



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## épargne

Question écrite n° 106507

### Texte de la question

M. Jean-Luc Warsmann prie M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes de bien vouloir lui faire connaître sa position sur le « schéma de déroulement de vie » mis en place le 1er janvier 2006 aux Pays-Bas, et permettant aux salariés de mettre de côté chaque année jusqu'à 12 % de leur salaire brut afin de financer des congés non rémunérés.

### Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur le dispositif appliqué aux Pays-Bas depuis le 1er janvier 2006 permettant au salarié d'épargner jusqu'à 12 % de son salaire brut pour financer des congés non rémunérés. En France, l'épargne salariale, lorsqu'elle existe dans l'entreprise, peut être utilisée par le salarié pour financer des congés non rémunérés. Le salarié est en effet libre, une fois la période de blocage des fonds achevée (au minimum cinq ans pour un plan d'épargne), d'utiliser les sommes épargnées comme il le souhaite. Le plan d'épargne d'entreprise permet au salarié d'épargner au maximum un quart de sa rémunération annuelle et de bénéficier d'un abondement de son employeur qui ne peut excéder 2 300 euros. En outre, les sommes épargnées bénéficient d'exonérations sociales et fiscales. Il faut enfin souligner que le caractère collectif de cette épargne (au contraire du dispositif néerlandais qui est individuel) permet d'augmenter les capacités d'épargne de tous les salariés et d'assurer de meilleurs rendements à cette épargne. Par ailleurs, un dispositif d'aménagement du temps de travail ouvert et utilisé par le salarié sur une base volontaire est prévu par l'article L. 227-1 du code du travail. Conçu initialement comme une « épargne temps » permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif du compte épargne-temps (CET) est devenu le moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire. La faculté de monétiser le compte épargne-temps a été élargie afin de permettre au salarié « de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ». Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles le salarié et l'employeur peuvent alimenter le CET, en temps et en argent, dans le respect des modes d'alimentation listés par la loi. Ainsi, l'accord collectif peut prévoir la possibilité pour le salarié d'accroître ses droits en affectant sur le CET tout élément monétaire tels que les augmentations ou compléments de salaire de base, des sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne. Par ailleurs, l'accord collectif peut autoriser l'employeur à abonder les droits qui y figurent. Les droits ainsi épargnés pourront être pris sous forme de « congés » pour indemniser notamment un congé parental d'éducation, un congé sabbatique, un passage à temps partiel, un congé sans solde, une cessation progressive ou totale d'activité, ou bien sous forme de rémunération.

### Données clés

**Auteur :** [M. Jean-Luc Warsmann](#)

**Circonscription :** Ardennes (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question** : 106507

**Rubrique** : Politique économique

**Ministère interrogé** : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

**Ministère attributaire** : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(e)s

**Question publiée le** : 10 octobre 2006, page 10509

**Réponse publiée le** : 9 janvier 2007, page 324