



Experts, dans la logique de vos intérêts

Tout savoir sur le Compte Épargne Temps Agricole

Le compte épargne-temps (CET) est un moyen pour les salariés d'épargner les jours de congés ou de repos non utilisés ou de bénéficier de différents types de rémunérations. Comment en bénéficier ? Quelles sont les règles applicables ? On vous explique tout ce que vous devez savoir sur le CET agricole.

Qu'est-ce que le compte épargne temps (CET) ?

Le principe du CET est de permettre aux salariés d'une entreprise de placer sur un compte leurs périodes de congés ou de repos non-prises ou encore diverses rémunérations (augmentation et complément de salaire, primes et indemnités, intéressement, participation...).

Si vous choisissez de créer un CET et de l'alimenter, vous pouvez ensuite bénéficier de ces jours de congés, soit en les posant, soit sous formes de congés rémunérés ou de rémunération immédiates ou différées.

Les règles applicables au CET sont fixées par la convention ou l'accord d'entreprise ou en cas d'absence, par la convention ou l'accord de branche.

Il est important de noter que la mise en place d'un CET dans l'entreprise **n'est pas obligatoire, sauf pour la branche agriculture.**

A SAVOIR

Au sein de la branche agriculture l'application est directe sans besoin de faire un accord d'entreprise. *Accord du 19.09.2001 (étendu applicable depuis le 01.01.2002) et un avenant 1 du 09.11.2011 (étendu applicable depuis le 15.06.2012)*

Quelles sont les conditions d'application ?

Tous les salariés du secteur agricole, titulaires d'un **contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté** dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne temps.

- Le salarié doit informer par écrit l'employeur du nombre de jours ou d'heures qu'il entend verser à son compte épargne-temps, 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.

Comment est alimenté le CET d'un salarié ?

Le salarié titulaire d'un compte épargne temps peut affecter librement sur son compte :

- les jours non posés de sa **5e semaine de congés annuels**, ou au-delà de 24 jours ouvrables
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels
- les périodes de repos non pris (par exemple les journées de RTT)
- les rémunérations diverses (augmentation et complément de salaire, primes et indemnités, intéressement, participation...).

L'employeur peut également choisir d'abonder le CET - dans les conditions fixées par la convention ou l'accord - en argent ou en temps. Par exemple avec les heures accomplies par le salarié au-delà de la durée légale du temps de travail (les heures supplémentaires).

A SAVOIR

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.

Comment utiliser le CET ?

Vous pouvez, après avoir obtenu l'accord de votre employeur, utiliser votre CET dans les cas suivants :

- 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. Le salarié doit avertir son employeur **au moins 2 mois avant** la prise effective de ce congé.
- soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate. Cependant, pour les congés payés, seuls ceux au-delà de la 5^{ème} semaine peuvent donner lieu à une conversion monétaire (congé pour ancienneté, congé supplémentaire, congé pour fractionnement). Le salarié doit avertir son employeur **au moins 1 mois avant**.
- 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'annuités manquantes pour la retraite
- soit pour aménager la fin de carrière. Le salarié 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**.

A SAVOIR

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**.

Sur les conditions de travail en agriculture, Cet abondement correspond à **50 %** du montant total des sommes épargnées dans la limite de **9 mois de salaires**.

Quelle fiscalité ?

Vous devez déclarer les sommes reçues dans le cadre d'un Compte épargne temps (CET). En effet, ces sommes sont soumises à **l'impôt sur le revenu**. L'impôt est dû l'année au cours de laquelle les sommes vous sont versées en tant que rémunération complémentaire.

Il existe toutefois des **exonérations**. Ainsi, vous n'avez pas à déclarer les sommes suivantes :

- Sommes versées sur un PERCO correspondant à des jours de repos non pris
- Indemnités compensatrices issues d'un CET correspondant à des sommes provenant de l'intéressement, et à l'issue de la période d'indisponibilité, de la participation ou d'un PEE.

Quelles sont les informations obligatoires ?

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

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 CET.

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 paye ou sur un document annexé**.

Qu'est-ce que la garantie des droits ?

Les droits acquis dans le cadre d'un CET sont assurés contre le risque de non-paiement (comme les salaires) en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, dans la limite de 81 048 € par salarié (plafond 2019).

Si le salarié a acquis des droits supérieurs à 81 048 €, la convention ou l'accord doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière pour couvrir les droits acquis au-delà de ce montant. S'il n'est pas encore prévu, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

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.

À défaut de dispositif, la loi a prévu que le salarié perçoit alors une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

Comment est versée l'indemnisation du congé ?

Les jours épargnés pris par le salarié, lors de la prise d'un congé 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 paye, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Que faire en cas de 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, le salarié peut demander :

- une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis lors de la rupture du contrat. Cette indemnité figure sur le bulletin de paye et est soumise aux mêmes cotisations que le salaire.
- ou avec l'accord de son employeur, la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations des sommes acquises.

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.

A SAVOIR

Dans le cadre d'une utilisation du compte épargne-temps des sommes ainsi transférées pour un aménagement pour fin de carrière, l'abondement 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.