

**Accord collectif national**

**COMPTE ÉPARGNE-TEMPS  
DANS LES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(19 septembre 2001)**

(Etendu par arrêté du 19 décembre 2001,  
*Journal officiel* du 29 décembre 2001,  
modifié par arrêté du 21 janvier 2002,  
*Journal officiel* du 30 janvier 2002)

---

**AVENANT N° 1 DU 9 NOVEMBRE 2011**

NOR : AGRS1297012M

**PRÉAMBULE**

Le compte épargne-temps est un outil à destination des salariés pour notamment leur permettre de favoriser la mise en place de projets personnels, qu'ils soient professionnels ou autres, en finançant des périodes d'absence normalement non rémunérées ou en accédant directement à des fonds épargnés.

Dès 2001, les partenaires sociaux agricoles ont signé un accord créant un dispositif de compte épargne-temps conformément aux textes en vigueur, qui accompagnait et s'appuyait sur l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture, permettant, entre autres, d'organiser dans le cadre de l'aménagement de la durée du travail la prise de jours de repos pour réduction du temps de travail.

L'évolution du contexte, tant législatif que conjoncturel, amène les organisations syndicales et professionnelles agricoles à se repositionner sur le compte épargne-temps par cet avenant. Cette volonté s'est d'ailleurs exprimée dans d'autres accords nationaux où ce dispositif a été choisi comme voie d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière :

- celui du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles ;
- et celui du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture.

En ouvrant les sources d'alimentation et les possibilités d'utilisation d'un compte épargne-temps, les organisations syndicales et professionnelles agricoles démontrent leur capacité à trouver des solutions adaptées pour répondre aux attentes et besoins de chacun.

Les organisations syndicales et professionnelles tiennent à réaffirmer que l'ouverture d'un compte épargne-temps ne peut se fonder que sur la seule volonté du salarié. Par conséquent, chaque salarié choisit librement le moment de l'ouverture d'un compte. En revanche, les moyens d'alimentation comme d'utilisation du compte doivent suivre les règles du présent avenant. Cependant, des aménagements peuvent être apportés au dispositif par convention collective ou accord d'entreprise, à l'exception des dispositions relatives à la garantie des droits sur le compte épargne-temps.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 2**

### *Définition*

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés 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.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

Tous les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'exploitation ou l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne-temps. Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

## **Article 4**

### *Alimentation du compte*

Le compte épargne-temps peut être alimenté :

- soit en temps :
  - par les jours de congés excédant 24 jours ouvrables ;
  - par des jours de repos générés par la réduction du temps de travail dans la limite de 12 jours ;
  - par les heures de repos compensateur de remplacement tel que défini par l'article 10.2 de l'accord national sur la durée du travail ;
  - par les jours ou heures effectués au-delà de la durée de travail prévue dans la convention individuelle de forfait.

En revanche, le repos quotidien, le repos hebdomadaire ou le repos donné en contrepartie du travail de nuit ne peuvent en aucun cas alimenter le compte épargne-temps ;

- soit en argent :
  - par les augmentations ou compléments de salaire ;
  - par les primes et indemnités conventionnelles ;
  - par les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
  - par tout ou partie des primes d'intéressement ;
  - à l'issue de la période d'indisponibilité, par tout ou partie des avoirs issus de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

## **Article 5**

### *Modalités d'alimentation du compte*

Le salarié doit informer par écrit l'employeur du nombre de jours ou d'heures qu'il entend verser à son compte épargne-temps dans les conditions ci-dessus, une fois par an à la date fixée dans l'entreprise ou, à défaut, avant la fin du mois d'avril de chaque année en indiquant le nombre total de jours ou d'heures qu'il souhaite épargner et la nature des jours ou des heures épargnés.

Lorsque le salarié souhaite mettre une somme en argent sur son compte épargne-temps, il doit en avertir son employeur par écrit dès qu'il a connaissance de ce futur versement afin que l'employeur puisse retenir les sommes visées pour les affecter sur le compte épargne-temps.

## **Article 6**

### *Gestion du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps est exprimé en euros. Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement.

## **Article 7**

### *Garanties des droits accumulés sur un CET*

Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'assurance contre le risque de non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail (AGS).

Pour les droits acquis qui excèdent le montant de 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage, à défaut d'accord ou convention d'entreprise ou de branche établissant un dispositif d'assurance ou de garantie, l'employeur doit mettre en place un système de garantie financière. Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution. Il doit être pris par :

- un organisme de garantie collective ;
- une société de caution mutuelle ;
- une compagnie d'assurance ;
- une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Cet engagement doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée, et doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie financière, lorsque les droits acquis excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à l'ensemble de ses droits doit être versée au salarié.

## **Article 8**

### *Utilisation du compte épargne-temps*

#### **Prise du compte épargne-temps**

Le compte épargne-temps peut être utilisé par le salarié :

- soit pour financer totalement ou partiellement un des congés suivants : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou non indemnisée définie par le code du travail.

L'utilisation du compte épargne-temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé et que si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes et dans les conditions arrêtées.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne-temps est reportée en conséquence ;

- soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate. Cependant, pour les congés payés, seuls ceux au-delà de la 5<sup>e</sup> semaine peuvent donner lieu à une conversion monétaire (congé pour ancienneté, congé supplémentaire, congé pour fractionnement) ;

- soit pour bénéficier d’une rémunération différée : plan d’épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d’années manquantes pour la retraite ;
- soit pour aménager la fin de carrière.

### Congé de fin de carrière

Lorsque le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière conformément à l’article 15 de l’accord national du 11 mars 2008 sur l’emploi des seniors, le salarié bénéficie d’un abondement versé par l’employeur. Cet abondement correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de 6 mois de salaires.

Lorsque le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière conformément à l’article 9 de l’accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture, le salarié bénéficie d’un abondement versé par l’employeur. Cet abondement correspond à 50 % du montant total des sommes épargnées dans la limite de 9 mois de salaires.

## Article 9

### *Modalités d’utilisation du compte épargne-temps*

Pour un congé autre que dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière :

Le salarié qui décide d’utiliser son compte épargne-temps pour un congé autre que dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière doit, sauf accord différent, avertir son employeur au moins 2 mois avant la prise effective de ce congé.

Pour une rémunération immédiate :

Le salarié qui décide d’utiliser son compte épargne-temps pour le versement d’un complément de rémunération doit, sauf accord différent, avertir son employeur au moins 1 mois civil avant.

Pour un congé dans le cadre d’un aménagement pour fin de carrière :

Le salarié qui décide d’utiliser son compte épargne-temps dans le cadre d’un aménagement du contrat de fin de carrière doit se conformer aux dispositions conventionnelles issues des accords sur l’emploi des seniors du 11 mars 2008 ou sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008.

## Article 10

### *Indemnisation du congé*

Les jours épargnés pris par le salarié, lors de la prise d’un congé défini ci-dessus, sont indemnisés sur la base du salaire journalier brut perçu par l’intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire journalier prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré, hors heures supplémentaires).

Les indemnités sont versées mensuellement en fonction du nombre de jours épargnés pris par le salarié, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu’à épuisement du compte épargne-temps.

Dans les cas pendant lesquels le salarié bénéficie de rémunérations ou revenus inférieurs à sa rémunération à temps plein, le versement mensuel est calculé sur un nombre de jours inférieur au nombre de jours dans le mois afin d’assurer au salarié au maximum un maintien de ces revenus ou rémunérations antérieurs.

Lorsque le salarié utilise le compte épargne-temps comme un complément de rémunération, si ce complément correspond à plus de 2 mois de salaire, il fait l’objet de plusieurs versements (un par mois jusqu’à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à 2 mois de salaire.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne-temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

## **Article 11**

### *Rupture du contrat de travail*

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne-temps.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paie et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.

En cas de changement d'employeur, le salarié peut demander que son compte épargne-temps exprimé en euros soit transféré dans la nouvelle entreprise à la condition que cette entreprise entre dans le champ d'application de cet accord. Cependant, dans le cadre d'une utilisation du compte épargne-temps des sommes ainsi transférées pour un aménagement pour fin de carrière, l'abandonnement de l'employeur prévu dans l'accord national du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors (art. 15) ou dans l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture (art. 9) n'est applicable que sur les sommes épargnées dans l'entreprise dans laquelle l'aménagement pour fin de carrière est effectif.

Le salarié peut également demander, en accord avec l'employeur, à ce que la conversion de l'ensemble des droits acquis sur le compte épargne-temps soit consignée auprès de la Caisse des dépôts et consignations selon les modalités de l'article D. 3154-5 du code du travail. Le déblocage des droits ainsi consignés se fait au profit du salarié ou de ses ayants droit selon les dispositions légales en vigueur.

## **Article 12**

### *Information du salarié*

Une information est donnée par l'employeur au salarié sur la situation de son compte épargne-temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne-temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne-temps et le montant des sommes épargnées depuis l'ouverture du compte ou depuis sa dernière utilisation. Cette information peut figurer sur le bulletin de paie ou sur un document annexé.

## **Article 13**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 14**

### *Dénonciation, révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord ou avenant, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Pendant ce délai, les salariés peuvent continuer à alimenter leur compte épargne-temps. A l'issue du délai de 1 an les salariés pourront soit maintenir leur compte épargne-temps jusqu'à utilisation, soit demander à tout moment la liquidation de leur compte épargne-temps.

## **Article 15**

### *Extension*

L'extension du présent avenant est demandée.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNSEA ;  
FNEDT ;  
FNB ;  
FFPF ;  
FNCUMA ;  
USRTL.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
CFTC-Agri ;  
SNCEA CFE-CGC.