Quelles sont les conditions d'utilisation du CET ?

Les conditions d'utilisation du CET sont librement définies par la convention ou l'accord.

Le salarié peut, à sa demande et en accord avec son employeur, utiliser son CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser de manière progressive son activité.

Des jours de congés peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération si le salarié a affecté des jours de congés au-delà des 5 semaines de congés annuels.

Le salarié peut utiliser les sommes issues de son CET pour alimenter son plan d'épargne retraite (PER) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34982>).

Qu'arrive-t-il en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise ?

Les droits acquis dans le cadre d'un CET sont assurés contre le risque de non paiement (comme les salaires) en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise. Les droits sont assurés dans la limite de 82 272 € par salarié.

Si le salarié a acquis des droits supérieurs à 82 272 €, la convention ou l'accord doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière pour couvrir les droits acquis au-delà de ce montant. S'il n'est pas encore prévu, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Qu'arrive-t-il en cas de rupture du contrat ?

Le salarié qui quitte l'entreprise (quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail) peut

- transférer ses droits auprès d'un autre employeur, si la convention ou accord le prévoit,
- demander la consignation de ses droits auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les droits consignés auprès de la CDC peuvent ensuite être débloqués à tout moment, par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit. Les droits consignés peuvent également être débloqués à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET ou un plan d'épargne salariale mis en place par un nouvel employeur.

Textes de loi et références

- **Code du travail : articles L3151-1 à L3151-4** [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033022636&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033022636&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Définition, droits affectés, utilisation des droits, garantie des droits (ordre public)
 - **Code du travail : articles L3152-1 à L3152-4** [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033022626&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033022626&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Droits affectés sur le CET, utilisation des droits (champ de la négociation collective)
 - **Code du travail : articles L3153-1 et L3153-2** [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033022655&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033022655&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Garantie des droits, déblocage des droits consignés, en cas de rupture du contrat (dispositions supplétives)
 - **Code du travail : articles D3154-1 à D3154-6** [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000033510199) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000033510199)
Garantie des droits, déblocage des droits consignés, en cas de rupture du contrat (dispositions supplétives)
-