

Guide CET > CESU

Conversion du compte épargne-temps
en chèque emploi-service universel préfinancé



Éditos

Les femmes assument encore 80% des tâches familiales et domestiques : leur donner du temps, c'est faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La possibilité de convertir des heures de compte épargne-temps en chèque emploi-service universel constitue un nouveau levier d'action, simple et innovant. Il revient désormais aux partenaires sociaux, dans chaque entreprise, de se mobiliser pour mettre en œuvre ce dispositif et permettre aux salarié-e-s qui le souhaitent d'en bénéficier. Ce guide très complet leur donne toutes les clés pour y parvenir.

Je remercie l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise, partenaire privilégié de mon ministère, pour son engagement à nos côtés. C'est ensemble, pouvoirs publics, entreprises et réseaux, que nous pourrons lever, un à un, les freins à l'égalité professionnelle.

Marisol Touraine
Ministre des Affaires Sociales,
de la Santé et des Droits des femmes



Pouvoir mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, voilà l'une des principales aspirations des salariés !

C'est le sens de cette expérimentation qui permet au salarié qui le souhaite de transformer des jours accumulés sur son compte épargne temps (CET) en chèques emplois-services universels (CESU). Les droits accumulés sur le CET pourront financer très concrètement des prestations de services comme de l'aide-ménagère, des gardes-d'enfants, des cours de soutien scolaire à domicile, des petits travaux de bricolage ou de jardinage, etc. C'est un moyen efficace pour que chacun puisse gérer ses contraintes personnelles et améliorer ainsi sa qualité de vie.

Sa mise en œuvre repose sur un accord d'entreprise ou d'établissement et toutes les entreprises peuvent d'ores et déjà en bénéficier. C'est grâce à l'innovation, permise par un dialogue social de qualité, qu'au cœur de chaque entreprise, on peut apporter des réponses adaptées aux besoins des salariés.

Myriam El Khomri
Ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et du Dialogue social



La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle vise à lutter contre les inégalités dont sont victimes les femmes dans de nombreux champs de notre société.

L'expérimentation qui permet de transformer les jours accumulés sur le compte épargne temps en chèques-emplois-services-universels est l'une des réponses à cet objectif ambitieux car elle permet aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Parallèlement à l'action du gouvernement en faveur d'une meilleure répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes, ce dispositif permet ainsi à celles et ceux qui souhaitent y avoir recours de disposer de plus de temps en se dégageant de certaines contraintes personnelles.

Entreprises, salarié(e)s, familles, c'est donc l'ensemble des acteurs et actrices concerné(e)s qui peuvent bénéficier des avancées permises par le dispositif CET-CESU.

Pascale Boistard
Secrétaire d'État
aux Droits des femmes



Plus de 8 femmes sur 10 déclarent dans notre Baromètre annuel de la Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle manquer de temps au quotidien, ce qui les pénalise dans leur vie professionnelle.

Le dispositif permettant aux salariés de convertir une partie de leurs droits accumulés sur un Compte épargne temps pour financer des Chèques emploi service universels est une réelle opportunité pour les employeurs qui souhaitent renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, il vise à rééquilibrer les charges familiales au sein du couple en permettant aux ménages de financer des services à la personne. Avec ce dispositif, les femmes peuvent dégager du temps pour se consacrer pleinement à leur vie professionnelle.

Ce guide pratique s'adresse aux employeurs et aux partenaires sociaux. Ils y trouveront toutes les informations utiles pour comprendre les objectifs du dispositif en termes d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail. Il offre par ailleurs un panorama complet de son cadre légal, social et fiscal.

Jérôme Ballarin
Président de l'Observatoire de l'Équilibre des Temps
et de la Parentalité en Entreprise (OPE)



Sommaire



1 | *Un nouveau dispositif pour vous aider à renforcer l'égalité professionnelle f/h*

Du pouvoir d'achat pour aider vos salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle	7
Les chiffres clés à retenir	10
Favoriser un meilleur partage des responsabilités familiales	11



2 | *La mise en place en entreprise*

Votre plan d'action	13
Les parties prenantes	14
FAQ	16



3 | *Le cadre juridique, social et fiscal*

Le cadre légal et réglementaire	19
Le statut social et fiscal du dispositif	21

Remerciements	23
Contacts utiles	24

1

*Un nouveau dispositif
pour vous aider à renforcer
l'égalité professionnelle f/h*





Un nouveau dispositif

Du pouvoir d'achat pour aider vos salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est conçue comme un catalyseur pour accélérer le changement en matière d'égalité. La loi vise notamment à **changer les charges familiales au sein du couple** en recourant à l'innovation pour **dépasser les situations de blocage**.

L'article 18 s'inscrit dans ce contexte. Il permet l'expérimentation, dans les entreprises volontaires, d'un **nouveau dispositif qui vise à permettre l'utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps pour financer des prestations de services à la personne au moyen du chèque emploi service universel**.

Un dispositif avantageux pour le salarié et l'entreprise

Ce dispositif permet au salarié d'**utiliser une partie des droits accumulés sur le compte épargne-temps (CET)** tout en bénéficiant des **avantages sociaux et fiscaux du chèque emploi service universel (CESU)**.

- En évitant au salarié de puiser dans sa trésorerie personnelle pour l'achat de CESU préfinancés, il **crée du pouvoir d'achat**. Il permet par ailleurs aux employeurs d'**animer leur politique RH de soutien à l'équilibre des temps de vie**.

A qui s'adresse ce dispositif ?

Cette expérimentation s'adresse à **tout employeur privé ayant mis en place un compte épargne-temps** dans son entreprise. Elle est **ouverte par accord d'entreprise**.

- Le compte épargne-temps 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. **Ce dispositif élargit l'utilisation des droits accumulés**.

*Selon la DARES, « les droits CET sont estimés, en équivalent jours de travail à temps plein, à une moyenne comprise entre 10 et 15 jours. »**

*Ce nouveau dispositif ne « change pas les compétences respectives des employeurs et des institutions représentatives du personnel. [...] Le compte épargne-temps nécessite une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche. Une convention ou un accord collectif de groupe peut prévoir la mise en place d'un CET dont les modalités peuvent être définies au niveau de l'entreprise. »***



Un nouveau
dispositif

Des services adaptés à la diversité des besoins de vos salariés

- Le CESU préfinancé permet aux salariés d'accéder à **une gamme variée de services à la personne** et de trouver **une solution pour faciliter l'organisation de leur vie domestique et familiale** :
 - **Salariés jeunes parents, parents d'ados, familles monoparentales** : garde d'enfant à domicile, soutien scolaire à domicile...
 - **Salariés aidants familiaux** : préparation de repas à domicile, surveillance des personnes malades, assistance aux personnes handicapées...
 - **Salariés à contraintes horaires (cadres, emplois postés, travailleurs itinérants...)** : entretien de la maison et travaux ménagers, assistance administrative à domicile, petit bricolage...

[Cliquez sur le lien](#)

- Le CESU préfinancé sert à rémunérer des salariés qui interviennent dans le champ des services à la personne en **emploi direct**, des **assistantes maternelles** agréées hors domicile, des **organismes prestataires agréés** services à la personne et des **structures d'accueil de jeunes enfants**.
- **L'employeur peut choisir de réserver l'utilisation du CESU à certaines catégories de services.** En fonction des priorités de sa politique RH, il peut décider de mettre en place un CESU à usage spécifique limité par exemple à des services répondant aux besoins des jeunes parents, des aidants familiaux ou des familles monoparentales. Les employeurs engagés dans une démarche inclusive, qui s'adresse à l'ensemble des salariés, qu'ils soient parents ou non, peuvent opter pour le CESU multi-usages.

• *Article L 1271-12 du code du travail :*
« La personne qui assure le préfinancement des [chèques emploi service préfinancés] peut choisir d'en réserver l'utilisation à certaines catégories de services au sein des activités mentionnées à l'article L. 1271-1 ».



Un nouveau dispositif

• Décret n° 2014-1535 du 17 décembre 2014 relatif à l'utilisation à titre expérimental de droits affectés sur un compte-épargne temps pour financer des prestations de service à la personne, article 1 : « [...] Les droits dont le salarié peut demander la conversion en chèque emploi-service universel sont ceux figurant au compte épargne-temps à la date de la demande, dans la limite fixée par convention ou l'accord collectif de travail sans pouvoir excéder 50 % de ces droits [...] ».

• Article L 1271-12 du code du travail : « le CESU, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, peut être préfinancé en tout ou partie par une personne au bénéfice de ses salariés... ».

Jusqu'à 50 % des droits CET convertibles en CESU préfinancé

- Le salarié peut utiliser **jusqu'à 50 % des droits affectés sur son compte épargne-temps pour financer des prestations de service à la personne** au moyen d'un CESU préfinancé.
- **La valeur de ces droits est calculée sur la base de la rémunération** que le salarié perçoit **au moment de leur déblocage**. L'employeur peut financer tout ou partie du CESU ou moduler son niveau d'abondement selon des critères sociaux.
- **La cinquième semaine de congés payés**, dans le cadre d'une expérimentation temporaire, **peut être exceptionnellement monétisée** pour l'acquisition d'un CESU.





Un nouveau dispositif

Les chiffres clés à retenir

2 salariés sur 3 souhaitent que leur entreprise les aide davantage à concilier vie professionnelle et vie personnelle

Ce dispositif vise à **faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, notamment pour les femmes** qui assurent encore la grande majorité des activités domestiques et familiales.

Le Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle explore depuis 7 ans les attentes des salariés et les pratiques des employeurs en termes de soutien à la parentalité et à l'équilibre des temps en entreprise. **En 2014, le Baromètre OPE met en lumière 5 enseignements clés :**

- **89 %** des salariés considèrent que l'équilibre des temps de vie est un **sujet de préoccupation « important » voire « très important »**.
- **72 %** des salariés disent **« manquer de temps » au quotidien**.
- **69 %** des salariés considèrent que **leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie**.
- **89 %** des salariés estiment que les aider à mieux équilibrer leur temps de vie pourrait avoir un **impact important sur la performance économique de l'entreprise**.

Les services à la personne et les CESU figurent parmi les mesures plébiscitées par les salariés pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- **Aide au financement des modes de garde et de la scolarité** (18% des salariés et 34 % des salariés jeunes parents)
- **Chèque emploi service universel (CESU)** pour financer des services à la personne (17% des salariés dont 19 % des femmes et 15 % des hommes et 21 % des salariés parents d'enfants au collège et au lycée) ;
- **Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants** (16% des salariés et 26 % des jeunes parents)



Un nouveau dispositif

Le partage inégal des activités domestiques et familiales perturbe le déroulement de la vie professionnelle des femmes

- **Les mères consacrent en moyenne deux fois plus de temps aux activités parentales que les pères.** Les activités pratiquées ne sont pas les mêmes et sont réparties différemment dans la semaine. A partir de trois enfants, le temps parental s'accroît fortement pour les mères. De même, **la présence d'au moins un enfant de moins de 3 ans renforce l'inégale répartition des tâches parentales** entre hommes et femmes. (source : Etude et Résultats - DREES – n°841 - Mai 2013).
- Par ailleurs, lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie, ce sont en majorité les femmes qui apportent une aide informelle, les **aidants familiaux** sont donc avant tout des « *aidantes familiales* ». Selon le Centre d'Analyse Stratégique (in La Note de Veille, n°187, juillet 2010) « *les deux tiers de l'aide apportée par la famille sont assurés par les femmes, qu'elles soient conjointes, filles ou belles-filles [...] Le groupe d'âge qui a la plus grande proportion d'aidants informels est celui des 45 à 64 ans, soit la génération pivot* ».
- **Ce partage inégalitaire des tâches domestiques et parentales accroît les difficultés d'articulation** des temps de vie des femmes qui se manifestent notamment par un **taux d'activité plus faible** que les hommes et une **surreprésentation des femmes dans les postes à temps partiel**. Comme le souligne l'INED, 40 % des mères changent de situation professionnelle à la naissance d'un enfant contre 6 % des pères. (source : Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes)
- Ces disparités de situation professionnelle constituent un **frein majeur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et expliquent pour partie les écarts de salaire entre hommes et femmes et la **sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité**.

Grâce au CESU préfinancé, vous aidez vos salariés et vous améliorez la performance de votre entreprise

- Avec le CESU préfinancé, vous permettez à vos salariés de **mieux articuler leurs impératifs professionnels et personnels en reprenant par exemple plus facilement le travail après l'arrivée d'un bébé**. Plus **sereins et moins fatigués**, les salariés peuvent se consacrer à leurs missions avec plus d'**efficacité** et **rester maîtres de leur vie professionnelle**.
- Cet investissement est bénéfique à votre entreprise qui gagne en **performance économique et sociale** : **baisse de l'absentéisme, maîtrise du turn-over, renforcement de l'attractivité, amélioration de la qualité de vie au travail, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des femmes...**

En proposant des services à la personne à leurs salariés, les entreprises agissent en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes : elles leur permettent de mieux concilier les temps professionnels et personnels et contribuent à modifier les conditions d'exercice des responsabilités parentales.

2

La mise en place en entreprise





Le déploiement du dispositif autorisant le salarié à utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps pour financer l'une des prestations de services dans le cadre du CESU s'articule autour de quatre temps forts : la négociation de l'accord d'entreprise, la mise en place des instruments de gestion du dispositif, l'information des salariés et la promotion interne du dispositif, le rodage du traitement des demandes. A cette occasion, différents services de l'entreprise (DRH, organisations syndicales, services informatiques, communication...) sont mobilisés. Voici quelques éléments de repères pour planifier ce déploiement dans de bonnes conditions.

Votre plan d'action

1 Engagez les démarches en vue de la négociation de l'avenant de l'accord d'entreprise : informez et consultez les instances représentatives du personnel, négociez la signature de l'accord avec les représentants syndicaux.

N'oubliez pas de déposer l'accord auprès de l'unité territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

2 Préparez les instruments de gestion du dispositif. Il s'agit là de créer le formulaire de demande, d'adapter le SI paie (création du compteur « CET-CESU » sur les bulletins de paie).

N'hésitez pas à solliciter les émetteurs CESU qui pourront vous accompagner pour la mise en place opérationnelle du dispositif CESU.

3 Informez les salariés du lancement du dispositif : assurez la promotion de la mesure en interne par voie d'affichage, sur l'Intranet, dans le journal interne, en réunion d'information... Un courrier joint au bulletin de paie est aussi un excellent moyen d'information.

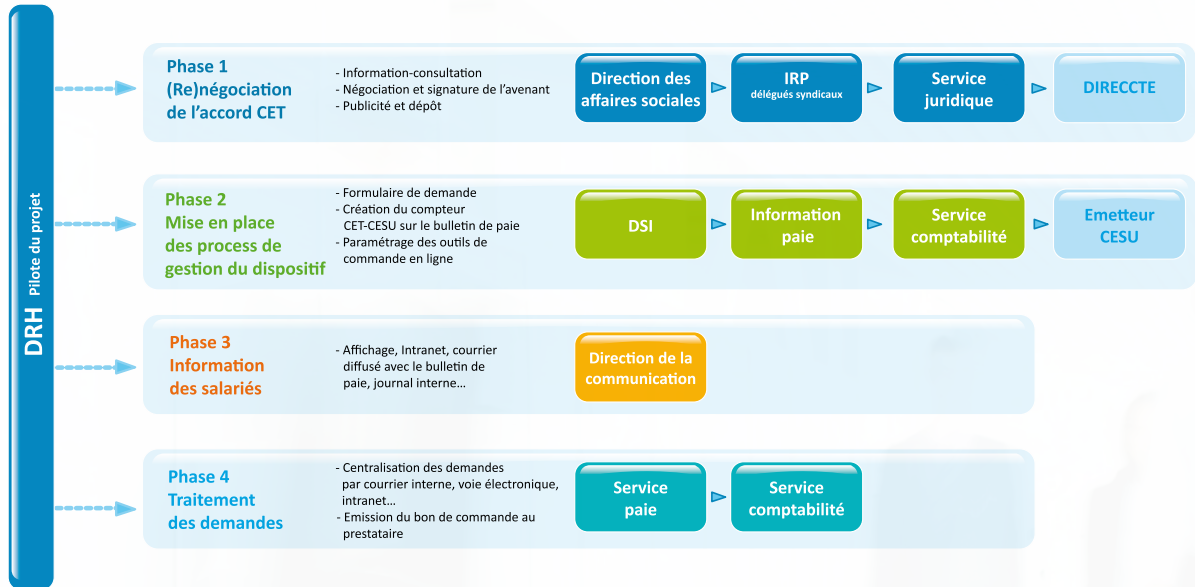
N'oubliez pas de communiquer régulièrement sur le dispositif et d'informer les nouveaux arrivants. N'hésitez pas à définir des dates de campagne de déblocage du CET pour financer des CESU (à la fin de chaque trimestre par exemple).

4 Prévoyez un temps de rodage du processus de traitement des demandes et planifiez des points de suivi réguliers. Ils vous seront utiles ensuite pour évaluer le dispositif.

Quelques exemples d'indicateurs de suivi et d'évaluation : type de service utilisé, profil des utilisateurs (h/f; catégorie d'emploi; temps de travail...), contexte d'utilisation du dispositif (besoin récurrent/ponctuel...).



Les parties prenantes



En interne

La **Direction des Ressources Humaines** pilote les opérations : elle initie la démarche et engage, en lien avec la **Direction des Affaires sociales** et la **Direction juridique**, la procédure de négociation collective avec les représentants du personnel. Elle assure la publicité et le dépôt de l'accord ou de la convention collective auprès de la DIRECCTE.

Les **IRP (Institutions Représentatives du Personnel)** sont informées et consultées dans le cadre de la négociation de l'accord CET.

La **Direction des Systèmes Informatiques** (informatique paie) participe à la création du formulaire de demande et crée le compteur spécifique CET-CESU sur les bulletins de paie.

La **direction de la communication interne** se charge d'informer les salariés de l'existence du dispositif et d'en assurer la promotion interne (tableaux d'affichage, Intranet, journal interne, courrier remis avec le bulletin de paie...).

En externe

La DIRECCTE enregistre l'accord CET.

Les émetteurs CESU accompagnent les entreprises dans la mise en place du CESU préfinancé et émettent les CESU préfinancés pour le compte des employeurs.



Fidèle à sa politique d'innovation sociale, le groupe Casino illustre à nouveau son engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes à travers la mise en place du dispositif CET-CESU.

Il permet à ses salariés de bénéficier d'une nouvelle alternative d'utilisation de leur CET en les rendant convertibles en CESU et, ainsi, de mieux concilier vies professionnelle et personnelle.

La mise en œuvre de cette expérimentation et la conclusion d'un accord collectif ont mobilisé activement l'ensemble des parties prenantes : Relations et Innovation Sociales, Centre de Services Partagés Paie, Communication Interne, Comptabilité, Organisations syndicales et prestataire émetteur de CESU.

Jean-Claude DELMAS,
DRH France du groupe Casino





FAQ



Pour l'employeur

Sur quelle base financière le jour de congé du CET est-il converti en CET CESU ?

- L'article 1 du décret du 18 décembre 2014 précise que « les droits dont le salarié peut demander la conversion en chèque emploi-service universel sont ceux figurant au compte épargne-temps à la date de la demande, dans la limite fixée par la convention ou l'accord collectif de travail sans pouvoir excéder 50 % de ces droits. »

Un accord d'entreprise peut-il prévoir des conditions plus favorables pour le salarié ?

- L'accord d'entreprise peut prévoir d'abonder le CET et/ou le CESU. En revanche, l'accord d'entreprise ne peut pas prévoir un déblocage de plus de 50 % des droits.

L'accord peut-il prévoir un nombre de jours maximum au lieu des 50 % prévus par les textes ?

- Si et seulement si l'accord prévoit que ce nombre de jours ne doit pas dépasser 50 % des droits acquis sur le CET. Par exemple, si l'employeur prévoit de limiter à 10 jours par année civile dans la limite de 50 % des droits acquis au moment de la demande :

Cas 1 : un salarié a 30 jours sur son CET et veut prendre le maximum, dans ce cas il peut prendre 10 jours

Cas 2 : un salarié a 18 jours sur son CET et il veut prendre le maximum, dans ce cas il peut prendre 9 jours

Est-il possible pour l'entreprise de fixer une limite en termes de fréquence de demande ?

- Oui, l'entreprise peut définir des dates de campagne de déblocage du CET pour financer des CESU (à la fin de chaque trimestre par exemple).

L'employeur peut-il limiter le dispositif à certaines catégories de services ?

- L'employeur peut choisir de réserver l'utilisation du CESU à certaines catégories de services. En fonction des priorités de sa politique RH, il peut décider de mettre en place un CESU à usage spécifique limité par exemple à des services répondant aux besoins des jeunes parents, des aidants familiaux ou des familles monoparentales. Les employeurs engagés dans une démarche inclusive, qui s'adresse à l'ensemble des salariés, qu'ils soient parents ou non, peuvent opter pour le CESU multi-usages.

L'employeur peut-il moduler le taux d'abondement ?

- Oui, l'employeur peut décider de financer, sous forme d'abondement, tout ou partie du CESU.

Sous quelle forme l'employeur remet-il le montant demandé au salarié ?

- Sous forme de CESU préfinancé, tel que le prévoit le décret : « Ainsi, le salarié indiquera sur sa demande, sans formalisme particulier, le montant des droits CET (estimés au moment de la demande) qu'il souhaite utiliser pour financer des prestations de service à la personne au moyen d'un CESU, dans la limite autorisée par la convention ou l'accord sans pouvoir excéder 50 % du total des droits. L'employeur remettra alors au salarié le montant demandé sous la forme d'un chèque unique. » Les CESU préfinancés sont distribués par les émetteurs CESU. [Cliquez sur le lien](#)



Pour le salarié

Le salarié peut-il demander d'utiliser ses droits CET correspondant aux 5^e semaines de congés qui, normalement, doivent être prises en repos ?

● La cinquième semaine de congés payés, dans le cadre d'une expérimentation temporaire, peut être exceptionnellement monétisée pour l'acquisition d'un CESU.

Si le 1^{er} octobre 2016 est la date butoir pour demander des CESU sur ses droits CET, dans quel délai doit-il les utiliser ?

● Il existe un délai pour utiliser les Cesu préfinancés : ils sont utilisables jusqu'au 31 janvier de l'année suivant le millésime indiqué sur chaque chèque (année d'émission). En l'espèce, les CESU préfinancés acquis au cours de l'expérimentation seront utilisables jusqu'au 31 janvier 2016 pour le millésime 2015 et jusqu'au 31 janvier 2017 pour le millésime 2016.

Est-ce que le salarié peut faire plusieurs demandes sur la durée de l'accord ?

Si oui, le maximum de 50 % prévu par la loi s'entend-il par demande ou sur la durée de l'accord ?

● Oui, le salarié peut faire plusieurs demandes sur la durée de l'accord puisque le décret du 18 décembre 2014 prévoit que « les droits dont le salarié peut demander la conversion en chèque emploi-service universel sont ceux figurant au compte épargne-temps à la date de la demande, dans la limite fixée par la convention ou l'accord collectif de travail sans pouvoir excéder 50 % de ces droits ».

Les services à la personne pourront-ils concerner les enfants du salarié, les ascendants du salarié, tout autre service (ménage, jardinage, transport ...) ?

● La loi de 2005, modifiée par la loi du 23 juillet 2010, a défini comme services à la personne 21 activités regroupées en 3 familles : services à la famille, services de la vie quotidienne, services aux personnes dépendantes. [Cliquez sur le lien](#)

● Le salarié peut utiliser le CESU préfinancé pour la prise en charge de ses enfants ou des ascendants dont il a la charge. Le CESU préfinancé est nominatif. Il permet de financer des services à domicile tels que la garde d'enfant à domicile, le soutien scolaire à domicile, la préparation des repas à domicile, la garde malade, assistance aux personnes handicapées...

● Le CESU préfinancé sert à rémunérer non seulement des salariés entrant dans le champ des services à la personne en emploi direct, des assistantes maternelles agréées hors domicile mais aussi des organismes prestataires agréés services à la personne et des structures d'accueil de jeunes enfants.

3 | *Le cadre juridique, social et fiscal*





Le cadre légal et réglementaire

Le dispositif expérimental

- **Article 18 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes :** « A titre expérimental, la convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 3152-1 du code du travail peut autoriser le salarié à utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps, institué en application du même article, dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer l'une des prestations de services prévues à l'article L. 1271-1 du même code au moyen d'un chèque emploi-service universel.

Un décret définit les modalités de mise en œuvre du présent article et les conditions dans lesquelles cette expérimentation est évaluée. L'expérimentation est d'une durée de deux ans à compter de la publication de ce décret, et au plus tard à compter du 1^{er} octobre 2014. »

[Cliquez sur le lien](#)

- **Le décret n° 2014-1535 du 17 décembre 2014 relatif à l'utilisation à titre expérimental des droits affectés sur un compte épargne-temps pour financer des prestations de service à la personne** prévoit dans son article 1 que « lorsque la convention ou l'accord collectif de travail autorise cette conversion, le salarié adresse une demande l'employeur précisant le montant des droits qu'il souhaite utiliser à cet effet. Ce financement s'effectue au moyen d'un chèque emploi-service universel. Les droits dont le salarié peut demander la conversion sont ceux figurant au compte-épargne temps au moment de la demande, dans la limite fixée par la convention ou l'accord collectif de travail sans pouvoir excéder 50 % de ces droits ». Dans son article 2, ce décret stipule par ailleurs que « la convention ou l'accord prévoyant cette expérimentation doit être déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

Le compte épargne-temps (CET)

- **Le CET est défini par l'article L. 3152-1 du code du travail :** « Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. »

[Cliquez sur le lien](#)

- Concernant les règles relatives au congé annuel, les textes de références sont : article L. 3152-1 du code du travail (5^e semaine de congé annuel) et circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (Fiche n°13 - § 3-2-1).

[Cliquez sur le lien](#)

[Cliquez sur le lien](#)

Les autres textes de référence :

- **Articles L. 3151-1 à L. 3154-3 et D. 3154-1 à D. 3154-6 du code du travail**
- **Loi n°2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21)**
- **Décret n°2009-1184 du 5 octobre 2009 (JO du 7 octobre)**
- **Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 (JO du 10)**



Le Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé

● Catégories de services concernées par le CESU :

Article L. 1271-1 du code du travail : « Le chèque emploi-service universel est [...] un titre spécial de paiement permettant à un particulier [...] d'acquitter tout ou partie du montant :

- Des prestations de services fournies par les organismes agréés ou déclarés au titre des articles L. 7232-1 et L. 7232-1-1 du présent code ;
- Dans les conditions et les limites fixées par décret, des prestations de services fournies par les organismes et établissements spécialisés mentionnés à l'article L. 1271-10 ;
- Des prestations de services fournies par les organismes ou personnes mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;
- Des prestations de services fournies par les organismes ou les personnes organisant un accueil sans hébergement prévu au même article L. 2324-1 ;
- Des prestations de services fournies par les personnes organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe ;
- Des prestations d'aide à domicile délivrées à ses ascendants bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie par des salariés ou des organismes de services à la personne ;
- Des prestations de transport de voyageurs par taxi financées par les prestations sociales destinées spécifiquement aux personnes âgées ou à mobilité réduite. »

[Cliquez sur le lien](#)

- **Sur la catégorie de CESU concernée par le dispositif expérimental (CESU préfinancé) :** l'article L. 1271-12 du code du travail cité en référence dans le décret n°2014-1535 du 17 décembre 2014 précise la **catégorie de CESU concernée par le dispositif expérimental**, le CESU préfinancé, le CESU déclaratif n'étant pas concerné par ce dispositif expérimental. Par ailleurs, cet article du code du travail prévoit la **possibilité, pour l'employeur, d'abonder le CESU et de « flécher » les services.**

[Cliquez sur le lien](#)

Article D. 7231-1 du code du travail
[Cliquez sur le lien](#)

Lettre circulaire DIRRES n°2006-053 du 14 mars 2006 relative au chèque emploi-service universel (p.8 et 13)
[Cliquez sur le lien](#)

Lettre circulaire ACCOS DIRRES n°2007-028 du 5 février 2007 relative à l'aide financière versée par l'entreprise ou le CE destinée à financer des services à la personne ou des activités de garde d'enfant (p.3)
[Cliquez sur le lien](#)



Le statut social et fiscal du dispositif

Le déblocage des droits CET mobilisés par le salarié ne bénéficie pas d'avantages spécifiques. En revanche, le salarié et l'employeur bénéficient des exonérations et des crédits d'impôts liés au CESU et au financement de services à domicile :



Pour l'employeur

Le dispositif CET CESU ouvre droit à des avantages fiscaux et sociaux pour l'employeur s'il choisit de l'abonder c'est-à-dire de compléter son montant par une aide financière.

- Dans ce cas et sur la part abondée par l'entreprise, l'entreprise bénéficie d'un **crédit d'impôt de 25% sur les aides versées** d'un montant maximum de 500 000 € par an. (article 244 quater F, I et f du code général des impôts)
- **La part du CESU financée par l'entreprise n'est pas soumise aux cotisations sociales**, dans la limite d'un plafond annuel de 1 830 € par an et par salarié. (article D 129.31 du code du travail).
- **L'abondement de l'entreprise est déductible de l'impôt sur les sociétés**, ce qui réduit le poids fiscal de l'entreprise.
- **Il revient trois fois moins cher à l'entreprise de verser 100 € de pouvoir d'achat aux salariés sous forme de CESU que sous forme de prime.**

Textes de référence :

• **L. 7233-4 et L. 7233-5 du code du travail**
[Cliquez sur le lien](#)

• **Lettre circulaire DIRRES n°2006-053 du 14 mars 2006** relative au chèque emploi-service universel (p. 17)
[Cliquez sur le lien](#)

• **Lettre circulaire ACCOS DIRRES n°2007-028 du 5 février 2007** relative à l'aide financière versée par l'entreprise ou le CE destinée à financer des services à la personne ou des activités de garde d'enfant (p.4-5)
[Cliquez sur le lien](#)

• **BOI n°185 du 13 novembre 2006 (p.5)**
[Cliquez sur le lien](#)



*Le cadre juridique,
social et fiscal*



Pour le salarié

- Le dispositif CET CESU est alimenté pour partie par la monétarisation d'un ou de plusieurs jours de congés du salarié, le CET CESU est donc préfinancé par le salarié. **Cette partie autofinancée par le bénéficiaire CET CESU ouvre droit à une réduction d'impôt de 50 % ou un crédit d'impôt de 50 % sur la somme effectivement payée par le salarié pour l'achat de services à la personne.** (article 199 sexdecies du code général des impôts)
- Si le bénéficiaire du CET CESU souhaite bénéficier d'un service à la personne plus étendu, il pourra en compléter le montant par la somme de son choix. Dans ce cas il pourra également bénéficier sur la somme qu'il acquitte sur ses propres deniers d'un **crédit d'impôt de 50 % ou d'une réduction d'impôt de 50 %**.
- La part du CET CESU abondée par l'entreprise n'étant pas soumise à l'impôt sur le revenu pour le salarié, elle lui offre donc du pouvoir d'achat supplémentaire dans la limite du montant total de 1 830 € d'aide au titre des services à la personne par an et par bénéficiaire. (37° de l'article 81 du code général des impôts ; articles D.7233-6 et D.7233-8 du code du travail).

• [Article 244 quater F du code général des impôts \(CIF\)](#)

[Cliquez sur le lien](#)

• [BOI-BIL-RICI-10-130-10](#)
et [BOI-BIL-RICI-10-130-20 \(CIF\)](#)

[Cliquez sur le lien](#)

[Cliquez sur le lien](#)

[Cliquez sur le lien](#)

A retenir

Les sommes débloquées du CET pour financer l'achat de CESU constituent une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à ce titre elles sont soumises à cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. En revanche, l'aide financière versée par l'entreprise sous forme d'abondement CESU est exemptée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Le montant de cette aide ne peut être supérieur à 1830€/an et ne peut dans tous les cas excéder le coût des services supporté par le bénéficiaire.

Remerciements

Trois entreprises, membres du réseau de l'Observatoire de l'Equilibre des temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE), ont participé à la démarche de préfiguration du dispositif engagée fin 2013 par le Ministère des Droits des femmes et coordonné par l'OPE : Bouygues Construction, MGEN et ENGIE.

Dans la perspective du déploiement du dispositif expérimental, elles ont contribué à l'identification des points à clarifier pour fournir aux employeurs un cadre juridique, social et fiscal précis et stable, propice à la prise de décision et à la négociation interne. Ces entreprises pilotes ont apporté une attention particulière à la sécurisation du traitement fiscal pour les salariés qui auront recours à ce dispositif expérimental.

Par ailleurs, en se projetant dans la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, ces trois entreprises pilotes ont permis de préfigurer une standardisation de la démarche et de fournir aux employeurs des éléments de repère pour faciliter la mise en place de l'expérimentation.

Contacts

Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE)

Catherine Boisseau Marsault

Directrice des Etudes et de la Prospective

5, rue Bailly – 92 200 Neuilly-sur-Seine

Fixe : 01 75 43 67 70

cbm@observatoire-equilibre.com

www.observatoire-equilibre.com

Votre DIRECCTE

www.direccte.gouv.fr

