



La mise en place du compte épargne temps : modalités et enjeux

Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes, Anne Flautre, Claire Thébault

► To cite this version:

Gilbert de Terssac, Jens Thoemmes, Anne Flautre, Claire Thébault. La mise en place du compte épargne temps : modalités et enjeux. La négociation collective en 1997, La Documentation Française, pp.317-334, 1998, 978-2-11-004051-0. <hal-00936381>

HAL Id: hal-00936381

<https://hal.science/hal-00936381v1>

Submitted on 20 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

La mise en place du compte épargne temps : modalités et enjeux

La mise en place du dispositif

En instituant un dispositif dénommé “ compte épargne-temps ” (CET), la loi relative à l’amélioration de la participation des salariés dans l’entreprise (du 27.7.94) visait d’une part à favoriser le développement de l’emploi par la prise d’un congé d’au moins 6 mois et d’autre part à permettre la distribution des gains de productivité aux salariés sous forme de temps libre indemnisé. La mise en oeuvre de la loi s'est traduite sur 3 ans par 790 accords d'entreprise ou d'établissement avec 178 accords pour 1995, 254 accords pour 1996 et 348 accords pour 1997. L'étude concernant les formes et les enjeux de la mise en place du "CET" a porté sur un échantillon de 135 accords qui sont "remontés" au Ministère du Travail.

I LE CET = UN DISPOSITIF PROGRESSIVEMENT MIS EN ŒUVRE

Le dispositif dénommé “ Compte Épargne Temps ” (CET) a pour objet de permettre aux salariés d’accumuler des droits afin de bénéficier d’un congé de longue durée, rémunéré. Le CET ne peut être mis en place que par accord collectif soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

1.1. Au niveau des entreprises : un dispositif facultatif surtout mis en œuvre dans les grandes entreprises.

Les 135 accords analysés concernent, potentiellement, 300 000 salariés.

La mise en œuvre du dispositif varie en fonction de la taille des entreprises

Tableau 1 : Répartition par taille d'entreprise du nombre d'accords CET et du nombre de salariés potentiellement concernés.

Taille de l'entreprise	Nombre d'accords	Pourcentage	Nombre de salariés potentiellement concernés	Pourcentage
1 à 49	1	0,7%	30	0
50 à 100	5	4,0%	362	0,1 %
100 à 499	56	41,5%	14340	5,0%
500 à 999	24	18,0%	17 092	6,0%
1000 à 10 000	40	30,0%	110 358	36,5%
10 000 et plus	7	5,2%	157 076	52,4%
Non renseigné	2	1,0%	0	0
Total	135	100%	299 258	100 %

On observe que 4 accords sur 10 ont été signés dans des entreprises de 100 à 499 salariés, concernant potentiellement, seulement 5% des salariés et 3 sur 10 dans des entreprises de 1000 à 10000 salariés, représentant 36% des salariés. Le nombre d'accords signés (5 accords sur 100) dans les entreprises de plus de 10 000 salariés est faible, en revanche il concerne plus de 52% des salariés.

: Plus de la moitié sont négociés dans des entreprises relevant du secteur industriel (concernant près de 2/3 des salariés), et 4 accords sur 10 dans les services. Dans l'industrie, 29 accords sont concentrés dans 5 secteurs : Acierie (7 accords), aéronautique (5), sidérurgie (5), automobile (4), verrerie (4), produits chimiques (4). Cette concentration se retrouve dans le secteur tertiaire avec 10 accords dans la banque, 4 dans le commerce de gros , 3 dans les infrastructures de transport, et respectivement 3 dans la distribution électricité, la gestion retraite, et le nettoyage.

Tableau 2 : Répartition par secteur d'activité du nombre d'accords CET et des utilisateurs potentiels¹

Secteur d'activité	Nombre d'accords	Répartition par secteur d'activité	Usagers potentiels d'un CET
Industrie	77	57,0 %	187 655
Services	53	39,3 %	110 151
Bâtiment	1	0,7 %	405
Non renseigné	4	3,0 %	1047
Total	135	100 %	299 258

La propension à mettre en œuvre le dispositif varie selon les secteurs. Dans l'aéronautique 5 accords d'entreprise ont été négociés, concernant potentiellement 60 000 salariés, soit 3 salariés sur 10 de l'ensemble de l'industrie. Dans les banques 10 accords d'entreprise ont été négociés, concernant potentiellement 10 000 salariés, soit 1 salarié sur 10 du secteur tertiaire.

Les utilisateurs potentiels du dispositif se retrouvent dans certains types d'entreprise. Dans les services, 75 % des usagers potentiels de ce secteur (soit 82 175 salariés) se retrouvent dans 3 branches : infrastructure transport (44 421 salariés), installation électrique (28 160), banques (9 584). De même, dans l'industrie, 73 % des

¹ Les utilisateurs potentiels sont les salariés qui pourront décider d'utiliser le dispositif du fait de l'existence d'un accord collectif dans l'entreprise dont ils relèvent.

usagers potentiels de ce secteur (soit 136 767 salariés) sont concentrés dans 6 branches : aéronautique (59 204), automobile (22 294), travaux d'installation (17 500), produit pharmaceutique (16 199), verrerie (12 490), fabrication de produits chimiques (9 090).

1.2. Au niveau des accords de branches : un dispositif plus souvent négocié dans l'industrie

Au niveau des branches, 9 accords de notre échantillon ont été négociés dans l'industrie et 3 dans les services (magasin de vente d'alimentation, services automobile, commerce de gros de la confiserie chocolaterie). Enfin, la branche “ Exploitation et entreprises agricoles”, dans un avenant du 24.1.97 à l'accord collectif national (du 3.3.82), propose (article 14.2) que les partenaires du présent accord se réunissent “ dans le courant du premier semestre de 1997 en vue d'examiner l'opportunité de créer [...] un compte épargne-temps au profit des salariés de l'agriculture et le cas échéant, d'en définir les modalités ”. Pour les autres branches, le compte épargne temps constitue l'un des chapitres de l'accord qui porte sur l'ensemble des dispositions réglant les questions de temps de travail. Seul ; l'accord conclu le 8 avril 1997 dans l'industrie textile ne porte que sur le compte épargne-temps.

En ce qui concerne les organisations signataires, FO se retrouve en tête signant 10 accords sur 13, suivie par la CFTC (8 sur 13), la C.G.C. (8 sur 13) et enfin par la CFDT(7 sur 13) La CGT, quant à elle, n'en signe aucun.

Tableau 3 : Les accords de branche

Secteur et date accord	Forme d'accord	Partenaires sociaux signataires	
		Employeurs	Syndicats
Biscuiteries, biscotterie (16.7.96)	CCN	13	CFTC
Charcuteries (9.5.96)	CCN	Fédération française des industries charcutières	CFDT, CFTC, FO, CGC
Exploitations et entreprises agricoles	Avenant du 24.1.97 à l'accord collectif du 3.3.82	FNSEA, FNETARF, UNEP, FNSC, FNB, FN, SPFS.USBTL	CFDT, FO, CFTC, CGC
Conserves (20.6.96)	CCN	Industrie conserve + syndicats fruits et confiture	FO, C.G.C.
Eaux, boissons, bières (12.7.96)	CCN	5	CFDT, CFTC, FO, CGC
Industrie laitière (13.9.96)	CCN	Fédération nationale industrie laitière	CFTC, FO, CGC
Métallurgie (7.5.96)	CCN - avenant	UIMM	FO, CGC
Viande (2.7.96)	CCN - avenant	Fédération commerce de gros de viande + porc + triperie	FO
Vins, cidres, fruits (jus) (3.10.96)	CCN - avenant	Conseil national de vins, cidres	FO, CGC, CFTC
Textile (6.4.97)	Accord national	Union des industries textiles	CFDT, CGC
Magasins de vente d'alimentation (10.7.96)	Convention collective nationale (CCN) avenant	Syndicat national supermarché + maison d'alimentation	FO, CFTC, CFDT
Services automobile (28.5.96)	CCN, avenant n° 27	CNPA, CSNESA, FFC, FNCAA, FNCRM, SNCTA, Professions du pneu	CFDT
Commerce de gros de la confiserie chocolaterie (10.7.96)	CCN = avenant n° H	Union prof, des grossistes en confiserie. Fédér. Nat. des Syndicats distributeurs de Levure	FO, CFTC

• En résumé, le dispositif CET est relativement peu mis en œuvre sans doute du fait de son caractère facultatif : il est inscrit dans le cadre de la loi sur la participation des salariés dans l'entreprise, pour répondre à une logique de redistribution des gains de productivité, non seulement sous forme de prime, mais sous forme de temps libre indemnisé. De ce fait le CET présente un fondement doublement volontaire : d'une part sa mise en œuvre relève d'une décision des partenaires sociaux, d'entrer (ou non) en négociation à ce sujet, d'autre part son utilisation dépend de la seule initiative du salarié, l'employeur ne pouvant en aucun cas l'imposer, au moins formellement.

2. UNE FORTE LEGITIMITE ACCOMPAGNE LA MISE EN ŒUVRE DE CE DISPOSITIF DANS LES ENTREPRISES.

2.1 Une forte propension à signer les accords

• Globalement, lorsque le dispositif est mis en œuvre, la négociation se traduit par une forte propension à signer (tableau 4) : ainsi, la CGC signe plus de 9 accords sur 10 négociés en sa présence, la CFDT et la CFTC dans plus de 8 accords sur 10

Tableau 4: Présence des syndicats et propension à signer les accords

Syndicats	Syndicats présents	Taux de présence en %	Signataires	Propension à signer ⁰
CFDT	101	75%	88	87%
CGC	84	62%	79	94%
C.G.T.	87	64%	41	47%
FO	80	59%	60	75%
CFTC	58	43%	50	86%
Autres	31	23%	28	90%

Ces résultats sont très voisins ceux concernant la négociation sur l'ensemble des thèmes temps de travail en 1997 (cf; annexe). En revanche la CGT signe moins d'un accord sur deux négociés en sa présence sur le CET, alors qu'en 1997 elle en signe 3 sur 4 sur le temps de travail, tous thèmes confondus.

2.2. Une légitimité renforcée du fait d'une argumentation : centrée sur les congés de longue durée et sur l'emploi.

L'analyse de “ préambules ” qui énoncent les raisons pour lesquelles les parties en présence se sont engagées dans la négociation indique deux raisons de fond pour lesquelles il faut entrer en négociation : d'un côté, il s'agit d'un dispositif orienté vers les congés de longue durée rémunérés, de l'autre il s'agit d'un dispositif relié à l'emploi.

A. L'énoncé d'un avantage direct pour le salarié : les congés payés de longue durée

Ce dispositif rend possible, pour ceux qui le souhaitent, l'accumulation des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée. Le cadre de ce dispositif va au-delà d'une gestion pluriannuelle des congés par simple report cumulé de ceux-ci. Il

⁰La propension à signer est la part des accords signés par un syndicat là où il est présent

s'inscrit dans une logique d'échange entre l'augmentation de la flexibilité touchant les composantes temporelles du travail (durée, horaires et rythmes) et les difficultés pour le salarié de choisir la prise de ses congés payés annuels. Lorsque les raisons du recours au CET sont explicitées dans le préambule (dans 112 accords sur les 135), celles-ci concernent dans près de 3 cas sur 4, la question de l'épargne volontaire destinée à des congés rémunérés de longue durée. Il s'agit “ *de favoriser la prise de congé de fin de carrière* ”, “ *de répondre aux souhaits et projets personnels des salariés* ”, “ *de répondre aux aspirations des salariés à plus de temps libre* ”, “ *de bénéficier d'un congé de longue durée* ”. Dans les autres cas, les raisons évoquées concernent la flexibilité temporelle du système de production (de bien ou de service) pour “ *assurer la compétitivité* ”, “ *maintenir une activité régulière tout au long de l'année* ”, “ *faire face à la fluctuation d'activités* ”, où les deux motifs sont négociés simultanément.

Il semble donc que dans l'argumentation, l'accent soit mis de façon quasi exclusive sur l'avantage que représente ce dispositif pour les salariés qui peuvent le contrôler eux même. L'énoncé de cet avantage est exclusivement formulé en termes de gestion des congés de longue durée rémunérés. Mais d'autres arguments développés dans le contenu de l'accord, viennent nuancer ce qui est énoncé comme un avantage.

B. L'énoncé d'un avantage indirect pour le salarié : favoriser le développement de l'emploi

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement de l'emploi. En effet, pris au moins pour une durée de 6 mois, le CET pourrait entraîner des embauches de remplacement.

L'emploi ne figure dans le préambule que dans 14 accords sur les 135 sous différents termes : “ *permettre l'embauche temporaire ou anticipée des salariés* ”, “ *permettre le développement de l'emploi* ”, “ *permettre de protéger l'emploi en place* ”, “ *lutter contre le chômage* ”, etc.

La mise en œuvre de la négociation sur le CET est sans nul doute facilitée par l'irruption de l'emploi dans l'argumentation préalable. Néanmoins la portée de cet objectif devrait s'apprécier au regard de la prise effective des congés, en principe de 6 mois.

3. CHAMP D'APPLICATION

3.1. Le raccourcissement de la durée des congés : moindre effet sur l'emploi et souplesse d'utilisation

L'analyse du contenu des accords, révèle que la règle de prise effective des congés affichée n'est pas toujours de 6 mois : preuve que des dispositions conventionnelles vont nuancer la portée de la règle de principe (6 mois) et lui substituer des règles conventionnelles estimées plus favorables par les négociateurs (tableau 5). Les congés de longue durée dont le financement est défini par le dispositif CET sont définis par le champ d'application de ce dispositif.

Il semble, (tableau 5) que les négociateurs se sont donnés des marges de manœuvre pour modifier la durée prévue de prise de congé dans un sens plus favorable pour eux.

Tableau 5 : Durée prévue de la prise de congé rémunéré

Durée prévue	Sup. à 6 mois	Inférieure à 6 mois				Total
		Sup. à 3 mois / Inf. à 6	1 à 2 mois	Inf. à 1 semaine	sous-total	
Nombre d'accords	63	27	27	18	72	135
Répartition	47%	20%	20%	13%	53%	100%

Un peu moins d'1 accord sur 2 (63 sur 135) renvoie à la prise d'un congé d'une durée prévue de 6 mois ; seulement en ce cas, le congé peut être dit " de longue durée Mais, la durée de prise de congé n'est pas toujours précisée : en ce cas (41 accords sur 135) nous avons considéré que la durée effective est, par défaut, celle que précise la loi, à savoir 6 mois.

- Un peu plus d'1 accord sur 2 prévoit un congé d'une durée inférieure à 6 mois et 1 sur trois une durée inférieure à 2 mois. Cette disposition affaiblit la portée de la précision législative, à savoir de favoriser l'embauche du fait de congés de longue durée (6 mois). On peut penser que le raccourcissement de la durée minimale du congé aura un effet potentiel moindre sur l'embauche. En cela, le souci du négociateur est de favoriser la souplesse dans l'utilisation de ce compte, et donc d'élargir le champ des initiatives possibles. Il convient donc d'en apprécier le contenu en explicitant les congés possibles retenus dans les accords.

3.2. Les types de congés : gérer la fin de carrière et les trajectoires professionnelles.

Cette volonté de favoriser la souplesse se retrouve dans les modes d'utilisation des congés. Ceux-ci peuvent être *légaux* et concerner le congé parental, le congé pour création d'entreprise ou le congé sabbatique. Ils peuvent aussi être *conventionnels* comme le congé de fin de carrière, ou les congés particuliers pour convenance personnelle.

Les congés de fin de carrière sont les plus fréquemment négociés (3 accords sur 5). Les congés sabbatiques, parentaux et congés pour création d'entreprise sont négociés (séparément ou simultanément) dans plus d'un accord sur deux. Les congés pour convenance personnelles dans plus d'un accord sur trois.

Tableau 6 : Les différents types de congés énoncés dans les accords

Types de Congés ²	CFC	CS	CPA	CE	CPE	CF	CSS	PCP	CP	CM	Total
Nbre d'accords	84	75	72	70	50	18	11	9	6	5	135
Fréquence des clauses	62%	56%	53%	52%	37%	13%	8%	7%	4%	4%	

(CFC : congé de fin de carrière ; CPA : congé parental ; CS = congé sabbatique ; CE : congé pour création d'entreprise ; CF : congé formation ; CM : congé maternité ; CPE : congé pour convenance personnelle ; CSS : congé sans solde ; PCP : prolongement des congés payés ; CP : congé pour raison personnelle)

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

Au total si les congés conventionnels (fin de carrière) dominent, l'extension des congés légaux (parental, pour création d'entreprise, ou sabbatiques) indique l'importance pour les négociateurs des congés susceptibles d'être pris en cours de carrière. Ce résultat confirme l'importance que les salariés accordent à la gestion de leur trajectoire temporelle : celle-ci peut être entrecoupée de périodes consacrées à d'autres activités professionnelles ou non professionnelles. Le large répertoire des types de congés possibles énoncés dans les accords témoigne de la souplesse que les négociateurs ont voulu inscrire dans les accords, afin d'en rendre l'utilisation la plus pertinente.

Le délai de prévenance est une autre composante de la souplesse d'utilisation du dispositif.

3.3. Le délai de prévenance : entre rigidité et souplesse d'utilisation

73 accords précisent le délai de prévenance.

On observe (tableau 7) que le délai de prévenance est dans 57 accords sur 73 supérieur à 3 mois : ce résultat témoigne d'une certaine rigidité dans les conditions de l'utilisation potentielle du dispositif au regard de la souplesse précédemment évoquée.

² Un accord pouvant traiter simultanément plusieurs clauses ou thèmes, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

Dès lors on peut penser que le dispositif CET sera utilisé pour des activités connues d'avance et programmables : l'initiative du salarié est en quelque sorte “ bridée ” ou “ encadrée ” par un délai de prévenance important.

Néanmoins cela ne signifie pas pour autant qu'il ne peut jamais être utilisé de manière souple. En effet, le délai de prévenance peut être raccourci : de 1 à 2 mois dans 10 accords, à 2 semaines et moins dans 8 accords.

Tableau 7 : Variation du délai de prévenance

Délai de prévenance	Aucune précision	>3 mois	1 à 2 mois	2 à 4 mois	2 sem.	1 sem.	Total
Nbre d'accords	62	57	10	2	4	4	135
Fréquences des clauses	46%	42%	7%	1%	3%	3%	

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

En résumé, la gestion des congés rémunérés issus de l'épargne se caractérise par des durées de prise effective de congé variables et inférieures à 6 mois dans un peu plus de 50 % des cas, par l'importance des congés pouvant être pris en cours de carrière dont 3 types (sabbatique, parental ou pour création d'entreprise) se retrouvent dans 1 accord sur 2, et par un délai de prévenance important et presque toujours supérieur à 3 mois. Si les partenaires de la négociation ont bien voulu marquer leur intention d'assouplir l'utilisation du dispositif par des conditions de mise en œuvre particulières (durée et type de congés), en revanche cette souplesse trouve ses limites dans le délai de prévenance qui rigidifie son utilisation. Pour autant cette rigidité ne peut être interprétée de façon exclusivement négative pour le salarié : elle peut aussi le protéger contre l'arbitraire d'une décision de l'employeur prise sur un horizon temporel à court terme. Mais avant tout, qui sont les bénéficiaires du dispositif?

4 LES BENEFICIAIRES: STATUT D'EMPLOI ET DISPOSITIF A RISQUE?

Le dispositif s'applique à tous les secteurs concernés à l'exception de la fonction publique : il s'applique donc dans toutes les professions et dans toutes les entreprises où peuvent être conclus des accords d'entreprises ou d'établissements.

4.1. Les conditions d'ouverture du compte : ancienneté et contrat de travail

La conclusion d'un accord ne suffit pas pour qu'un salarié puisse être considéré comme " bénéficiaire " de l'accord. Pour qu'un salarié puisse avoir droit à l'ouverture d'un compte, il faut qu'il ait une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise fixée librement par les partenaires sociaux. Elle est mentionnée comme condition d'ouverture dans plus de la moitié des accords. Elle est au minimum de 6 mois dans 25 accords, d'un an pour 28 accords, voire de 2 ans pour 15 accords.

Tableau 8 : Durée d'ancienneté dans l'entreprise nécessaire à l'ouverture du compte

Durée	_6 mois	_ 1 an	_ 2 ans	_ 3 ans	_4 ans	_5 ans	Total des accords
Nombre d'accords	25	28	15	1	0	2	135
Fréquence des clauses	19%	21%	11%	1%	0	1%	

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

De plus si la loi n'exclut pas à priori les salariés sous contrat à durée déterminée du bénéfice de l'accord, en réalité la durée minimale d'ancienneté limite ce principe : seuls 45 accords sur 135 mentionnent la notion de contrat à durée indéterminée. Cette condition d'ouverture du compte est précisée dans un peu plus d'1/3 des accords. On pourrait interpréter l'absence de précision comme une application possible du CET à tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat. Enfin d'autres conditions d'ouverture du CET sont parfois explicitées : l'âge, le statut ou l'adhésion à une convention de préretraite. Ces conditions concernent chacune plus de 8 accords sur 135.

4.2. Les conditions de la réintégration à Tissue du congé : garantie d'emploi et retour à un emploi similaire.

Lorsque le salarié bénéficie d'un congé de longue durée, à temps complet et ininterrompue, en principe le contrat de travail fait l'objet d'une suspension : cette situation est explicitée, dans 28 accords sur 135. Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise et il fait partie des effectifs de l'entreprise ; il continue donc d'être électeur aux élections professionnelles. De plus la période de congé peut être assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés ou pour la détermination de l'ancienneté.

Néanmoins la période de prise de congé n'est pas sans risque pour le salarié. Premièrement, le salarié peut être affecté par une réduction d'effectifs ou par une suppression d'emplois : certes, en ce cas, il bénéficie des garanties et des procédures en vigueur.

Mais le risque concerne la réintégration au terme du congé. En principe, à l'issue du congé le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire. Cette situation n'est pas nouvelle, puisqu'elle reprend les dispositions en vigueur, prévues par le Code du travail, pour des congés similaires (parental, création d'entreprise, sabbatique).

Même si le retour à l'emploi est garanti à l'issue du congé, on peut penser que la notion d'emploi similaire comporte un risque pour le salarié ayant pris son congé. Néanmoins ce risque est atténué puisque le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte, notamment en anticipant sur les changements de poste.

En résumé, le dispositif CET s'adresse aux salariés qui remplissent certaines conditions d'ancienneté et de statut : les bénéficiaires sont ceux qui ont une position stable au regard de leur situation d'emploi et donc une trajectoire professionnelle stable : sont donc écartés ceux qui sont dans une situation instable au regard des conditions d'emploi. Néanmoins, pour les bénéficiaires, le dispositif garantit la réintégration dans l'entreprise à l'issue du congé, le salarié retrouve un emploi mais il peut (et ce n'est pas le moindre risque) ne pas retrouver un poste de travail mais un poste similaire. Enfin, le dispositif maintient les droits à congé lorsqu'il y a transfert de contrat ou défaillance de l'employeur: de plus pour le salarié son engagement est révisable puisqu'il peut renoncer à l'utilisation du compte, qui fait de ce dispositif un dispositif réversible.

5. ALIMENTATION DU CET ET NAISSANCE DU CONGE VIRTUEL : VERS L'INTENSIFICATION DU TRAVAIL ?

Le CET peut être alimenté par différentes sources prévues par la loi : report des congés payés, certains repos compensateurs, conversion en temps de différentes primes et indemnités, les primes d'intéressement et une partie des augmentations de salaire.

5.1. Les trois composantes de l'épargne : congés, temps compensé, argent converti Le CET peut

être alimenté dans des proportions à peu près égales par des congés, du temps compensé ou de l'argent converti en temps.

Tableau 9 : Les composantes alimentant le CET

Sources d'alimentation	Congés	Temps compensé	Argent converti en temps	Total des accords
Nombre d' accords	116	85	93	135
Fréquence en %	86%	63%	69%	

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

Il va de soi que ces différentes modalités peuvent se combiner dans un même accord (tableau 10) : c'est pourquoi elles sont citées 294 fois dans les 135 accords. La combinaison peut prendre trois formes : une combinaison étendue lorsque les 3 sources d'alimentation sont combinées, ce que l'on retrouve pour 44 % des accords ; une combinaison moyenne lorsque 2 sources d'alimentation sont articulées, ce que l'on retrouve dans 22 % des accords qui combinent de l'argent converti et des congés. Enfin une combinaison restreinte dans 10 % des cas : un seul accord ne prévoit que de l'argent pour alimenter le compte.

Tableau 10 : Mode de combinaison des types d'alimentation des congés.

Combinaisons	Etendue	Moyenne			Restreinte			Total
Types de congés	C-TC-A	C-TC	TC-A	C-A	C	TC	A	
Nbre d'accords	59	13	3	30	14	10	1	135
%	44%	10%	2%	22%	10%	7%	1%	100
	44%	34%			18%			100 %

(C: Congés légaux ; TC: Temps compensé ; A : Argent converti)

Certes, les modalités d'alimentation du CET visent à favoriser l'épargne. Si l'on considère que des congés et des repos peuvent être épargnés, on est en droit de s'interroger sur les conséquences de ces dispositions au regard de la santé des salariés.

5.2 L'épargne des congés: diminution des congés à court terme et augmentation de la durée des congés à moyen ou long terme

Les congés peuvent être épargnés. La loi peut déroger au principe inscrit dans le Code du travail selon lequel tout salarié a l'obligation de prendre chaque année tous les congés auxquels il a droit (article L. 223-1 du Code du travail). Cette dérogation facilite certes la gestion pluriannuelle du temps de travail. Il en est de même de la possibilité de limiter la durée de la prise de congé annuelle, en reportant sur le compte certaines composantes des congés. Le dispositif CET permet de raccourcir la durée de la prise de congé effective au cours de l'année, et dans ce cas se traduit par un allongement de la durée annuelle du travail.

Tableau 11. Types et durée des congés pouvant être épargnés

Durée des congés épargnés	5 ^e semaine	Report des congés (nombre de jours non précisés)	Congé ancienneté	10jours/an	Total d'accords
nombre d'accords	57	11	33	88	135
Fréquence %	42%	8%	24%	65%	

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

Ainsi, la 5^e semaine de congé peut être épargnée : c'est la première possibilité qui, en principe, est limitée à 6 ans, pour un congé sabbatique ou pour création d'entreprise. 57 accords ont repris cette possibilité.

Le report de congés payés constitue la deuxième possibilité d'épargne. 88 accords sur 135 précisent un report de 10 jours par an et 11 prévoient seulement le report de congés sans en préciser le nombre de jours. En revanche, il n'y a pas de limitation du nombre d'années pendant lesquelles les congés peuvent être reportés.

En résumé, la mise en œuvre du dispositif se traduit bien par une diminution potentielle de la durée des congés à court terme : dans 2/3 des accords cette réduction potentielle correspond à 10 jours. Bien entendu, elle ne peut être interprétée en termes de perte de congés puisque ceux-ci sont reportés et pourront être consommés à moyen ou long terme. Néanmoins ce report nous semble être une porte ouverte à une certaine intensification du travail du fait que les périodes de congé susceptibles de réduire le temps consacré aux activités professionnelles diminuent. Et que de ce fait, la durée annuelle du travail augmente au moins cette année-là.

5.3 Les repos diminuent aussi

En principe, seuls les repos compensateurs de remplacement (RCR) peuvent être épargnés car ils résultent de la transformation d'une rémunération d'heures supplémentaires en temps de repos. Un accord sur deux prévoit d'épargner du RCR, mais des heures supplémentaires ainsi que des heures effectuées dans le cadre de la modulation sont aussi considérées comme pouvant être épargnées.

Tableau 12. Types de repos pouvant être épargnés

Type de repos pouvant être épargnés	Repos compensateur remplacement	Repos compensateur légal	Heures supplémentaires	Réduction d'horaire	Modulation	Heures* excédentaires	Total des accords
Nombre d'accords	66	6	31	5	18	5	135
Fréquence de clauses en %	49%	4%	23%	4%	13%	4%	

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

* Sont considérées comme heures excédentaires, celle dépassant la durée de référence en moyenne sur la période de modulation

On peut alors considérer qu'il y a une diminution des repos nette : en effet, l'épargne de ces repos leur font acquérir une tout autre signification. Cette contrepartie à l'alourdissement des conditions de travail par allongement de la durée du travail ne peut plus être considérée comme un repos dès lors qu'elle est reportée sur le moyen ou long terme : un repos consommé plusieurs mois, voire plusieurs années après, n'a plus l'effet réparateur escompté. N'a t-on pas là un deuxième indice de l'intensification du travail par diminution des repos ?

5.4. Baisse du pouvoir d'achat : une logique de partage ?

Trois sources légales de primes peuvent alimenter le compte (tableau 13) : tout d'abord : les primes et indemnités conventionnelles peuvent être converties en temps ; celle-ci sont mentionnées dans 1/3 des accords tant pour les primes d'ancienneté, que pour les primes de 13^e mois ou de fin d'année. Ensuite les primes d'intéressement peuvent être totalement ou partiellement converties : ce que l'on retrouve mentionné dans un peu plus d' 1 accord sur 4. Enfin les augmentations de salaires peuvent être converties en temps, mais ce phénomène ne touche que 13 % des accords.

Tableau 13. Les différents apports en primes ou indemnités

	1	1	2	3	4	5	
Primes	Prime conventionnelle (ancienneté)	Prime conventionnelle (fin d'année, 13 ^e mois)	Prime intéressement	Augmentation de salaire	Indemnités fin de carrière	Flexibilité (travail samedi)	Total des accords
Clauses	51	44	37	18	20	16	135
Fréquences de clauses	38%	33%	27%	13%	15%	12%	

Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes ou clauses, les totaux et les pourcentages ne peuvent s'additionner.

En plus des indemnités de fin de carrière, des primes ou indemnités liées à la flexibilité, comme celles consécutives au travail du samedi, peuvent être épargnées. L'interprétation de cette conversion est difficile : d'un côté elle indique bien que les négociateurs se sont mis d'accord pour convertir de l'argent en temps ; de ce point de vue, ils acceptent une diminution de leur salaire annuel. D'un autre côté cette réduction du pouvoir d'achat est limitée, puisque seuls 13% des accords prévoient cette possibilité. Ne peut-on pas cependant considérer qu'indirectement l'acceptation d'une diminution du pouvoir d'achat s'échange contre un congé de longue durée susceptible de favoriser l'embauche de salariés ? N'est-on pas là en face d'une logique de partage?

Au total l'alimentation du CET par trois composantes principales (congé, repos et primes) se traduit par la naissance d'une nouvelle catégorie de congés rémunérés, en principe de longue durée (6 mois). Ce type de congé est virtuel au sens où il n'y a aucune règle qui impose sa consommation si ce n'est que celle-ci doit être située dans la trajectoire temporelle de l'individu salarié ; la consommation différée et à l'initiative du salarié fait de ce congé, une ressource qu'il pourra mobiliser en fonction de ses besoins. En revanche cette épargne constitue une contrainte pour le salarié qui voit ses congés annuels diminuer à court terme et ses repos notamment compensateurs se réduire. On est bien en présence d'une intensification du travail par réduction des congés à court terme et diminution des repos.

6. LE "CET" EST "ENCAPSULÉ" DANS D'AUTRES ACCORDS PORTANT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL.

Au niveau des accords de branche, le " CET " constitue l'un des chapitres d'une négociation qui porte de façon majoritaire sur le temps de travail ; le CET est " encapsulé " dans les autres composantes de la structure temporelle du travail : durée,

aménagement du temps de travail, modulation, heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, repos compensateurs, etc.

Cette manière de combiner le CET avec les autres dispositifs touchant le temps de travail montre que pour les négociateurs, le CET est un dispositif supplémentaire qui complète les autres dispositions.

De plus cette articulation du CET, avec d'autres dispositifs touchant le temps de travail se retrouve aussi au niveau des accords d'entreprise sur d'autres thèmes concernant le temps de travail. En effet, l'exploitation d'une enquête par questionnaires menée auprès de 35 entreprises ayant négocié un accord de compte épargne temps a permis de le resituer dans une analyse plus globale de la dynamique de négociation du temps de travail. Il apparaît ainsi que le "CET" s'articule avec d'autres accords sur le temps de travail. 45 accords périphériques pour 35 entreprises. Parmi les thèmes de ces accords, citons les repos compensateurs et les heures supplémentaires (dans 22 cas), les congés payés dans 17 cas, le travail en équipe (dans 15 cas), la réduction de la durée du travail (14 cas), le travail à temps partiel (12 cas), la modulation-annualisation (9 cas) et la retraite (9 cas).

Ensuite, la dynamique négociatoire indique l'existence de trois formes d'articulation du CET avec d'autres dispositifs : (1) une articulation basée sur "l'enchaînement" d'accords indépendants mais ne portant que sur le CET (9 accords périphériques sur 45); (2) une articulation basée sur la "juxtaposition" d'accords indépendants et portant sur des thèmes différents du CET (15 accords sur 45) et enfin (3) une articulation basée sur la "combinaison" d'accords qui sont explicitement reliés entre eux et en particulier avec le CET. En ce dernier cas, les deux thèmes les plus souvent cités dans les accords sont les repos compensateurs et les heures supplémentaires (16 fois) ainsi que le travail en équipe (14 fois).

CONCLUSION

En conclusion, le CET constitue d'abord bien une réponse pour résoudre *un conflit de disponibilités* : sans la mise en place du CET, les salariés ne pourraient pas répondre aux exigences de flexibilité du temps de travail et prendre leurs congés sur l'année ou leurs repos. Ensuite, il s'accompagne d'une *autre conception du temps de travail* : celle-ci se caractérise par le fait qu'il faut travailler plus aujourd'hui pour se mettre en congé demain : on peut néanmoins se demander si 10 jours de repos (temps compensé) répartis dans l'année pour un salarié de 25 ans sont équivalents à 10 jours de congés pris par le père ou la mère au moment des congés scolaires de leurs enfants ont la même signification que deux semaines de congés prises par les mêmes parents en milieu de carrière. Enfin, bien que ce dispositif ait un caractère doublement facultatif (sa mise

9

en place dépend des partenaires sociaux et son utilisation des destinataires), on peut se demander si son utilisation n'entraîne pas en retour un alourdissement des conditions de travail.