

Le compte épargne temps universel : une « fausse bonne idée »

17 avril 2024

Et si le CETU existait..... : EXEMPLE PRATIQUE

Dans une boulangerie comptant 5 salariés, chaque salarié doté d'un CETU aurait la possibilité d'épargner à *minima* la 5^{ème} semaine de congés payés par an (soit 5 jours). En faisant l'hypothèse qu'un salarié épargnerait sa 5^{ème} semaine de congés payés pendant 5 ans, puis 3 jours pendant 5 ans chez son nouvel employeur, il pourrait au bout de 10 ans avoir accumulé 40 jours. Il décide au bout de 10 ans d'utiliser les droits épargnés sur son CETU pour financer en totalité un congé sabbatique.

Dans ce cas :

- Ses employeurs précédents ont versé au titre des jours épargnés par le salarié l'équivalent en euros à un organisme tiers, la Caisse des dépôts, et consignations, sous forme d'appels de fond, soit une sortie de trésorerie ;

- Pendant la période où le salarié est en congé dans le cadre du CETU, il est rémunéré par la Caisse des dépôts et consignations, avec une interrogation sur la valorisation des droits qu'il a épargnés (est-ce que ses droits sont valorisés à hauteur de sa rémunération au moment où il prend ses congés, et dans ce cas, qui paye la différence ?) ;

- Pendant qu'il est en congé, soit l'employeur ne le remplace pas pendant son absence et il subit une baisse de production et donc un impact négatif sur son chiffre d'affaires ; soit il le remplace pour maintenir sa production, ce qui entraîne un surcoût (coût de l'embauche et salaire du remplaçant).

Et tout ceci alors que tous les entrepreneurs réclament un « choc de simplification » afin de se consacrer pleinement au développement de leur entreprise.

En quoi consiste l'idée d'un « CET universel » (CETU) ?

- ▶ Il est aujourd'hui possible pour toute entreprise qui le souhaite de mettre en place par accord collectif d'entreprise ou de branche un Compte épargne temps (CET) permettant ainsi aux salariés, dans le cadre fixé par la loi et les conditions négociées par accord, de placer des droits à congés non pris sur un compte pour en bénéficier ultérieurement, sous forme soit de repos rémunéré, soit d'une rémunération équivalente aux droits placés.
- ▶ Partant du constat que ce dispositif concerne essentiellement les grandes entreprises et les salariés en contrats de longue durée, le Gouvernement a demandé aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation sur l'emploi des séniors, les transitions et reconversions professionnelles, et la prévention de l'usure professionnelle, de négocier les contours d'un CET universel.
- ▶ Pour le Gouvernement, le CET universel doit être :
 - **par définition, « universel »**, c'est-à-dire qu'il doit être accessible à l'ensemble des salariés, quel que soit leur contrat de travail (CDD, intérim, CDI...);

- « **opposable** » : cela signifie qu'il s'agirait d'un droit pour le salarié, droit que l'employeur ne pourrait donc pas refuser ;
- « **portable** » : les droits placés sur le CET universel seraient utilisables tout au long de la carrière, y compris en cas de changement d'entreprises...

Pourquoi le MEDEF considère que le « CET universel » est une fausse bonne idée ?

- ▶ Le MEDEF et la CPME ont affirmé dès le départ, et sans aucune ambiguïté, leur opposition à la volonté du Gouvernement de mettre en place un CETU « obligatoire, opposable et portable », applicable à toutes les entreprises. Son application poserait de trop grandes difficultés notamment et surtout aux plus petites entreprises. Ces difficultés ont été présentées en détail lors des multiples séances de négociation consacrées, entre autres sujets, au CET universel.
- ▶ Plusieurs organisations syndicales ont-elles-mêmes reconnu les risques de ce dispositif, qui n'est d'ailleurs pas réclamé par les salariés : **il est notable à cet égard que le CETU ne fasse pas partie des 10 revendications communes portées par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation qui s'est achevée dans la nuit du 9 au 10 avril derniers.**

Une désorganisation du travail

- ▶ Le principe du CET universel repose sur une **gestion individualisée du temps de travail, au mépris de l'organisation collective du travail** : en effet, d'une part, le salarié pourrait renoncer à des jours de congés ou RTT pour les placer sur son CETU alors que l'activité de l'entreprise ne nécessite pas d'augmenter le temps de travail ou pourrait demander à suspendre son contrat de travail au titre des droits accumulés sur le CETU alors que sa présence est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise..
- ▶ Pour les salariés ayant des stocks de droits importants, leur remplacement en cas de congés longs seraient très complexes pour les employeurs, *a fortiori* dans un contexte de difficultés de recrutements persistantes.
- ▶ **C'est un coup porté au pouvoir d'organisation de l'employeur et à la compétitivité des entreprises françaises alors qu'elles ont plus que jamais besoin de souplesse et d'agilité.**

Un frein à l'embauche

- ▶ Dès lors que les droits placés sur le CETU seraient portables d'une entreprise à l'autre, comment ne pas craindre que cela ne finisse par rentrer en considération dans le processus d'embauche ? Une entreprise préférera embaucher un candidat dont elle sait qu'il ne risque pas de s'absenter pour une longue période dès le début de son contrat (autre que pour des motifs déjà prévus par le code travail bien entendu). **Les salariés avec un stock de droits important sur leur CETU pourraient de fait être lésés, en particulier les salariés seniors, cela à l'encontre des objectifs affichés dans le cadre de la négociation de relèvement du taux d'emploi de cette catégorie.**
- ▶ Ce dispositif va donc à l'encontre des intérêts-mêmes des salariés, et introduirait un nouveau point de complexité dans les processus de recrutement...

Un impact sur la trésorerie des entreprises

- ▶ La mise en place d'un CETU géré par un organisme tiers tel que préconisé par le gouvernement, aurait pour impact une sortie de trésorerie vers cet organisme dès lors que le salarié souhaitera placer un droit à congés sur son compte : **cela aurait un impact important pour la trésorerie des TPE PME notamment.**
- ▶ L'articulation du CETU avec les CET existants posent également de nombreuses questions pour les entreprises concernées : **là où, dans le cadre d'un CET « classique », l'entreprises procède par provisionnement des droits placés, le CET universel impliquera assurément une sortie de trésorerie.**
- ➔ **Par ailleurs, la revalorisation des droits placés est une question sensible pour laquelle aucune solution claire et opérationnelle n'est avancée** : que vaudraient les sommes placées par un salarié qui souhaiteraient les utiliser 20 ans plus tard dans une autre entreprise que celle dans laquelle il a « épargné » ? Serait-ce à l'employeur de ce salarié au moment où il souhaite utiliser ses droits placés de revaloriser la somme placée (correspondante à un droit à congés acquis 20 ans plus tôt, à un taux horaire vraisemblablement inférieur) ? **Quelle que soit la solution adoptée, l'impact pour les entreprises serait réel et délétère...**
- ▶ Enfin la gestion d'un tel dispositif complexe par un organisme tiers, extérieur à l'entreprise et aux entreprises, quel qu'il soit, aura un coût évident... qui devrait être payé par les contributeurs au système, et donc par les entreprises.