

N° 6234²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2010-2011

PROJET DE LOI**portant introduction d'un compte épargne-temps pour les
salariés de droit privé et modifiant:**

- 1. le Code du Travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur
le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et
saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions
et rentes**

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET
DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(9.8.2011)

L'objet du présent projet de loi est l'introduction d'un compte épargne-temps (ci-après „CET“) pour les salariés de droit privé entraînant des modifications du Code du travail, du Code de la sécurité sociale, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.) et de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail.

Au regard de l'importance du projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont estimé utile de prendre position, à travers un avis commun.

*

RESUME SYNTHETIQUE

Le projet de loi No 6234 soumis à l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers vise à introduire en droit luxembourgeois le compte épargne-temps (ci-après le „CET“) pour les salariés de droit privé. Le CET est un dispositif mis en place par l'employeur permettant au salarié d'épargner des congés rémunérés. L'article L. 233-9 du Code du travail pose en effet le principe de la perte des congés non pris durant l'année en cours, principe qui ne souffre que de peu de dérogations prévues par la loi. Pour pallier la rigueur du Code du travail et offrir un avantage social au sein de leur entreprise, certains employeurs ont volontairement mis en place des formes de compte épargne-temps ou acceptent de reporter les congés non pris par leurs salariés d'une année à l'autre. Le projet de loi sous avis s'inscrit dans ce contexte en permettant aux salariés de disposer d'un instrument légal par lequel ils peuvent accumuler tout au long de leur carrière professionnelle des congés rémunérés pour des motifs personnels ou de formation professionnelle.

Si les initiatives visant à permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie tout en favorisant la souplesse dans l'aménagement du temps de travail trouvent l'entier soutien des deux chambres professionnelles, elles ne peuvent néanmoins souscrire au projet de loi dans sa formulation actuelle.

A titre liminaire, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent l'absence totale de référence faite par les auteurs du projet de loi aux orientations formulées par l'avis du Conseil Economique et Social (CES) du 23 juillet 2004 au sujet de l'introduction de comptes épargne-temps, ceci d'autant plus

que les propositions faites à l'époque par le Conseil résultaient d'un consensus entre partenaires sociaux et qu'il aurait été judicieux pour les auteurs du projet de loi de s'en inspirer davantage.

Les deux chambres professionnelles déplorent également l'extrême brièveté de l'exposé des motifs ainsi que le manque de précision, apportée certes par les auteurs du projet de loi au travers de leur commentaire d'articles, à plusieurs endroits du texte, notamment en ce qui concerne la méthode de valorisation des congés épargnés ou l'indexation de l'épargne, mais qu'il importerait, aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, d'ancrer au sein-même du texte du projet de loi pour assurer une sécurité juridique aux employeurs.

Quant au fond, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent la volonté des auteurs du projet de loi de combler les incertitudes au sujet des aspects de droit du travail, sécurité sociale et fiscalité liées aux pratiques actuelles des employeurs qui évoluent dans un flou juridique certain. Elles estiment toutefois que le dispositif de CET proposé par le projet de loi requiert de la part des employeurs la mise en place d'un instrument lourd et complexe, donc forcément plus coûteux que les pratiques actuelles, pour gérer les épargnes de congés des salariés. La proposition de dispositif de CET n'est d'ailleurs pas sans poser de nombreuses difficultés juridiques et pratiques auxquelles le projet de loi n'apporte aucune solution satisfaisante.

Le projet de loi propose que le dispositif de CET soit mis en place au sein des entreprises par convention collective, laquelle peut déroger au cadre légal, ou par règlement interne. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent l'importance de maintenir la faculté pour l'employeur de décider d'octroyer l'avantage social que représente le CET, mais également d'en organiser les modalités de gestion, d'utilisation et de garantie.

Le projet de loi prévoit la possibilité pour le salarié d'alimenter son CET par (i) des éléments de temps, tel que des jours de congé, du temps de repos ou des heures supplémentaires, ainsi que par (ii) une partie de son salaire. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent fermement à l'alimentation du CET par une partie de salaire alors que l'objectif du dispositif est d'épargner du congé (d'où sa dénomination de compte épargne-temps) et non de contraindre les employeurs à devenir les banquiers de leurs salariés. La faculté du salarié „d'acheter“ des jours de congé soulève par ailleurs des interrogations d'ordre financier en ce qui concerne la charge de l'indexation des congés épargnés et la plausible diminution des droits à pension en résultant.

Le projet de loi impose aux employeurs de prévoir un mécanisme de protection ou de garantie des droits accumulés sur les CET de leurs salariés. Si la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment qu'une garantie peut se justifier à partir d'un certain seuil de montants en cause, il n'en reste pas moins que le recours systématique à un dispositif de garantie semble, aux yeux des deux chambres professionnelles, disproportionné, ce d'autant plus que l'employeur peut formaliser sa dette envers ses salariés par une provision au passif du bilan.

Le projet de loi prévoit que l'utilisation des congés épargnés est à la libre discrétion des salariés, mais que la clôture du CET n'est envisageable que dans des situations énumérées, notamment les cas de fin de la relation de travail. Dans une optique de maintien dans l'emploi et à l'instar de la législation allemande, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'employeur en détresse financière ou avant de devoir procéder à des licenciements pour motif économique, doit pouvoir initier l'utilisation, au moins partielle, des congés épargnés par le salarié. Les deux chambres professionnelles estiment également que l'employeur et le salarié doivent pouvoir décider d'un commun accord, en vertu du principe de la liberté contractuelle des parties, de clôturer un CET.

En cas de changement d'employeur, le projet de loi propose que le salarié puisse maintenir les droits accumulés sur son CET auprès du nouvel employeur. Si la portabilité du CET peut se concevoir comme un outil de gestion à long terme d'une carrière professionnelle, permettant ainsi au salarié épargnant un départ anticipé en retraite, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à une telle possibilité, sauf en ce qui concerne le transfert d'entreprise. Il convient de relever que le projet de loi reste muet quant aux implications financières d'une telle portabilité, le nouvel employeur étant tenu des avantages sociaux et des droits aux congés nés avant l'arrivée du salarié dans son entreprise. Les deux chambres professionnelles estiment par ailleurs que les congés accumulés sur le CET ne sont pas à traiter différemment des congés de récréation et qu'ils doivent faire l'objet d'une liquidation à la fin de la relation de travail.

A défaut pour le projet de loi de concilier davantage les intérêts des employeurs et salariés d'une part, tout en assurant un meilleur équilibre de leurs droits et obligations respectifs d'autre part, la

Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers craignent que la mise en oeuvre du dispositif de CET proposé ne reste lettre morte. Les deux chambres professionnelles invitent les auteurs du projet de loi à tenir compte de leurs remarques et propositions formulées afin de s'assurer que les employeurs soient en mesure d'investir dans la gestion de l'avantage social que le projet de loi entend promouvoir.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne sauraient approuver le projet de loi dans sa forme actuelle. Bien qu'elles approuvent l'initiative d'instaurer un dispositif légal cohérent concernant le compte épargne-temps, elles se doivent d'insister sur l'importance et le caractère indispensable que présentent à leurs yeux leurs propositions de modifications au projet de loi indiquées, lesquelles doivent être impérativement prises en compte.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Historique des réflexions sur l'introduction d'un compte épargne-temps

Alors que des dispositions légales concernant le CET existent en France et en Allemagne depuis de nombreuses années, le Luxembourg ne s'est, à ce jour, pas encore doté d'un dispositif légal y relatif.

En Allemagne, où les CET („Zeitwertkonten“) sont en général mis en place par des conventions conclues au niveau des entreprises et se sont propagés pendant les années 1990 aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, une loi intitulée „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten“ du 6 avril 1998 a instauré le cadre légal pour une couverture sociale pendant les périodes d'utilisation des droits acquis sur le CET („Freistellung“). Une loi du 1er janvier 2009 a effectué une refonte des dispositions légales y afférentes.

En France, le CET pour le secteur privé a été introduit par la loi modifiée du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. Conçu initialement comme une „épargne temps“ permettant au salarié de rémunérer un congé lié à des besoins personnels, le dispositif est également devenu, du fait des différentes modifications d'ordre législatif, le moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire.

Au Luxembourg, l'intention de mettre en place un CET aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public a déjà été affirmée dans la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 qui évoquait des „comptes-horaires“ et les „formes non encore réglées des interruptions de carrière“¹. Par lettre du 19 juillet 2001, le Premier Ministre a saisi pour avis le Conseil Economique et Social (CES) quant à la mise en oeuvre générale d'un système de CET.

Le CES a émis son avis en date du 23 juillet 2004 en préconisant les grandes orientations suivantes qui représentent un consensus négocié entre les partenaires sociaux, l'accord national et la convention collective comme instruments de négociation du CET, auxquels seraient obligatoirement subordonnés les accords individuels entre un employeur et son salarié pour la mise en oeuvre du CET:

- l'alimentation uniquement par des éléments de temps, tels que les heures supplémentaires, les périodes de congés conventionnels excédant la durée de congé légal, les jours fériés d'usage et de rechange ainsi que les majorations de rémunération pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal;
- les instruments envisageables pour garantir les avoirs sur le CET en cas de faillite, à savoir une externalisation des avoirs bilantaires dans les fonds calqués sur le modèle des fonds de pension ASSEP (association d'épargne-pension), le mécanisme d'assurance, la prise en charge par le fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond à fixer par voie légale, la constitution d'un organisme mutuel cogéré par les partenaires sociaux ou encore l'institution légale d'un privilège spécial à l'instar du superprivilège du salarié applicable en cas de faillite de l'employeur;
- le paiement d'une indemnité compensatoire en cas de cessation du contrat de travail, mais aussi, le cas échéant, en cas de renonciation du salarié à l'utilisation des droits acquis. En cas de transfert d'entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, l'employeur ces-

¹ Déclaration gouvernementale du 12 août 1999

sionnaire ne pourrait être obligé de devoir reprendre les comptes de l'entreprise cédante à défaut de structure de CET instituée au sein de son entreprise. Le transfert individuel des droits acquis suppose un accord tripartite entre l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié.

La loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement indique que les discussions entre partenaires sociaux dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi doivent porter sur le recours à des CET (art. L. 513-3 (1) du Code du travail).

La première utilisation du terme „compte épargne-temps“ dans la législation luxembourgeoise concerne donc le recours au CET en cas de difficultés économiques de source conjoncturelle ou structurelle. Cet état de fait est malheureusement complètement négligé par le projet de loi sous avis.

Il convient de souligner qu'il existe déjà, en l'absence de cadre légal, des CET au sein des entreprises qui donnent entière satisfaction à celles-ci ainsi qu'à leurs salariés. Ces CET sont mis en place par voie de convention collective, par accord au sein de l'entreprise ou par décision de l'employeur. A titre d'exemple, la convention collective du secteur bancaire prévoit des conditions de mise en place d'un CET ainsi qu'un certain nombre de principes qu'un CET doit respecter. A noter qu'en aucun cas, la convention collective n'oblige les employeurs du secteur financier à instaurer des CET, la mise en place restant purement facultative.

Les deux chambres professionnelles relèvent ainsi que les entreprises n'ont pas attendu l'intervention du législateur pour mettre en place des CET en faveur de leurs salariés et en appellent au législateur pour s'assurer que les CET existants puissent perdurer en l'état dans un nouveau cadre légal.

Présentation du compte épargne-temps et des difficultés inhérentes au projet de loi

Le CET, selon le projet de loi sous avis, est un compte qui permet aux salariés visés par le projet de loi d'accumuler des droits à congés payés en contrepartie de congés non pris, de repos non pris ou d'une partie de la rémunération. Le CET est établi soit par voie de convention collective, soit par voie de règlement interne. Le CET est géré par l'employeur (couplé à un dispositif d'assurance ou de garantie) ou par une assurance tierce.

Le CET a pour vocation de permettre aux salariés „d'épargner du temps“. En principe donc, le CET est utilisé pour indemniser un congé rémunéré, la liquidation par un versement en capital étant limitativement possible dans des situations énumérées par la loi, principalement en cas de cessation du contrat de travail. Le projet de loi prévoit la possibilité de portage du CET auprès d'un nouvel employeur, l'accord de celui-ci étant néanmoins requis pour transférer le CET du salarié.

Quant aux cotisations sociales et aux impôts sur salaires, elles sont dues au moment de l'utilisation respectivement de la liquidation du CET, et non au moment de l'alimentation.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent le projet de loi en ce qu'il constitue un avantage salarial en faveur des salariés, notamment pour prévenir la prescription de jours de congé non pris durant l'année en cours. En effet, en vertu de l'article L. 233-9 du Code du travail, le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier. Il peut néanmoins être reporté au 31 mars de l'année suivante s'il n'a pu être pris pour des raisons de service ou des souhaits justifiés d'autres salariés. Après cette date, selon le Code du travail, le congé non pris est définitivement perdu.

Certains employeurs dérogent toutefois au dispositif légal en permettant le report de congé non pris. Cette pratique constitue un avantage pour les salariés que les employeurs concernés ont mis volontairement en place. Aux yeux des deux chambres professionnelles, l'objectif du projet de loi sous avis ne peut nullement être d'obliger tous les employeurs, dans le cadre d'un CET, à reporter le congé de leurs salariés de façon générale et sans limite. Cela irait clairement à l'encontre du principe de perte du congé non pris énoncé par le Code du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent qu'en marge de cette pratique, il existe des formes de CET qui fonctionnent à la satisfaction des salariés et des employeurs concernés sans législation spécifique pour les encadrer. Elles en appellent au législateur pour que ces CET soient préservés. Les comptes risquent bel et bien d'être mis à mal par le projet de loi dans sa formulation actuelle, notamment du fait de certaines exigences en matière de garantie ou du fait qu'il serait possible de déroger au cadre légal uniquement par voie de convention collective et non pas par voie de plan de CET. Le terme de „plan de CET“ englobe, d'après le projet de loi sous avis, „l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps“.

Dès lors, si l'on juge utile l'adoption d'une loi, il convient qu'elle se limite à opérer des clarifications lorsqu'elles s'avèrent nécessaires. Ainsi, le projet doit-il se contenter de résoudre des questions annexes au CET comme celles de la fiscalité et des cotisations sociales et doit, pour le surplus, laisser une liberté maximale aux entreprises pour la mise en place et la gestion des CET. A défaut de s'imposer cette retenue, le législateur interviendrait de façon radicale sur les CET existants et risquerait ainsi d'entraîner leur liquidation pure et simple. Qui plus est, l'instauration de nouveaux CET s'en trouverait sérieusement compromise.

De manière générale, les deux chambres professionnelles s'inquiètent de ce que le CET ne présente, en l'état, aucun intérêt pour l'employeur. C'est un instrument lourd et coûteux qui ne motivera guère les employeurs à instaurer un CET, ce qui va sans doute à l'encontre des intentions des auteurs du projet de loi.

Le texte du projet de loi va en effet bien au-delà des clarifications utiles citées ci-dessus et ajoute maintes contraintes à charge des employeurs. Aux yeux des deux chambres professionnelles, le projet de loi sous avis doit tenir compte de l'intérêt de l'employeur, en permettant une certaine souplesse de l'organisation du temps de travail. Les deux chambres professionnelles estiment que, sous certaines conditions et dans des situations critiques à définir au préalable par le plan de CET, l'employeur doit pouvoir initier la prise du congé CET par le salarié, lui évitant par exemple le chômage partiel.

Le projet de loi sous avis doit, pour le moins, dans ce contexte, être modifié afin de prévoir un renvoi exprès aux dispositions sur le plan de maintien dans l'emploi – celles-ci mentionnant déjà que les discussions dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi porteront, entre autres, sur le recours à des CET – ainsi qu'un renvoi aux dispositions sur le plan social. Les dispositions sur le plan social doivent être amendées pour ajouter le recours au CET comme sujet lors des négociations entre les employeurs et les délégations du personnel en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

Pour ce qui est du chômage partiel, l'épuisement des droits issus du CET doit être expressément visé comme un moyen propre de l'entreprise, au sens de l'article L. 511-2 du Code du travail, visant à être épuisé avant le recours au chômage partiel.

Par ailleurs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à relever les principales déficiences du projet de loi sur les points suivants:

1. La mise en place du compte épargne-temps

a. Le principe de la liberté de la mise en place

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que les entreprises sont actuellement libres de déroger au principe de la perte du congé non pris, que ce soit via la pratique décrite ci-avant ou par la mise en place volontaire de formes de CET, et d'en organiser les modalités. Les deux chambres professionnelles insistent sur le fait que le projet de loi devra maintenir ces libertés. En effet, la mise en place d'un CET doit rester une **faculté** pour l'employeur eu égard à la gestion administrative et financière importante que le CET comporte.

La liberté du salarié de recourir ou non au CET, telle que prévue dans le texte du projet de loi, justifie que l'employeur ait en contrepartie la liberté d'instaurer ou de décider les modalités du CET, le salarié conservant en définitive la liberté d'alimenter le CET si le régime de CET instauré lui convient ou, au contraire, de ne pas le faire si le régime ne rencontre pas ses attentes. Or, ces libertés ne ressortent pas clairement du projet de loi dans sa rédaction actuelle. Il est donc indispensable d'amender celui-ci pour respecter cette philosophie et assurer ces libertés et équilibres mais également pour permettre ainsi aux entreprises qui le souhaitent de mettre en place des CET qui correspondent à leurs besoins liés aux spécificités de leur organisation interne.

b. Les outils pour la mise en place du compte épargne-temps

Le projet de loi prévoit que la mise en place d'un CET au profit des salariés peut être prévue par (i) convention collective ou (ii) par un règlement interne.

La première modalité envisagée par les auteurs du projet de loi pour la mise en place d'un CET est une convention collective établie conformément aux articles L. 161-1 et suivants du Code du travail, à savoir par voie de négociation entre des syndicats, d'une part, et un ou plusieurs employeurs, d'autre

part. A noter également que les dérogations au cadre légal autorisées par le projet de loi ne le sont que par voie de conventions collectives. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'étonnent de ce que cette modalité soit expressément imposée par le projet de loi sous avis alors que les partenaires sociaux sont en tout état de cause libre de négocier dans le cadre d'une convention collective de tous les aspects régissant le travail des salariés concernés, et donc également de la mise en place d'un CET.

La deuxième modalité envisagée par les auteurs du projet de loi pour la mise en place d'un CET est un règlement interne dûment avisé par la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-1 du Code du travail. La mise en place d'un CET par règlement interne a, selon les auteurs du projet de loi, principalement pour but de permettre aux entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective de bénéficier d'un CET. Néanmoins, les auteurs indiquent que pour une entreprise couverte par une convention collective sectorielle, d'obligation générale ou non, la mise en place d'un CET peut également être prévue par un règlement interne de l'employeur dûment avisé par la délégation du personnel. Toujours selon les auteurs, le règlement du CET pourra être négocié selon la procédure légale prévue pour l'élaboration d'une convention collective.

Au niveau de la terminologie, les deux chambres professionnelles estiment que le terme „règlement interne“ n'est pas adéquat. Elles relèvent en effet que la notion de règlement interne utilisé dans le projet de loi pour introduire un CET ne correspond pas à la définition jurisprudentielle d'un règlement interne qui est la manifestation du pouvoir normatif de l'employeur et qui contient en principe les dispositions pour faire régner l'ordre dans l'établissement et à en assurer la marche normale au niveau de l'entrée, de la sortie, de la discipline, de la sécurité et de l'hygiène. Tel n'est pas le cas d'un CET instauré dans l'entreprise et auquel les salariés peuvent recourir de façon volontaire.

Les deux chambres professionnelles se demandent pour le surplus pourquoi les auteurs du projet de loi indiquent que le règlement interne portant sur le CET pourra être négocié selon la procédure légale prévue pour l'élaboration d'une convention collective. En effet, cette affirmation ne trouve aucune base légale dans le Code du travail.

Au niveau des principes, la seule méthode à indiquer dans la loi pour mettre en place un CET ne peut être, aux yeux des deux chambres professionnelles, qu'une décision de l'employeur sur avis purement consultatif de la délégation du personnel. Seul cet instrument est de nature à sauvegarder les libertés et équilibres essentiels exposés au point a) ci-avant.

En effet, le CET étant un avantage salarial en faveur des salariés, la décision d'attribuer ou non cet avantage à ses salariés ou à certains groupes de salariés, et d'en organiser les modalités, incombe uniquement à l'employeur.

c. Le contenu du compte épargne-temps

Afin de préserver le caractère souple et volontaire du CET, il convient en outre de rendre la liste des éléments du plan énumérée au projet d'article L. 235-2 supplétive pour permettre à l'employeur de modifier les éléments de la liste, d'en ajouter ou d'en supprimer. Il conviendrait encore d'ajouter dans la liste existante que l'employeur peut fixer une période de service minimale pour que le salarié puisse utiliser le CET. En effet, eu égard à la gestion administrative importante que cela comporte, l'employeur doit avoir la possibilité de limiter le bénéfice du CET aux salariés ayant fait preuve d'une certaine fidélité à l'entreprise. L'employeur doit être libre de déterminer cette période de service minimale dans le plan de CET, tel que cela est notamment le cas au niveau des pensions complémentaires. Il est également nécessaire que le plan de CET puisse prévoir le montant minimal ou maximal des heures épargnées ainsi que la durée minimale voire maximale du congé, de la même manière que ces éléments sont prévus dans le projet de loi relatif au CET dans la fonction publique.

Suivant les principes retenus ci-dessus, le projet de loi doit prévoir en outre que toutes les dérogations au cadre légal et réservées par le projet de loi sous sa forme actuelle aux conventions collectives peuvent être prévues dans le plan de CET.

2. Les éléments d'alimentation du compte épargne-temps

Le projet de loi prévoit l'alimentation du CET par des éléments de **temps et par une partie du salaire**. A ce titre, sont éligibles (i) la partie du congé annuel non pris excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas été pris durant l'année de calendrier, (ii) les jours de repos supplémentaires ainsi que (iii) le temps de repos correspondant aux heures travaillées, aux suppléments dus à titre d'heures supplémentaires,

de travail de dimanche ou de travail lors d'un jour férié légal, de même que (iv) les seuls suppléments de salaire pour travail de nuit.

S'agissant de l'alimentation du CET par une partie du **salaire**, le projet de loi prévoit que la partie du salaire excédant le salaire social minimum converti en temps de repos peut être affecté au CET, sans que cette partie ne puisse dépasser 10% du salaire annuel.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent avec vigueur à l'alimentation du CET par une partie du salaire et préconisent l'alimentation du CET par le seul élément „temps“. Cette approche a déjà été préconisée dans l'avis du CES de 2004.

L'intérêt du CET est uniquement d'accumuler du temps de congé (c'est d'ailleurs l'objet-même de sa dénomination: compte-épargne **temps**) pour l'utiliser à un moment ultérieur de façon concentrée, notamment pour se consacrer à un projet personnel, une formation ou un départ anticipé en retraite. L'idée n'est pas de faire de l'employeur une banque ou un consignataire ayant pour mission de garder et de gérer des sommes d'argent reçues de la part de son salarié. Ceci constituerait une contrainte excessive à charge de l'employeur aussi bien d'un point de vue financier que d'un point de vue de gestion administrative qui irait bien au-delà de ses attributions. En effet, l'employeur est censé verser de l'argent à son salarié en contrepartie du travail effectué par celui-ci, il n'est nullement censé recevoir et gérer des sommes d'argent de la part de son salarié.

Aux yeux des deux chambres professionnelles, l'alimentation du CET par de l'argent dans la limite de 10% du salaire annuel n'est en outre pas concevable en raison des problématiques suivantes:

- A supposer qu'un salarié puisse changer le pourcentage d'affectation de son salaire en cours d'année, il en résulterait l'imprévisibilité des recettes pour le Centre Commun de la sécurité sociale et l'Administration des contributions d'une part, ainsi qu'une charge administrative accrue tant pour les employeurs que pour les institutions concernées d'autre part;
- dans la mesure où le projet de loi prévoit que les montants affectés à un CET ne sont ni saisissables ni cessibles, il existe le risque de voir certains salariés profiter du CET pour mettre leur salaire à l'abri d'une éventuelle saisie;
- les formes de liquidation du CET par versement d'un capital n'étant possibles que dans les cas limitativement énoncés par le projet loi, un salarié se retrouvant dans une situation financière délicate suite à un événement imprévisible (divorce, maladie) pourrait vouloir récupérer le capital épargné sur son CET et entrer en conflit avec son employeur qui n'est pas en droit de lui restituer son épargne;
- un salarié affectant 10% de son salaire à son CET diminue l'assiette de cotisation de l'assurance pension et risque de voir ses droits à pension diminués.

Pour toutes ces raisons, les deux chambres professionnelles s'opposent fermement à l'alimentation du CET par une partie du salaire.

En ce qui concerne l'alimentation du CET par des éléments de **temps**, il convient de préciser dans le texte du projet de loi que le salarié ne peut alimenter le CET qu'à la fin d'une *période de référence dont la durée dépendrait du type de droits que le salarié entend épargner*. Au niveau du congé annuel de récréation, cette période de référence devrait correspondre à l'année de calendrier, étant donné que le projet d'article L. 233-10 prévoit que le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être comptabilisé sur un CET. S'agissant des autres éléments d'alimentation (repos à titre d'heures supplémentaires, jours fériés, travail de dimanche, travail de nuit), la période de référence est celle applicable à l'élément considéré.

3. La valorisation au moment de l'alimentation du compte épargne-temps

Lors de l'alimentation du CET, les auteurs du projet de loi proposent d'appliquer la valorisation du temps selon les dispositions prévues en matière de fixation du congé (art. L. 233-14 du Code du travail). Selon cette disposition, le salarié a droit pour chaque jour de congé à une indemnité égale au **salaire journalier moyen des trois mois** précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute du salarié, y compris les accessoires (à l'exclusion toutefois des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan), qu'il convient de diviser par 173 heures et de multiplier ensuite par le nombre d'heures de travail par jour (soit huit heures pour un salarié travaillant à temps plein).

Le montant de l'indemnité journalière allouée pendant le congé „épargne-temps“ se calculera également selon les dispositions du même article L. 233-14.

Aux yeux des deux chambres professionnelles, l'application uniforme de l'article L. 233-14 dans le cadre de l'alimentation du CET pour toutes les sources d'alimentation est inconcevable. En effet, cette disposition se rapporte uniquement au calcul **de l'indemnité de congé** qui tient compte du salaire journalier moyen des trois derniers mois précédant la prise de congé.

Cette moyenne doit dès lors être prise en compte uniquement en ce qui concerne les jours de congé alimentant le CET. Cette moyenne n'est par contre absolument pas justifiée pour les autres éléments d'alimentation du CET.

Pour les autres éléments permettant d'alimenter le CET, notamment le repos correspondant aux heures supplémentaires, de dimanche, de jour férié ou de nuit ainsi qu'aux suppléments y afférents, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que l'employeur doit tenir compte du **salaire horaire de base du mois concerné** (à savoir sans aucune majoration), tel qu'il résulte des dispositions du Code du travail, et notamment des articles L. 211-27 (3) al. 2, L. 232-7 (2) al. 2 et 231-7.

Recourir uniformément à l'article L. 233-14 pour tous les éléments d'alimentation du CET aboutirait à gonfler artificiellement le salaire horaire en tenant compte d'éventuels suppléments de salaires pour heures supplémentaires, travail de jours fériés ou de dimanche lors des mois précédents et rendrait donc l'application du CET bien plus onéreuse pour l'employeur. Le temps de repos ainsi que les suppléments y afférents devraient ainsi être comptabilisés selon le salaire horaire du mois en cours et non pas selon une moyenne des trois mois précédents.

Exemple: Un salarié a un salaire mensuel „normal“ de 3.000 €. Aux mois de novembre, décembre et janvier, il perçoit respectivement un salaire mensuel de 3.000 €. Au mois de février, il effectue du travail de nuit et perçoit partant un salaire mensuel de 3.500 €. Si le CET est alimenté au mois de février, le salaire horaire moyen s'élève 17,34 € correspondant à 3.000 € (le salaire moyen des mois de novembre à janvier)/173 heures. Si, par contre, l'alimentation a lieu au mois de mars, la moyenne des trois mois précédents se trouvera augmentée à un salaire horaire moyen de 18,30 €. $(3.000 \text{ (décembre)} + 3.000 \text{ (janvier)} + 3.500 \text{ (février)}) / 3 / 173$.

Cette façon de procéder constitue une revalorisation cachée non légitime qui impliquerait pour l'employeur (i) un coût supplémentaire, vu que les sommes d'argent à affecter au CET seront plus importantes en tenant compte de la moyenne des trois derniers mois qu'en prenant en compte le salaire horaire de base du mois concerné, et (ii) une charge administrative exacerbée eu égard au fait que l'employeur serait obligé de procéder à ce calcul pour chaque élément alimentant le CET, alors que l'administration du CET constitue déjà une importante charge administrative en soi.

Partant, aux yeux des deux chambres professionnelles, il faut absolument adopter une approche différenciée en fonction des éléments affectés au CET: (i) la prise en compte de la moyenne des trois derniers mois de l'article L. 233-14 pour les jours de congé légaux et supplémentaires, (ii) la prise en compte du salaire horaire de base du mois concerné pour tous les autres éléments pouvant être affectés au CET.

4. La garantie du compte épargne-temps

Le projet de loi prévoit un dispositif obligatoire de protection ou de garantie assurant un risque dans le chef de l'employeur, tel la faillite.

Selon le projet de loi, si le CET est mis en place par l'employeur en dehors d'une convention collective, il doit consigner les droits du salarié issus du CET auprès d'une compagnie d'assurances établie conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances. Les fonds recueillis par l'assurance ne font ainsi pas partie de l'actif de l'employeur, échappant partant à la masse saisissable par d'éventuels créanciers.

Si le CET est introduit par une convention collective, le projet de loi laisse aux parties prenantes à la convention collective le choix du moyen de protection ou de garantie. Les auteurs du projet de loi citent comme exemples de protection une garantie bancaire, un „Contractual Trust Agreement“ ou une assurance insolvabilité couvrant les créances sur les CET. Les parties prenantes à la convention collective peuvent néanmoins également consigner les droits résultant d'un CET auprès d'une compagnie d'assurance.

Lorsque l'employeur n'a pas consigné les fonds ou n'a pas mis en place le dispositif d'assurance ou de garantie prévu par une convention collective, le salarié peut exiger la liquidation immédiate de ses droits par un paiement unique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que l'externalisation des fonds recueillis auprès d'une compagnie d'assurance constitue une mesure disproportionnée à charge des employeurs s'il s'agit de montants de faibles valeurs, consignés sur un CET.

Or, un certain nombre d'éléments du cadre légal contribueront à limiter en pratique l'ampleur des droits mis en compte.

En effet, exception faite de l'affectation d'une partie du salaire – possibilité d'alimentation du CET à laquelle les deux chambres professionnelles sont strictement opposées – et mis à part les cinq jours de congé annuel de récréation pouvant alimenter le CET, seul le repos compensatoire pour les heures effectuées et/ou les suppléments convertis en temps de repos à titre d'heures supplémentaires, de travail lors d'un jour férié ou d'un dimanche ou de nuit sont susceptibles d'alimenter le CET. Les possibilités relativement limitées d'alimenter le CET contribueront *de facto* à limiter l'ampleur des droits mis en compte.

En outre, il échet de constater que ces dernières sources d'alimentation ne sont pas éligibles pour les salariés ayant le statut de cadre, donc en général les salariés disposant des salaires les plus importants et susceptibles d'avoir des CET plus conséquents.

Par ailleurs, la liquidation des acquis issus d'un CET en fin de contrat limitera également l'ampleur des montants mis en compte, les chambres professionnelles s'opposant au principe de la portabilité des acquis d'un CET.

Enfin, le recours fréquent aux CET étant davantage probable dans les grandes entreprises, l'ampleur des droits sera également souvent limitée dans les PME qui constituent la quasi-totalité du tissu économique luxembourgeois.

Ainsi, au vu des faibles montants susceptibles d'être épargnés sur un CET, un dispositif d'assurance obligatoire et systématique est disproportionné.

Partant, les deux chambres professionnelles estiment qu'en règle générale, il est suffisant que l'entreprise formalise la dette envers les salariés par une provision au passif du bilan correspondant au montant des droits mis sur le CET par ceux-ci. Comme proposé dans l'avis du CES du 23 juillet 2004 (p. 28), ce poste devra être adapté au fur et à mesure de l'augmentation des engagements de l'entreprise, le cas échéant occasionnés par une tranche indiciaire.

Selon les deux chambres professionnelles, l'employeur ne devrait recourir à un mécanisme d'assurance ou de garantie que lorsque les acquis figurant sur le CET dépassent un certain seuil qui pourrait raisonnablement être fixé à six mois de salaire, soit environ 1.000 heures de travail dans le chef du salarié considéré. Le mécanisme de garantie ne couvrirait alors utilement que l'ensemble des droits du salarié en question. Dans ce cadre, les deux chambres professionnelles estiment que l'employeur doit avoir le choix du mécanisme d'assurance ou de garantie qu'il souhaite mettre en place.

A titre d'information, les deux chambres professionnelles rappellent que dans son avis du 23 juillet 2004, le CES avait envisagé plusieurs hypothèses de garantie des avoirs du CET. Parmi ces instruments se trouvaient, outre le recours au mécanisme de l'assurance, la prise en charge par le fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond à fixer par voie légale, la constitution d'un organisme mutuel cogéré par les partenaires sociaux dont l'objet unique consisterait à récolter les sommes, ou encore l'institution légale d'un privilège spécial à l'instar du superprivilège du salarié applicable en cas de faillite de l'employeur. Le CES avait préconisé dans ledit avis „une externalisation des avoirs bilantaires dans des fonds calqués sur le modèle des fonds de pension ASSEP (association d'épargne-temps) [...] constitués individuellement par les entreprises mais [qui] pourraient être regroupés sous forme de fonds multi-entreprises“. Le CES avait favorisé cette solution compte tenu des raisons de coût et de gestion liées au fonctionnement de certains autres instruments.

Il convient de souligner qu'en Allemagne, le législateur laisse aux entreprises le choix de garantie². En pratique, le système de „Contractual Trust Arrangement“ prévoyant la transmission de valeurs mobilières y est le système favorisé par la majorité des employeurs.

5. La revalorisation du compte épargne-temps dans le temps

Le projet de loi oblige l'employeur à tenir le CET en temps et en argent, et à informer chaque salarié, par écrit, au moins une fois par an et au plus tard le 31 mars, de ses droits acquis sur son CET en temps et sa contrepartie en argent, ainsi que les détails de mouvements de l'année de référence.

Tout au long de la gestion du CET, le montant ainsi déterminé sera revalorisé par l'adaptation automatique des salaires à l'indice du coût de la vie. Les montants déterminés feront partant l'objet d'une adaptation à l'indice applicable aux salaires en vertu des articles L. 223-1 et suivants du Code du travail.

Lors de la gestion du montant épargné, il ne sera pas tenu compte d'autres adaptations des salaires, telles les promotions ou avancements.

Le projet de loi prévoit que par principe, le salarié doit recourir au CET pour prendre du temps libre. L'employeur devra donc procéder à la conversion en temps des sommes épargnées sur le CET.

Dès lors, lorsque le salarié souhaite utiliser les acquis de son CET pour partir en congé „épargne-temps“, le montant en argent sur son CET, adapté à l'indice applicable au moment du début de la prise du congé, sera divisé par le salaire journalier moyen des trois derniers mois conformément à l'article L. 233-14 du Code du travail afin de déterminer la durée du congé.

Suite à d'éventuelles augmentations de salaire, le taux horaire est susceptible d'avoir augmenté par rapport au salaire au moment de l'affectation des éléments sur le CET, entraînant partant une diminution de la durée du congé CET.

Pour contrebalancer cet effet, le projet de loi prévoit la possibilité pour le salarié de choisir entre le bénéfice d'une indemnité à raison de 100% (et un congé moins long) ou d'une indemnité à raison de 75% (et un congé plus long). Ainsi, le salarié qui aura choisi de garder le même niveau de rémunération pendant le congé bénéficiera d'un congé „épargne-temps“ plus court qu'un autre salarié qui aura opté en faveur d'un salaire diminué pendant ce congé.

Les deux chambres professionnelles peuvent marquer leur accord avec le système de revalorisation tel que prévu par le projet de loi. Ce système est réaliste pour l'entreprise sans porter préjudice aux salariés.

Comme expliqué précédemment, la solution suivant laquelle le salarié devrait avoir le droit de récupérer le temps épargné en appliquant le principe „une heure au taux horaire au moment de l'alimentation donne droit à une heure au taux horaire au moment de l'utilisation“ serait, par contre, totalement inacceptable pour la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers. En effet, un tel système ne serait financièrement pas tenable pour la plupart des entreprises, alors qu'il assurerait en définitive aux avoirs mis sur le CET un rendement bien supérieur à celui d'un compte en banque. De plus, cela correspondrait à un report du congé annuel, ce qui, bien qu'étant volontairement admis par certains employeurs, va bien au-delà des obligations imposées par les dispositions du Code du travail en matière de prescription du congé.

S'il est également vrai qu'un certain nombre d'entreprises appliquent un tel système de CET („une heure égale une heure“) aujourd'hui de façon tout à fait volontaire, cette solution ne peut être imposée de manière générale par voie légale. Il faut en effet impérativement laisser aux employeurs la liberté de supporter ou non un tel risque et une telle charge financière au bénéfice de leurs salariés.

Les deux chambres professionnelles se doivent de souligner dans ce contexte que rien que l'adaptation à l'indice des avoirs épargnés sur le CET assure en moyenne un rendement de 2,5% par an. Ainsi, cette valorisation permet déjà à elle seule de donner aux avoirs sur le CET un rendement qui peut être supérieur à celui résultant d'un placement sur un compte en banque. Le CET ne servant pas à placer de l'argent mais bien à épargner du temps, il est indispensable de prévoir une valorisation raisonnable des avoirs.

Le projet de loi doit ainsi tenir compte des considérations émises ci-dessus. Il doit également impérativement être modifié afin que le système de valorisation soit clairement précisé dans le texte-même des articles du projet de loi et non, comme c'est le cas actuellement, uniquement dans le commentaire des articles.

A noter enfin qu'en cas d'externalisation des droits acquis auprès d'une assurance, les deux chambres professionnelles s'interrogent sur l'obligation de l'employeur, à chaque nouvelle tranche indiciaire, de verser à l'assurance la contrepartie monétaire représentant l'indexation des sommes épargnées sur le CET.

6. Utilisation et liquidation des acquis épargnés sur le compte épargne-temps

Le projet de loi reprend les dispositions existantes en matière de congé annuel de récréation en prévoyant que l'utilisation des droits acquis sur le CET se fait uniquement pour indemniser un congé qui devra être fixé selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

L'intérêt principal de l'introduction du CET est, d'après l'exposé des motifs du projet de loi, d'économiser du temps pour des motifs privés ou de formation professionnelle. Les deux chambres professionnelles estiment toutefois que le projet de loi doit également tenir compte des besoins de l'employeur pour assurer la bonne marche de l'entreprise et que le CET doit lui conférer des libertés de gestion à ce titre.

Ainsi, sous certaines conditions et dans des situations critiques à définir au préalable par le plan de CET, l'employeur doit avoir la possibilité d'initier l'utilisation, au moins partielle, du CET par le salarié dans une optique de maintien dans l'emploi. L'employeur devrait par exemple avoir cette possibilité si l'entreprise est en crise ou connaît des difficultés économiques avant d'avoir recours au chômage partiel, qui engendrerait un coût pour l'Etat, ou avant de licencier le salarié pour motif économique.

A ce titre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent qu'en Allemagne, l'utilisation du CET peut se faire sur initiative du salarié **ou de l'employeur**, les modalités afférentes à la décision d'utilisation étant réglées dans le plan de CET. En général, l'employeur a un droit de disposition restreint („beschränktes Verfügungsrecht“). Aussi peut-il, dans des conditions précises définies par le plan de CET, imposer au salarié la prise du „congé CET“ afin de compenser une charge de travail défailante.

Certes, l'article L. 511-2 du Code du travail actuel prévoit déjà que les mesures telles que le recours au chômage partiel ou à des travaux extraordinaires d'intérêt général sont subordonnées à une concertation entre les employeurs et leur personnel sur les possibilités de maintien d'un niveau normal de l'emploi par les mesures propres de l'entreprise. La notion de „mesures propres de l'entreprise“ doit cependant, aux yeux des deux chambres professionnelles, être complétée pour viser expressément l'épuisement des acquis du CET.

En ce qui concerne les plans de maintien dans l'emploi, l'article L. 513-3 du Code du travail prévoit déjà que tout plan de maintien dans l'emploi devrait porter sur le recours à des CET. Or, il est nécessaire que le projet de loi fasse un renvoi exprès à cette disposition pour identifier distinctement cette possibilité. Le projet de loi doit également prévoir une solution identique pour les négociations en vue de l'établissement d'un plan social, tel que prévu aux articles L.166-2 et suivants auxquels le projet doit faire expressément référence. Ces solutions sont totalement justifiées suivant l'optique susmentionnée de maintien dans l'emploi.

Au sujet de la liquidation des acquis du CET, le projet de loi prévoit un versement en capital à la place de la prise du congé uniquement dans des cas limitativement énumérés. Ces cas visent essentiellement la cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ou d'un commun accord ainsi que la cessation de plein droit (octroi d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie), mais aussi le cas où l'employeur n'a pas consigné les fonds ou n'a pas mis en place un dispositif d'assurance ou de garantie.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment qu'il est important d'y ajouter la possibilité d'une clôture du CET d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En effet, les parties doivent à tout moment de leur relation contractuelle disposer de la liberté de solder le CET par un versement en capital. Cela découle du principe de la liberté des parties en matière contractuelle selon lequel les parties ont, à tout moment, la possibilité de mettre fin à un contrat qui les lie. Cette liberté des parties se matérialise en l'espèce par la clôture du CET qui constitue par ailleurs une solution viable pour les deux parties notamment en cas de survenance de difficultés financières dans le chef du salarié. L'avis du CES avait par ailleurs prévu la possibilité de liquidation du CET, dont les conditions seraient à fixer dans la convention négociée entre partenaires sociaux, en cas de renonciation à l'utilisation du CET par le salarié.

7. La portabilité d'un compte épargne-temps vers un nouvel employeur

Le projet de loi prévoit la possibilité de la portabilité des acquis sur le CET du salarié en cas de changement d'employeur.

Si les droits du salarié ont été consignés auprès d'un organisme tiers, le titulaire du compte pourra (i) maintenir le compte auprès de l'organisme tiers ou, (ii) en cas d'accord du nouvel employeur, faire transférer le compte auprès de l'organisme tiers du nouvel employeur ou, (iii) à défaut, se faire rembourser en capital. Si les droits du salarié sont gérés par l'employeur, le transfert des droits pourra se faire après l'obtention de l'accord du nouvel employeur à condition que le plan du CET introduit par une convention collective le prévoit. A défaut d'accord du nouvel employeur, le compte sera liquidé en capital.

La reprise du CET d'un précédent employeur ne présente, aux yeux des deux chambres professionnelles, aucun intérêt pour un nouvel employeur. Celui devra adapter au coût de la vie le capital épargné, indemniser un congé dont la source ne provient pas de sa propre entreprise, et, le cas échéant, verser au salarié une indemnité pour liquider un CET qui n'a également pas sa source au sein de son entreprise.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne s'opposent pas à la reprise automatique d'un CET résultant d'un transfert d'entreprise au sens des articles L. 127-1 et suivants du Code du travail tel qu'une cession conventionnelle ou une fusion.

Dans tous les autres cas de changement d'employeur toutefois, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers refusent toute portabilité d'un CET. Elles rappellent en effet qu'il n'y a aucune raison que le nouvel employeur soit tenu des avantages sociaux et des droits au congé nés avant l'arrivée du salarié dans son entreprise.

Le CET étant par ailleurs une forme de congé, sa liquidation à la fin de la relation de travail résulte d'un parallélisme logique avec la liquidation du congé annuel de récréation à la fin du contrat de travail.

Si la portabilité du CET peut se concevoir comme un outil de gestion à long terme d'une carrière, permettant ainsi au salarié un départ anticipé en retraite, elle posera toutefois de nombreuses questions insurmontables de gestion en pratique, tant en ce qui concerne la charge de l'indice sur salaires que les éventuelles incompatibilités entre les régimes de CET des différents employeurs.

De l'avis des deux chambres professionnelles, le projet de loi doit donc prévoir la liquidation du CET en cas de fin de la relation de travail.

8. Le compte épargne-temps et les cotisations sociales et fiscales

Le projet de loi prévoit que la contrepartie rémunérée du temps épargné sur un CET est à considérer comme revenu d'une occupation salariée.

Les dettes d'impôt et de cotisations sociales naissent au moment de l'utilisation du CET ou au moment de sa liquidation. Ainsi, l'indemnité payée pendant l'utilisation ou de la liquidation du CET est à imposer et à soumettre aux cotisations sociales pendant l'année pendant laquelle le CET est utilisé ou liquidé.

Le projet de loi ne prévoit aucune disposition au niveau de la fiscalité des entreprises.

D'un point de vue comptable, les auteurs du projet de loi précisent dans le commentaire des articles que la valeur des droits externalisés ne fait plus partie du patrimoine ou de l'actif de l'entreprise. Les droits non encore externalisés à un moment déterminé font ainsi partie du passif de l'entreprise.

L'employeur peut être appelé à provisionner le montant des droits (sauf si ces montants sont consignés auprès d'une compagnie d'assurance), et la charge patronale y afférente, dans ses comptes.

Toujours selon le commentaire des articles, les droits accumulés sur le CET sont à comprendre comme „salaires bruts“. Ils renferment la part „salarié“, alors que la part patronale des cotisations sociales reste à charge de l'employeur pour l'ensemble des acquis accumulés sur le ou les CET.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent au niveau de la fiscalité des entreprises que le CES avait énoncé dans son avis du 23 juillet 2004 que toute dotation de la contre-valeur en espèces des heures de travail prestées dans le cadre d'un CET est à considérer comme provision et est à traiter fiscalement comme telle.

Ce traitement fiscal doit s'étendre non seulement au salaire brut, mais aussi au salaire „super-brut“, c'est-à-dire au salaire brut augmenté des cotisations sociales patronales, que l'employeur doit provisionner également.

A ce titre, il convient d'évoquer que l'employeur, dans tous les cas de figure, se voit exposé au risque financier d'une éventuelle augmentation du taux des cotisations sociales entre l'alimentation du CET et l'utilisation des avoirs y déposés.

De même, les montants externalisés auprès d'un organisme d'assurance doivent être déductibles fiscalement à titre de frais d'exploitation en vertu de l'article 46 L.I.R. étant donné qu'ils constituent des frais de salaire à charge de l'employeur.

Dans la mesure où l'entreprise choisit une compagnie d'assurance qui gère les fonds du CET et rembourse l'indemnité payée par l'employeur au salarié, il est important de prévoir une exemption d'impôt des paiements que l'employeur reçoit par la compagnie d'assurance à titre de simple remboursement. En effet, le versement du remboursement de l'indemnité opéré par la compagnie d'assurance ne doit en aucun cas être considéré comme un revenu imposable dans le chef de l'employeur.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I du projet de loi modifiant le Code du travail

L'article I concerne les modifications du Code du travail. Il complète le titre III du Livre II par un nouveau chapitre V traitant dans ses articles L. 235-1 à L. 235-12 du CET.

En outre, il modifie certaines dispositions du Code du travail qui, par ricochet, sont concernées par l'introduction du CET.

La modification envisagée à l'article L. 521-3 qui dispose qu'en cas de perception d'une prestation versée par un organisme étranger ou une institution européenne ou internationale, le montant alloué est porté en déduction de l'indemnité de chômage, est justifiée, selon les auteurs du projet de loi, par une mise en conformité du droit luxembourgeois avec le droit européen.

Concernant l'article L. 235-1

Le projet d'article L. 235-1 procède à la définition de certains termes utilisés dans le projet de loi, à savoir les termes „compte épargne-temps“, „salarié“ ou „plan de compte épargne-temps“.

Étant donné que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réfutent la possibilité d'alimenter le CET par une partie du salaire, il convient d'adapter la définition du „compte épargne-temps“ tel qu'envisagée par le projet d'article L. 235-1 a) en supprimant les termes „une partie de sa rémunération“ du libellé de ce projet d'article.

Quant à la définition de „plan de compte épargne-temps“ comme étant „l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps“, cette définition peut être maintenue, aux yeux des deux chambres professionnelles, malgré les modifications qu'elles préconisent, au vu de la neutralité dudit libellé.

Concernant l'article L. 235-2

Le projet d'article L. 235-2 prévoit les conditions de mise en place d'un CET, laquelle peut être opérée par convention collective ou par règlement interne, dûment soumis à l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné.

Le même projet d'article indique également les mentions obligatoires devant impérativement figurer dans la convention collective ou dans le règlement interne.

Comme exposé dans les considérations générales ci-dessus, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers privilégient la mise en place d'un CET par voie de décision de l'employeur, prise sur avis consultatif de la délégation du personnel, ou, à défaut, du personnel concerné. La décision d'instaurer un CET doit en effet idéalement être prise au sein de l'entreprise en fonction des moyens dont dispose cette dernière et de ses spécificités. Il convient de souligner que rien n'empêchera, dans ce contexte, les partenaires sociaux de mettre en place un CET par voie de convention collective. Il suffit cependant, selon les chambres, que le projet de loi indique que la mise en place d'un CET se fera par décision de l'employeur dans le cadre d'un plan de CET. Ces principes sont d'ailleurs également valables pour les dérogations au cadre légal autorisées par le projet de loi sous avis.

Ainsi, les deux chambres professionnelles préconisent de remplacer la première phrase du premier alinéa du projet d'article L. 235-2 du Code du travail par le texte suivant:

„La mise en place d'un plan de compte épargne-temps au profit des salariés peut être décidée par l'employeur, sur avis consultatif de la délégation du personnel.“

Parmi les éléments du plan de CET figurant à l'alinéa 2 du projet d'article L. 235-2, les deux chambres professionnelles estiment qu'il est nécessaire, à l'instar de „l'Accord sur le CET“ de la convention collective de travail des salariés de banque 2010, de préciser davantage l'élément „les modalités de gestion du compte épargne-temps“. Il est notamment nécessaire que le plan de CET puisse prévoir le montant minimal et maximal des heures épargnées ainsi que la durée minimale du congé.

Ainsi que cela a été proposé dans l'avis du CES du 23 juillet 2004 et dans un souci d'éviter un vide juridique, il est également important de régler les modalités de réintégration dans l'entreprise en cas d'absence prolongée suite à l'utilisation des droits acquis sur le compte épargne-temps. En cas d'absence prolongée, la réintégration au même poste peut s'avérer difficile suite à des évolutions survenues au sein de l'entreprise pendant cette période.

Le point „les modalités de gestion du compte épargne-temps“ pourrait dès lors prendre la teneur suivante:

- *„les modalités de gestion du compte épargne-temps, notamment les modalités de demande d'octroi et de report du congé, le montant minimal et maximal des heures épargnées, la durée minimale du congé ainsi que les modalités de réintégration dans l'entreprise en cas d'absence prolongée suite à l'utilisation des droits acquis sur le compte épargne-temps,“*

Toujours concernant l'alinéa 2 du projet d'article L. 235-2 et comme indiqué aux considérations générales, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en faveur de la faculté pour l'employeur de prévoir une période de service minimale, afin de pouvoir alimenter le CET. Il conviendrait donc d'ajouter dans la liste de l'article L. 235-2:

- *„la période de service minimale requise afin de pouvoir alimenter le compte épargne-temps“*

De plus, il y a lieu de supprimer la mention „les règles de portabilité d'une structure employeuse à une autre“ figurant au même alinéa étant donné que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réfutent la possibilité de transfert du CET d'un employeur à un autre.

Par ailleurs, afin de préserver le caractère volontaire et souple du CET et comme indiqué au point 1 des considérations générales, il convient de rendre la liste des éléments du plan supplétive pour permettre à l'employeur de modifier les éléments de la liste, d'en ajouter certains ou d'en supprimer d'autres. Ainsi, il convient d'ajouter une phrase de la teneur suivante:

- *„Le plan de compte épargne-temps peut modifier des éléments de la liste ci-dessus, en ajouter certains ou en supprimer d'autres.“*

Dans un souci de refléter le caractère supplétif des éléments figurant au projet d'article L. 235-2, il y a lieu de modifier la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 235-2 comme suit:

- *„Le plan de compte épargne-temps indiquera notamment ...“*

Partant, les deux chambres professionnelles proposent la teneur suivante pour le projet d'article L. 235-2:

- *„La mise en place d'un plan de compte épargne-temps au profit des salariés peut être décidée par l'employeur, sur avis consultatif de la délégation du personnel. Les entreprises occupant régulièrement moins de 15 salariés peuvent mettre en place un compte épargne-temps en suivant les dispositions du présent chapitre après avoir soumis le projet à l'avis du personnel concerné.“*

Le plan de compte épargne-temps indiquera notamment:

- *les bénéficiaires du compte épargne-temps,*
- *les moyens d'alimentation du compte épargne-temps,*
- *les règles d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du compte épargne-temps,*
- *les modalités pratiques permettant de prouver l'alimentation du compte épargne-temps et l'épargne cumulée,*
- *la période de service minimale requise afin de pouvoir alimenter le compte épargne-temps,*
- *les modalités de gestion du compte épargne-temps, notamment les modalités de demande d'octroi et de report du congé, le montant minimal et maximal des heures épargnées, la durée minimale du congé ainsi que les modalités de réintégration dans l'entreprise en cas d'absence prolongée suite à l'utilisation des droits acquis sur le compte épargne-temps,*
- *la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et la liquidation totale ou la première liquidation partielle; sans que cette période ne puisse être inférieure à douze mois de calendrier,*

– *le cas échéant, la garantie du paiement des droits en cas de faillite de l'employeur.*

Le plan de compte épargne-temps peut modifier des éléments de la liste ci-dessus, en ajouter certains ou en supprimer d'autres.“

Concernant l'article L. 235-3

Le projet d'article L. 235-3 énumère les personnes exclues du bénéfice du CET, à savoir les personnes travaillant de façon temporaire pour l'employeur: les personnes sous contrat à durée déterminée, les jeunes salariés, les personnes sous contrat à l'essai, les apprentis et les salariés faisant l'objet d'un prêt temporaire dans l'entreprise d'accueil.

Cette disposition ne suscite pas de commentaires particuliers.

Concernant l'article L. 235-4

L'article L. 235-4 prévoit que sauf disposition contraire de la convention collective, les droits du salarié du CET doivent être consignés auprès d'une compagnie d'assurance qui reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les CET des salariés bénéficiaires.

Comme énoncé au point 4 des considérations générales, les deux chambres professionnelles préconisent la possibilité de prévoir une autre forme de protection ou de garantie, tel qu'un privilège spécial ou un „Contractual Trust Agreement“, même en cas d'absence d'une convention collective. Cet autre moyen de protection ou de garantie pourrait être choisi librement par l'employeur. Un tel ajout offrirait ainsi une latitude certaine et nécessaire aux entreprises en la matière.

De plus, comme expliqué au point 4 des considérations générales, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent la mise en place d'un dispositif d'assurance ou de garantie obligatoire uniquement si les droits d'un salarié sur le compte épargne-temps dépassent un certain seuil qui peut être utilement fixé à six mois de salaire (environ 1.000 heures de travail).

En deçà de ce seuil, les deux chambres professionnelles estiment qu'il est suffisant que l'entreprise formalise les acquis des salariés par une provision au bilan correspondant au montant des droits mis en compte sur le CET.

Pourtant, les deux chambres professionnelles proposent de reformuler le début du projet d'article L. 235-4 comme suit:

„L'employeur formalisera la dette envers son salarié par une provision au bilan correspondant au montant des acquis mis en compte par celui-ci.

Sauf disposition contraire du plan de compte épargne-temps, les droits du salarié dans le cadre du compte épargne-temps doivent être consignés auprès d'un organisme tiers par une convention signée entre l'employeur et cet organisme si lesdits droits dépassent six mois de salaire.

L'organisme tiers reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires.“

Il convient également de prévoir l'hypothèse selon laquelle, après la mise en place de la gestion du CET par l'employeur, le dispositif d'assurance ou de garantie venait à disparaître, par exemple suite au non-paiement de primes par l'employeur. Dans ce cas, le salarié devrait également pouvoir exiger la liquidation immédiate de ses droits par un paiement unique.

Les deux derniers alinéas de l'article L. 235-4 pourraient ainsi prendre la teneur suivante:

„Si le plan de compte épargne-temps confie la gestion du compte épargne-temps à l'employeur, le plan devra impérativement prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie, destiné à garantir les droits acquis sur les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires en cas de faillite de l'employeur pour les salariés dont le seuil prévu à l'alinéa 1er est dépassé.

Lorsque l'employeur n'a pas, en dépit du dépassement du seuil prévu à l'alinéa 1er, consigné les fonds ou n'a pas mis en place le dispositif d'assurance ou de garantie prévu par le plan de compte épargne-temps ou que celui-ci venait à disparaître, le salarié peut exiger la liquidation immédiate de ses droits par un paiement unique.“

Concernant l'article L. 235-5

Le projet d'article L. 235-5 dispose que l'employeur remet à chaque salarié susceptible d'en bénéficier une copie du règlement de CET et que l'organisme tiers, ou, le cas échéant, l'employeur, est obligé d'informer par écrit, au moins une fois par an, chaque salarié sur les droits acquis sur le CET.

L'information doit préciser le solde du CET en temps et sa contrepartie en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.

A l'alinéa 2 de cet article, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en faveur d'une disposition prévoyant que même en cas de gestion du CET par un organisme tiers, c'est l'employeur qui informe le salarié sur les droits acquis sur son CET, même si c'est, le cas échéant, par l'intermédiaire de l'assurance. Ainsi, le dispositif légal éviterait tout risque de malentendu au niveau des responsabilités entre l'employeur et l'assurance.

Dans un souci d'alléger la charge administrative incombant à l'employeur, ainsi que cela a été développé au point 4 des considérations générales, il faut tenir l'information générale uniquement en **argent**. En effet, l'indication du temps affecté au CET au moment de l'alimentation n'a pas une grande valeur d'information pour le salarié, et la mise à jour, au moins annuelle, de l'information quant à la contrepartie en temps que l'argent représenterait à ce moment précis serait trop fastidieuse à mettre en pratique, et ce d'autant plus qu'il faudrait à chaque fois déterminer le salaire journalier moyen des trois mois précédents conformément à l'article L. 233-14 du Code du travail.

De plus, il convient également d'adapter la terminologie en remplaçant les termes „*règlement*“ et „*convention collective*“ par „*plan de compte épargne-temps*“.

Partant, l'article L. 235-5 devrait prendre la teneur suivante:

„L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps, une copie du plan de compte épargne-temps.

L'employeur est obligé d'informer par écrit, au moins une fois par an, au plus tard le 31 mars, chaque salarié sur les droits acquis sur son compte épargne-temps. L'information précise le solde du compte épargne-temps en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.

Le plan de compte épargne-temps pourra prévoir des modalités particulières d'information du salarié.“

Concernant l'article L. 235-6

L'article L. 235-6 énumère les éléments d'alimentation du CET, à savoir la partie du congé non pris durant l'année de calendrier excédant 20 jours ainsi que les jours de repos supplémentaires, la partie du salaire excédant le salaire social minimum, sans toutefois dépasser 10% du salaire annuel, de même que le temps de repos correspondant aux heures travaillées et au supplément au titre d'heures supplémentaires ou de travail de dimanche de même que le temps de repos correspondant aux suppléments pour travail de nuit.

Comme indiqué au point 2 des considérations générales, les deux chambres professionnelles s'opposent fermement à l'alimentation du CET **par une partie du salaire**. Ainsi, il y a lieu de supprimer le point b) du projet d'article L. 235-6.

Conformément à l'idée générale énoncée dans les considérations générales, il y a lieu de modifier la dernière phrase de l'article L. 235-6 comme suit:

„Le plan de compte épargne-temps pourra déroger à la liste ci-avant.“

En outre, ainsi que ça a été détaillé au point 2 des considérations générales, il conviendrait de préciser que le salarié ne peut alimenter le CET qu'à la fin d'une période de référence dont la durée dépend du type de droits. Pour le congé annuel et les jours de repos ladite période de référence devrait en toute logique correspondre à l'année calendaire. Pour le repos à titre d'heures supplémentaires etc., cette période de référence devrait correspondre à la période de référence légale pour l'élément considéré ou, le cas échéant, à celle applicable à l'entreprise notamment lorsqu'elle a recours à un plan d'organisation du travail ou à un système d'horaire mobile.

Il y donc lieu d'ajouter un dernier paragraphe à l'article L. 235-6 de la teneur suivante:

„Les éléments figurant au point a) ne peuvent être affectés au compte épargne-temps qu'après l'écoulement de l'année de calendrier à laquelle ils se rapportent. En cas d'application d'une période de référence, les autres éléments mentionnés au présent article ne peuvent être affectés au compte épargne-temps qu'à la fin de celle-ci.“

Concernant l'article L. 235-7

L'article L. 235-7 précise, à l'instar des dispositions concernant le congé annuel de récréation, que l'utilisation des droits acquis sur le CET se fait uniquement pour indemniser un congé fixé selon le

désir du salarié, sauf impossibilité suite aux besoins du service ou des désirs justifiés d'autres salariés.

Par rapport à la fixation de l'indemnité journalière en cas d'utilisation des droits acquis, l'article renvoie erronément à l'article L. 233-4 (il faut lire „L. 233-14“). En effet, l'article L. 233-14 se réfère à la moyenne des trois mois précédents, sinon les 12 derniers mois en cas de rémunération fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées.

Le salarié peut choisir entre le paiement de l'indemnité à 100% ou à 75%. Lorsque les droits du salarié sont consignés auprès d'une compagnie d'assurance, l'employeur paie l'indemnité au salarié et se fait rembourser par l'assurance, sauf en cas de faillite où le paiement s'effectue directement au salarié par la compagnie d'assurance.

Conformément à ce qui a été exposé au point 6 des considérations générales, l'utilisation des droits acquis issus du CET ne doit pas s'effectuer dans le seul intérêt du salarié. L'employeur doit aussi sous certaines conditions et dans des situations critiques à définir au préalable par le plan de CET, pouvoir initier la prise du congé CET par le salarié.

En effet, le CET doit conférer à l'employeur plus de souplesse quant à l'aménagement du temps de travail des salariés en question, en „contrepartie“ des frais et du temps de gestion au quotidien qu'un tel dispositif occasionne.

Comme indiqué au point 6 des considérations générales, l'employeur doit pouvoir initier l'utilisation du CET au salarié avant le recours au chômage partiel, en guise d'épuisement des moyens propres de l'entreprise ainsi que dans d'autres circonstances particulières. A défaut d'une telle souplesse d'aménagement du temps de travail en faveur de l'employeur, l'instauration d'un CET ne revêt aucun intérêt pour ce dernier.

Par ailleurs, l'article L. 513-3 du Code du travail prévoit déjà que les discussions dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi devront porter sur le recours à des CET. Il convient de prévoir une disposition parallèle au niveau de l'article L. 166-2 (2) concernant les négociations pour l'élaboration d'un plan social.

De plus, il serait important de préciser le sort du CET en cas d'impossibilité de l'utiliser suite à des besoins du service ou des désirs justifiés d'autres salariés. Par parallélisme avec le congé annuel de récréation, la conséquence en devrait être le report du congé CET dont les modalités devront être précisées dans chaque accord d'entreprise relatif au CET.

Comme indiqué au point 3 des considérations générales, les auteurs du projet de loi préconisent dans leurs commentaires l'application de la procédure prévue à l'article L. 233-14 également au niveau de l'alimentation pour toutes les sources d'alimentation, alors qu'elle ne devrait s'appliquer qu'au seul congé.

Enfin, il est important d'intégrer la procédure d'alimentation et de valorisation du CET, et notamment l'application de l'**indice**, dans le corps même du texte de loi, le fait qu'il ne figure que dans les commentaires du texte étant, de l'avis des deux chambres professionnelles, insuffisant.

A l'alinéa 7, il y a lieu de modifier la terminologie utilisée, étant donné qu'il y a lieu de faire une différence claire et nette entre l'**utilisation** du temps par du congé rémunéré et la **liquidation** des droits issus du CET en fin de contrat conformément à l'article L. 235-9 du projet de loi.

Par ailleurs, ce même alinéa dispose que l'employeur se fait rembourser par la compagnie d'assurance, sur preuve du paiement, les indemnités brutes versées en contrepartie des droits du CET liquidés en faveur du salarié.

Des interrogations subsistent quant au traitement fiscal de la restitution des montants consignés. De l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, ces montants devraient être traités de façon neutre aussi bien au niveau fiscal qu'au niveau de la sécurité sociale, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un revenu mais d'un simple remboursement. Les deux chambres professionnelles souhaiteraient plus de précisions quant à ce point.

Par ailleurs, il y a lieu de remplacer les termes „convention collective“ et „règlement“ par „plan de compte épargne-temps“.

Partant, les deux chambres professionnelles proposent la teneur suivante pour l'article L. 235-7:

„Sans préjudice des dispositions de l'article L. 235-9, l'utilisation des droits acquis sur le compte épargne-temps se fait uniquement pour indemniser un congé qui devra être fixé selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise

ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé sera reporté selon les modalités prévues dans le plan de compte épargne-temps.

Par exception à l'alinéa ci-dessus, l'employeur peut sous certaines conditions et dans des situations critiques à définir au préalable par le plan de compte épargne-temps, initier l'utilisation d'une partie ou de l'intégralité des droits accumulés sur le compte épargne-temps par le salarié.

De plus, conformément aux articles L. 166-2 (2) et L. 513-3 (1), les discussions dans le cadre d'un plan social et d'un plan de maintien dans l'emploi porteront sur le recours à des comptes épargne-temps.

Le plan de compte épargne-temps pourra préciser les modalités d'utilisation des droits acquis.

Lors de l'alimentation du compte, les éléments d'alimentation sont comptabilisés au salaire horaire de base applicable au salarié pendant le mois concerné, sauf pour les éléments figurant à l'article L. 235-6 lit. a), où il est fait application de l'article L. 233-14.

Il est procédé à une revalorisation des acquis épargnés sur le compte épargne-temps par l'application automatique des salaires à l'indice du coût de la vie conformément à l'article L. 010-1.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 233-14 qui fixe le montant de l'indemnité journalière en cas de prise du congé de récréation.

L'indemnité ainsi calculée est versée, au choix du salarié, à raison de cent pour cent ou soixante-quinze pour cent. La durée totale du congé CET est fixée en fonction de ce choix.

Le plan de compte épargne-temps pourra déroger aux modalités prévues ci-dessus.

Lorsque les droits du salarié ont été consignés par l'employeur auprès d'une compagnie d'assurance, l'indemnité est décomptée et versée au salarié par l'employeur.

L'employeur se fait rembourser par la compagnie d'assurances, sur preuve du paiement, au moins une fois par an, les indemnités brutes versées en contrepartie des droits du compte épargne-temps utilisés ou liquidés en faveur du salarié."

Dans ce contexte, il conviendrait également de modifier l'article L. 511-2 du Code du travail comme suit:

„Si, après concertation entre les employeurs et leur personnel, toutes les possibilités de maintien d'un niveau normal de l'emploi par les moyens propres des entreprises sont épuisées, y compris, le cas échéant, l'épuisement des droits acquis sur un compte épargne-temps, les mesures prévues ci-après peuvent être appliquées suivant la gravité des difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises et d'après les procédures définies aux sections 2 et 3."

De plus, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent, comme énoncé ci-avant, de compléter les sujets à aborder lors des négociations pour établir un plan social en ajoutant un tiret à l'article L. 166-2 (2) du Code du travail, à l'instar des dispositions sur le plan de maintien dans l'emploi, de la teneur suivante:

„– recours à des comptes épargne-temps"

Concernant l'article L. 235-8

L'article L. 235-8 prévoit que le congé pris par l'utilisation des droits accumulés sur le CET est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel et tous les droits et obligations résultant de l'ancienneté du salarié, y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension. Le même article prévoit que pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un CET, le salarié est considéré en congé payé conformément à l'article L. 233-11. Les auteurs du projet de loi précisent que si le salarié tombe malade pendant le congé de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Dans la mesure où l'utilisation des droits acquis du CET est assimilée à du congé, il paraît normal que toutes les dispositions relatives au congé s'y appliquent. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne s'opposent donc pas à cette disposition, même si elle revêt le risque d'abus de la part du salarié qui pourrait pérenniser son congé résultant du CET.

Concernant l'article L. 235-9

L'article L. 235-9 concerne l'hypothèse de la **liquidation** du CET en cas de cessation du contrat de travail pour diverses raisons.

Comme indiqué à l'article L. 235-7 et afin d'éviter toute confusion, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent d'employer le terme „liquider“ pour les seuls cas de paiements d'un capital à la fin du contrat de travail visés par l'article L. 235-9. Elles proposent dès lors de reformuler la première phrase de l'article L. 235-9 comme suit:

„Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour rémunérer du congé, à temps plein ou à temps partiel, sauf dans les cas suivants où une liquidation par un versement en capital est prescrite:“

De surcroît, comme indiqué au point 6 des considérations générales, la clôture du CET doit être possible en cas d'accord entre le salarié et l'employeur. Dès lors, les deux chambres professionnelles proposent d'ajouter un point f) de la teneur suivante:

„f) en cas de commun accord de l'employeur et du salarié sur la clôture du compte épargne-temps“.

Concernant l'article L. 235-10

L'article L. 235-10 vise à organiser le transfert, en cas de changement d'employeur, des droits accumulés sur le CET en cas de consignation des droits auprès d'un organisme tiers respectivement en cas de gestion des droits par l'employeur.

Pour les motifs indiqués au point 7 des considérations générales ci-dessus, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au transfert des droits accumulés sur le CET en cas de changement d'employeur (hormis les cas de transfert légal notamment en cas de cession conventionnelle ou de succession). Il y a donc lieu de supprimer cet article.

Concernant l'article L. 235-11

L'article L. 235-11 prévoit que les droits accumulés sur le CET constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations pour toutes les branches de risque (assurance maladie, assurance accident, assurance pension et assurance dépendance) et que les dettes afférentes au paiement des impôts et des cotisations naissent au moment de l'utilisation respectivement de la liquidation du CET.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que si l'article L. 235-11 vise toutes les branches de la sécurité sociale pour le CET, y compris l'assurance accident, l'article II concernant les dispositions du Code de la sécurité sociale se contente de modifier les articles ayant trait à l'assurance maladie et à l'assurance pension, ne modifiant pas les dispositions concernant l'assurance accident (article 85 du Code de la sécurité sociale). Il y a dès lors lieu d'insérer à l'article 85 du Code de la sécurité sociale une disposition parallèle au projet de disposition de l'article 1 No 10bis concernant l'assurance maladie, prévoyant la couverture pour le risque accident de travail et de trajet pendant l'utilisation des droits acquis résultant d'un CET.

Concernant l'article L. 235-12

L'article L. 235-12 prévoit que l'employeur est responsable du paiement des droits accumulés sur un CET même en cas de consignation auprès d'un organisme tiers.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent à cet égard si l'obligation vise le paiement dû en vertu des tranches indiciaires applicables, c'est-à-dire si l'employeur doit verser à l'assurance un montant correspondant à l'augmentation de la valeur pécuniaire (suite à l'application d'une tranche indiciaire).

Concernant l'article L. 231-7 du Code du travail

Le point 3 de l'article I vise à modifier l'article L. 231-7 concernant le repos correspondant au travail du dimanche.

Les deux chambres professionnelles tiennent à relever une erreur de renvoi au point b): Il y a lieu de remplacer „l'alinéa 1 du paragraphe (2)“ par „l'alinéa 2 du paragraphe (2)“.

Concernant l'article L. 233-10 du Code du travail

Le point 5 de l'article I du projet de loi vise à insérer à la fin du premier alinéa de l'article L. 233-10 la mention que le solde de congé non pris en fin d'année de calendrier suite à des besoins du service ou à des désirs justifiés d'autres salariés peut être comptabilisé sur un CET.

Afin d'assurer que seulement la partie du congé annuel excédant 20 jours sera affecté au CET, il y a lieu de faire une référence à l'article L. 235-6 a) du Code du travail:

„Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit ou être comptabilisé sur un CET tel que prévu aux articles L. 235-1 et suivants dans les conditions de l'article L. 235-6 a).“

Concernant l'article L. 521-15 du Code du travail

Le point 6 de l'article I ajoute un nouveau paragraphe 3 à l'article L. 521-15 du Code du travail qui traite de la détermination de l'indemnité de chômage complet.

Le nouveau paragraphe 3 prévoit que dans le cadre de mesures de réduction de la durée de travail et de salaires dues à des périodes de chômage partiel ou dans le cadre d'un plan de maintien pour l'emploi homologué par le Ministre du Travail et de l'Emploi, le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé la période de chômage partiel ou l'acceptation de la mesure prévue dans le plan de maintien dans l'emploi.

Le paragraphe 3 précise en outre que pour le salarié en période d'utilisation des droits acquis résultant d'un CET, le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché au cours des trois mois **ayant précédé la période visée**.

Ladite formulation retenue par le projet de loi concernant la détermination de l'indemnité de chômage complet en cas d'utilisation des droits acquis résultant d'un CET à l'article L. 521-15 (3) 2e phrase semble manquer de clarté en ce qu'il convient d'entendre par „période visée“. Les deux chambres professionnelles invitent dès lors les auteurs du projet de loi à définir ladite période plus précisément.

Concernant l'article L. 521-18 du Code du travail

Le projet de loi vise à modifier l'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L. 521-18 du Code du travail en précisant que les droits acquis dans le cadre d'un CET ne sont pas portés en déduction de l'indemnité de chômage dans le cadre d'une activité accessoire en période d'indemnisation et ne peuvent avoir une influence sur le montant de l'indemnité.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne s'opposent pas à l'intégration d'une telle précision même si elles n'en perçoivent guère l'impact pratique. En effet, il est difficilement concevable dans quels cas les droits acquis issus d'un CET peuvent coïncider avec le paiement de l'indemnité de chômage complet eu égard au fait qu'en cas de cessation du contrat de travail, le versement d'un capital est prescrit afin de liquider les droits acquis d'un CET. Il semble que la disposition vise à préciser ces cas de figure, indiquant que le paiement du capital de liquidation payé en fin de contrat n'entame en rien le montant de l'indemnité de chômage payée ultérieurement.

Article II modifiant le Code de la sécurité sociale

L'article II du projet de loi concerne les modifications apportées au Code de la sécurité sociale pour tenir compte des implications du CET.

Concernant l'article 9 du Code de la sécurité sociale

Le projet de loi vise à compléter l'article 9 par un dernier alinéa précisant que l'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes d'utilisation des droits acquis résultant d'un CET.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent une erreur de renvoi étant donné que le projet indique que l'article 9 devrait être complété par un alinéa 3 alors qu'il y a lieu d'indiquer l'alinéa 4.

Article III modifiant la loi modifiée du 4 décembre 1967 sur le revenu (L.I.R.)

L'article III concerne la modification de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.), l'article IV concerne quant à lui la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que les auteurs du projet de loi ont inversé les commentaires se référant aux points III et IV.

Article IV modifiant la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes

A l'article IV, il y a lieu de remplacer „*compte-épargne temps*“ par „*compte épargne-temps*“.

Article V. Disposition transitoire

Le projet de loi prévoit un délai de transition de 12 mois pour adapter les plans de CET existants à la présente loi. Ce délai semble trop court pour permettre aux entreprises de modifier leurs dispositions convenablement. Un délai de **24 mois**, à l'instar par exemple de l'article 50 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, semble mieux adapté.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne sauraient approuver le projet de loi dans sa forme actuelle. Bien qu'elles approuvent l'initiative d'instaurer un dispositif légal cohérent concernant le compte épargne-temps, elles se doivent d'insister sur l'importance et le caractère indispensable que présentent à leurs yeux leurs propositions de modifications au projet de loi indiquées, lesquelles doivent être impérativement prises en compte.

