



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 6234

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

Date de dépôt : 22-12-2010

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
22-12-2010	Déposé	6234/00	<u>3</u>
28-02-2011	Avis de la Chambre des Salariés (15.2.2011)	6234/01	<u>19</u>
25-08-2011	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (9.8.2011)	6234/02	<u>50</u>
17-03-2014	Arrêté Grand-Ducal de retrait du rôle des affaires de la Chambre des Députés (10.3.2014)	6234/03	<u>73</u>
03-02-2011	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal ( 04 ) de la reunion du 3 février 2011	04	<u>76</u>

6234/00

## N° 6234

## 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

\* \* \*

(Dépôt: le 22.12.2010)

## SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (16.12.2010).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles .....	8

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le 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.

Palais de Luxembourg, le 16 décembre 2010

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

## EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet d'introduire un compte épargne-temps dans le droit positif au Grand-Duché.

Cette introduction fait suite à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 pour un Etat social actif mais aussi au souhait du législateur de soutenir toutes les initiatives visant à permettre au salarié de se former tout au long de sa vie.

Le compte épargne-temps est en effet un dispositif qui permet au salarié d'économiser sur son compte, notamment, des droits de congés rémunérés pour des motifs privés ou de formation professionnelle. La notion de motifs privés s'entend dans son sens le plus large. Exemples: congé sabbatique, congé de formation, congé pour se consacrer à ses enfants, un passage à temps partiel, cessation progressive ou totale d'activité.

Le „Plan de compte épargne-temps“ consiste en un ensemble de dispositions qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps dans une entreprise: règlement, gestion du compte, liquidation du compte.

Le plan de compte épargne-temps peut être mis en place de deux manières dans les entreprises du secteur privé:

Il peut être mis en place au profit des salariés par le biais d'une convention collective ou par le biais d'un règlement interne.

Le présent projet de loi est un projet de loi-cadre au sens où les différents règlements de compte épargne-temps mis en place sur le territoire national doivent être conformes aux dispositions des articles L.235-1 et suivants du code du travail. Les possibilités de dérogation à ces règles sont encadrées et sont limitées à la seule négociation organisée dans le cadre d'une convention collective.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Art. I.:** Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le Titre III du Livre II est complété par un chapitre V de la teneur suivante:

### **„Chapitre V – Compte épargne-temps**

#### *Section 1. Définitions*

**Art. L.235-1.** Au sens du présent chapitre, on entend par:

- a) „compte épargne-temps“: le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de congé non prises, de périodes de repos non prises ou d'une partie de sa rémunération;
- b) „salarié“: personne liée par un contrat de travail au sens du titre II du présent livre autre que les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
- c) „plan de compte épargne-temps“: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps.

#### *Section 2. Champ d'application*

**Art. L.235-2.** La mise en place d'un plan de compte épargne-temps au profit des salariés peut être prévue par une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants ou par un règlement interne de l'employeur dûment avisé par la délégation du personnel conformément à l'article L.414-1. 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.

La convention collective ou le règlement mettant en place un plan de compte épargne-temps doivent prévoir impérativement:

- 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 accumulée,
- les modalités de gestion du compte épargne-temps,
- les règles de portabilité d'une structure employeuse à une autre,
- 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,
- la garantie du paiement des droits en cas de faillite de l'employeur.

**Art. L.235-3.** Sont exclus du bénéfice du plan de compte épargne-temps:

- les salariés sous contrat à durée déterminée conclu conformément aux articles L.122-1 et suivants ainsi que les salariés mis à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire,
- les jeunes salariés au sens de l'article L.341-1,
- les salariés sous contrat à l'essai conformément à l'article L.121-5,
- les personnes sous contrat d'apprentissage conformément à l'article L.111-1,
- dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre autorisé conformément à l'article L.132-1.

Les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs conformément au paragraphe (3) de l'article L.162-8 ne peuvent pas être exclus d'office du bénéfice du compte épargne-temps.

### *Section 3. Gestion du compte épargne-temps*

**Art. L.235-4.** Sauf disposition contraire de la convention collective, 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.

L'organisme tiers reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires. Il gère les fonds recueillis et les paye, soit à l'employeur, en cas de liquidation de tout ou de partie d'un compte épargne-temps, soit au salarié bénéficiaire, en cas de faillite de l'employeur.

Les fonds recueillis par l'organisme tiers ne font en aucun moment partie de l'actif de l'employeur.

Au sens du présent Titre l'organisme tiers doit être une compagnie d'assurances établie conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances.

Il doit gérer les fonds des salariés de façon à ce qu'ils soient disponibles sur demande de ces derniers. Les frais d'administration du compte épargne-temps sont supportés par l'employeur qui est le bénéficiaire de la rémunération des fonds consignés.

Si la convention collective confie la gestion du compte épargne-temps à l'employeur, la convention 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.

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.

**Art. L.235-5.** L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps une copie du règlement de compte épargne-temps.

L'organisme tiers ou, le cas échéant, l'employeur, si la détention des droits du compte épargne-temps lui est confiée par convention collective, sont obligés 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 temps et sa contrepartie en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.

La convention collective pourra prévoir des modalités particulières d'information du salarié.

*Section 4. Alimentation et utilisation du compte épargne-temps*

**Art. L.235-6.** A l'initiative du salarié, les éléments suivants peuvent être affectés au compte épargne-temps:

- a) la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas été pris durant l'année de calendrier ainsi que les jours de repos supplémentaires,
- b) la partie du salaire excédant le salaire social minimum tel que défini aux articles L.222-2 et suivants convertie en temps de repos à la demande du salarié sans que cette partie ne puisse dépasser 10% du salaire annuel,
- c) conformément à l'article L.211-27, les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée,
- d) les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire tels qu'ils sont prévus à l'article L.231-7,
- e) la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal tels que prévus à l'article L.232-7 convertis en temps de repos,
- f) les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos.

Une convention collective réglementant le plan de compte épargne-temps pourra déroger à la liste ci-avant.

**Art. 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.

Une convention collective pourra préciser les modalités d'utilisation des droits acquis.

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.233-4 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 épargne-temps est fixée en fonction de ce choix.

Une convention collective réglementant 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'assurances, 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 liquidés en faveur du salarié.

**Art. L.235-8.** Le congé pris par utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié ainsi que pour tous les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié, y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps, le salarié est considéré en congé payé conformément à l'article L.233-11.

*Section 5. Liquidation du compte épargne-temps*

**Art. L.235-9.** Le compte épargne-temps ne peut être liquidé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel, sauf dans les cas suivants où une liquidation par un versement en capital est prescrite:

- a) en cas de cessation du contrat de travail le jour de l'octroi d'une pension de vieillesse ou au plus tard à l'âge de 65 ans conformément à l'article L.125-3,

- b) en cas de cessation du contrat de travail conformément à l'article L.125-4,
- c) en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord, sous réserve que le salarié ne puisse bénéficier des dispositions de l'article L.235-10 lui permettant de transférer auprès d'un autre employeur les droits acquis sur son compte épargne-temps,
- d) en cas de décès du salarié,
- e) sur demande du salarié, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L.235-4.

**Art. L.235-10.** Les droits accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être transférés en cas de changement d'employeur:

- (a) si les droits du salarié ont été consignés à un organisme tiers: le titulaire du compte pourra maintenir le compte auprès de l'organisme tiers ou, en cas d'accord du nouvel employeur, faire transférer le compte auprès de l'organisme tiers du nouvel employeur ou encore, à défaut, se faire rembourser en capital;
- (b) si les droits du salarié sont gérés par l'employeur: le transfert des droits pourra se faire après obtention de l'accord du nouvel employeur à condition que le plan du compte épargne-temps introduit par une convention collective de travail le prévoit; à défaut d'accord du nouvel employeur, le compte sera liquidé en capital.

**Art. L.235-11.** Les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps au sens de l'article L.235-5 ou en cas de sa liquidation au sens de l'article L.235-9.

#### *Section 6. Subrogation des droits*

**Art. L.235-12.** L'employeur est responsable du paiement des droits accumulés sur un compte épargne-temps même en cas de consignation auprès d'un organisme tiers.“

2° L'article L.123-5 est complété par l'alinéa suivant:

„Les heures supplémentaires prestées par le salarié à temps partiel peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps conformément aux articles L.235-1 et suivants.“

3° L'article L.231-7 est modifié comme suit:

a) l'alinéa 2 du paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„Le repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé quatre heures. Dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13.00 heures et ce jour-là la durée de travail ne peut excéder cinq heures. Ce repos compensatoire peut aussi être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L. 235-1 et suivants.“

b) l'alinéa 1 du paragraphe (2) prend la teneur suivante:

„En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, conformément au paragraphe (1), le seul supplément de soixante-dix pour cent est dû, il peut être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-1 et suivants.“

4° L'article L.232-7 est modifié comme suit:

a) le paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2, le travailleur rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées, majorée de cent pour cent. Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-1 et suivants.“

5° L'article L.233-10 est modifié comme suit:

L'alinéa 1 prend la teneur suivante:

„Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs d'autres salariés de l'entreprise 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 peut être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-1 et suivants.“

6° Il est ajouté un nouveau paragraphe (3) à l'article L.521-15 du Code du travail de la teneur suivante:

„(3) Dans le cadre de mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dues à des périodes de chômage partiel ou suite à des mesures prévues dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3, 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. Il en est de même pour le salarié en période d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps pour lequel 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.“

7° L'article L.521-3 est complété par un alinéa 2 de la teneur suivante:

„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 due en application des articles L.521-14 à L.521-18.“

8° L'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L.521-18 est modifié comme suit:

„Sans préjudice des dispositions de l'article L.521-1, paragraphe (2), le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement publics tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent de la rémunération de référence visée à l'article L.521-14, paragraphe (1), paragraphe (4) ou paragraphe (3). S'il y a lieu, la partie de ces revenus dépassant le plafond précité est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet. Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination du plafond.“

**Art. II.** Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit:

1° L'article 1 est complété par l'alinéa suivant:

„10bis) les personnes titulaires de droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du ... 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, pendant les périodes d'utilisation desdits droits acquis;“

2° L'article 9 est complété par l'alinéa 3 suivant:

„L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du ... 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.“

3° L'alinéa 1 de l'article 15 prend la teneur suivante:

„L'indemnité pécuniaire n'est accordée qu'aux personnes âgées de moins de soixante-huit ans et assurées en vertu de l'article 1er, numéros 1) à 5), 7) et 10bis).“

4° L'article 32 est complété par le tiret suivant:

„- par parts égales aux assurés et aux employeurs ou aux institutions débitrices en ce qui concerne les assurés visés à l'article 1er sous 10bis);“

5° L'alinéa 1 de l'article 170 prend la teneur suivante:

„Sont assurées obligatoirement, dans le cadre d'un régime général d'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie, toutes les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle soit pour le compte d'autrui, soit pour leur propre

compte, ou justifient de périodes assimilées à de telles périodes d'activité professionnelle, „y compris les périodes d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du ... 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.“

6° L'article 171 (Périodes d'assurance obligatoire) est complété par l'alinéa 3bis suivant:

„3bis) les périodes de droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du ... 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, pendant les périodes d'utilisation desdits droits acquis;“

7° Le paragraphe 5) de l'article 240 (Cotisations) prend la teneur suivante; les paragraphes 5) à 13) actuels deviennent les paragraphes 6) à 14) nouveaux:

„5) par parts égales aux assurés et aux employeurs ou aux institutions débitrices en ce qui concerne les assurés visés à l'article 171, 3bis);“

**Art. III.** La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

1° Le paragraphe (5) de l'article 95 prend la teneur suivante:

„(5) Sous réserve des dispositions de l'article 115, sont considérés comme revenus d'une occupation salariée notamment: les traitements, salaires, gratifications, tantièmes, les traitements d'attente ou de disponibilité, les indemnités de séjour, les indemnités de chômage ainsi que la contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps prévu par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail.“

2° A l'alinéa premier de l'article 108, il est inséré après le point 1 un numéro 1a, libellé comme suit:

„1a. La contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps conformément à l'article 95, alinéa 5, est à attribuer à l'année d'imposition au cours de laquelle la contrepartie rémunérée est utilisée ou liquidée.“

**Art. IV.** L'article 1 de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes est complété par l'alinéa suivant:

„Les salaires comptabilisés sur un compte-épargne temps tel que prévu aux articles L.235-1 et suivants du Code du travail ne peuvent être ni cédés, ni saisis, ni mis en gage.“

**Art. V. *Disposition transitoire***

Les conventions et règlements de compte épargne-temps en place au moment de la mise en vigueur de la présente loi doivent être adaptés à la présente loi dans un délai de douze mois.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

Le présent projet de loi comporte les cinq articles suivants:

L'article Ier: complétant et modifiant le Code du travail

L'article II: modifiant le Code de la sécurité sociale

L'article III: modifiant la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

L'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

L'article V: contenant les dispositions transitoires

### *Article I: Modification du Code du Travail*

#### *1° Introduction d'un nouveau chapitre V au Titre III du Livre II du Code du travail*

##### Article L.235-1

Cet article contient les définitions des termes clefs contenus dans les nouvelles dispositions relatives au compte épargne-temps. En excluant expressément les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le législateur limite le champ d'application des dispositions du Code du travail aux seuls salariés de droit privé.

##### Article L.235-2

Pour permettre à une majorité de salariés de pouvoir bénéficier d'un plan de compte épargne-temps le législateur souhaite qu'un plan de compte épargne-temps puisse être d'application également dans les entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective.

Le règlement du compte épargne-temps pourra être négocié selon la procédure légale prévue pour l'élaboration d'une convention collective.

Le plan de compte épargne-temps pourra également être négocié pendant la période de validité d'une convention collective sous réserve que cet accord soit négocié et signé par l'ensemble des signataires originaires de la convention collective. Le règlement en question doit en effet être considéré comme un avenant ou un amendement à la convention collective originaire et de ce fait il est nécessaire qu'il respecte les dispositions de l'article L.162-6(3) du Code du travail qui dispose: „Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article L.162-5., tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.“

Pour une entreprise couverte par une convention collective sectorielle, d'obligation générale ou non, la mise en place d'un plan de compte épargne-temps peut être prévu par un règlement interne de l'employeur dûment avisé par la délégation du personnel.

Si les conditions pour la négociation d'une convention collective ne sont pas données, le plan de compte épargne-temps peut également être mis en place à l'initiative de l'employeur sous réserve que le règlement en découlant soit soumis à l'avis de la délégation du personnel dans la mesure où l'entreprise de l'employeur est obligée d'avoir une délégation du personnel. Si cette obligation n'existe pas, l'employeur doit soumettre le projet à l'avis du personnel concerné.

Le règlement de compte épargne-temps doit respecter les dispositions de la présente loi et il doit préciser notamment tous les éléments qui figurent à l'article L.235-2. La loi sur le compte épargne-temps est une loi-cadre assurant le plus d'uniformité possible aux différents comptes épargne-temps mis en place. En effet des tiers vont intervenir dans la gestion des différents comptes épargne-temps (voir les commentaires sur l'article L.235-4.) et il est nécessaire, pour des raisons de coûts, que ces intervenants puissent s'appuyer sur un schéma prédéfini.

##### Article L.235-3

Le compte épargne-temps est un avantage mis à la disposition du salarié qui est libre d'y faire appel ou non. Pour des raisons liées à leur contrat de travail, certaines catégories de salariés ne peuvent pas profiter du bénéfice du compte épargne-temps.

Sont exclus les salariés qui, de fait, ne vont travailler que de façon temporaire pour l'employeur. Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une autre entreprise ou par un entrepreneur de travail intérimaire sont donc exclus du bénéfice du compte épargne-temps. Dans le même esprit, les salariés en période d'essai et les salariés en contrat d'apprentissage sont également exclus.

Le salarié temporairement mis à disposition d'une autre entreprise peut au contraire continuer à profiter de son compte épargne-temps dans son entreprise d'origine pendant la durée de son prêt temporaire.

Les cadres supérieurs ne sont pas exclus d'office. Ces derniers ne sont pas soumis à la réglementation sur le temps de travail et par conséquent, ils ne peuvent pas bénéficier d'une compensation financière ou autre pour la prestation d'heures supplémentaires, cependant le compte épargne-temps peut être alimenté par un ou plusieurs des autres éléments prévus à l'article L.235-6.

#### Article L.235-4

Le compte épargne-temps est un dispositif d'épargne de temps de repos, de congé ou de sa contre-valeur en argent, à moyen et à long terme.

Il se pose donc la question (1) de la „gestion“ du plan de compte épargne-temps et (2) de la protection des droits en cas de faillite de l'employeur.

##### (1) Gestion du compte épargne-temps

L'employeur a la responsabilité de la gestion du compte.

La partie „administration et gestion“ incombe donc à l'employeur, mais, elle peut être confiée, pour la partie purement administrative, à un gestionnaire externe. Dans tous les cas l'employeur en supporte les coûts.

##### (2) Protection de l'épargne-temps en cas de faillite de l'employeur

En ce qui concerne la question de la garantie des fonds épargnés en cas de faillite de l'employeur, le Code du travail, en son article L.126-1 dispose:

*„... (2) Sont garanties jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe (2) du Code civil<sup>1</sup>, les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail.*

*(3) En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, la garantie visée au présent article est applicable, dans les limites visées au paragraphe (2), aux créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail. ...“*

La créance du salarié existant sur un compte épargne-temps, peut, selon les cas, sortir du cadre de cette protection. C'est pour cette raison que le législateur a prévu un autre mécanisme pour assurer la protection de cette créance.

Deux situations sont prévues dans l'article L.235-4 nouveau: le plan de compte-épargne a été introduit (a) sur initiative de l'employeur, en dehors d'une convention collective ou, (b), par convention collective.

*Ad (a):* Si le plan a été introduit par l'employeur en dehors d'une convention collective, il doit consigner auprès d'un organisme tiers la contre-valeur monétaire des droits acquis, par le salarié, valorisés selon les règles en vigueur pour le calcul de l'indemnité de congé.

Par cette externalisation des droits, la créance du salarié est mise à l'abri d'une faillite éventuelle de son employeur. 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 partie du passif de l'entreprise.

<sup>1</sup> Article 2101

*„... (2) Les créances de salaires, de traitements et d'indemnités se rapportant aux six derniers mois de travail et les créances du salarié portant sur des indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage s'exercent et doivent être payées avant toute autre créance privilégiée y comprises celles garanties par le privilège du trésor et des autres titulaires de ce privilège, jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence.“*

Dans ce contexte, le législateur estime que les compagnies d'assurances seraient équipées pour prendre en charge cette mission: il s'agit d'une gestion à moyen et à long terme, de l'existence du contrôle prudentiel permanent de la part du Commissariat aux Assurances et de la sécurité des provisions techniques qui constituent un patrimoine distinct chez l'assureur.

L'organisme tiers ne peut libérer les fonds qu'en faveur du salarié titulaire du compte épargne-temps, soit directement, en cas de faillite de l'employeur, soit indirectement, à l'employeur qui produit la preuve de la liquidation des droits du titulaire du compte.

Il appartient à l'employeur de signer une convention avec une compagnie d'assurances pour fixer les modalités du fonctionnement de la consignation.

*Ad (b):* Si le plan est introduit par une convention collective, le législateur laisse aux parties le choix du moyen de protection ou de garantie. Exemples de protection: garantie bancaire, Contractual Trust Agreement (CTA), assurance insolvabilité couvrant les créances sur les comptes épargne-temps. Rien n'empêche cependant les parties d'avoir recours aux dispositions prévues pour le cas d'absence d'une convention collective.

#### Article L.235-5

Les avoirs placés sur le compte épargne-temps constituent un élément du salaire. Le salarié doit donc être informé de l'état de ce salaire de façon régulière. C'est pour cela que le législateur prévoit une obligation d'information en faveur du salarié.

Le salarié a droit au minimum à une information annuelle le renseignant sur l'état de son compte épargne-temps.

La loi précise le contenu de l'information:

- l'état du compte épargne-temps à la date de réalisation du document informatif, en temps et en contre-valeur monétaire de ce temps,
- les mouvements qui ont affecté le compte épargne-temps pendant la période qui s'est écoulée depuis la date du document informatif précédent.

La loi prévoit que l'information doit être communiquée au minimum une fois par an. La convention collective pourra fixer une fréquence plus élevée. Le législateur souhaite que l'information porte sur le temps épargné ainsi que sur la contrepartie en argent du temps épargné. La comptabilité du compte épargne-temps se tient en temps et en contre-valeur monétaire.

#### Article L.235-6

Cet article énumère de façon exhaustive les éléments qui peuvent alimenter le compte épargne-temps. Seule une convention collective peut prévoir d'autres sources d'alimentation.

Le compte épargne-temps pourra être alimenté, soit par du temps, soit par une part limitée du salaire servant à „acheter“ du temps.

##### a) Congé annuel

Toutefois dans un souci de protection du salarié et afin de rester en conformité avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil qui dispose que les „Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines“, seuls les congés annuels qui excèdent 20 jours peuvent être épargnés.

##### b) Alimentation par le salaire

Le socle des dispositions de police relevant de l'ordre public national luxembourgeois (reprises par l'article L.101-1. du Code du travail) vise expressément le salaire social minimum et l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie.

Ainsi en empêchant toute épargne provenant de la rémunération du salarié et qui aurait pour conséquence de faire passer le salaire mensuel de base disponible en dessous du salaire social minimum, le législateur rend le dispositif cohérent au regard des principes qui fondent le droit social du Luxembourg.

Au-delà de cette limite qui ne permet au salarié bénéficiaire d'un compte épargne-temps de n'épargner sur son salaire que ce qui excède le salaire social minimum, le législateur souhaite également que l'épargne provenant du salaire n'excède pas 10% de son revenu annuel (point b) de l'article L.235-6).

En agissant ainsi le législateur évite aussi que l'épargne sur un compte épargne-temps ne devienne un moyen pour échapper aux saisies et cessions. En effet les sommes épargnées sur un compte épargne-temps ne sont ni cessibles, ni saisissables (voir les commentaires sous l'article IV du présent projet de loi) et par le jeu de l'épargne le salarié pourrait donc soustraire une partie de sa rémunération aux obligations qui lui incombent à l'égard de ses créanciers.

#### c) Heures supplémentaires

L'épargne des heures supplémentaires effectuées par le salarié est une des raisons d'être du dispositif.

Avant l'introduction du statut unique la rémunération des heures supplémentaires était la règle, la compensation par du temps de repos n'intervenant que „dans la mesure du possible“ (anc. article L.211-27. du Code du travail). Le statut unique a renversé les choses, la récupération étant la règle et la rémunération n'intervenant que „si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut se faire“.

Ainsi si un salarié effectue huit heures supplémentaires, au lieu de se les faire payer avec un supplément de 40%, peut les épargner moyennant un supplément de 50%:

$$8 \text{ heures} + 4 \text{ heures} = 12 \text{ heures}$$

#### d) Travail du dimanche

Le travail du dimanche est rémunéré de la façon suivante:

toute heure prestée est rémunérée selon le taux horaire du salarié plus une majoration de 70% du taux horaire.

Toutefois les travailleurs occupés le dimanche peuvent bénéficier d'un repos compensatoire en semaine qui doit être d'une journée entière si le travail de dimanche a duré plus de 4 heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé 4 heures. En cas de compensation le seul supplément est dû.

Sur le compte épargne-temps le salarié peut épargner et la majoration de salaire de 70%, convertie en temps de repos, et le repos compensatoire octroyé s'élevant soit à une journée (8 heures) soit à une demi-journée (4 heures).

Ainsi un salarié qui travaille selon un régime hebdomadaire de travail de 32 heures et qui de façon exceptionnelle vient travailler un dimanche pendant cinq heures peut épargner:

$$8 \text{ heures de repos compensatoire} + (70\% \times 5) = 3,5 \text{ heures de majoration convertie soit au final } 11,5 \text{ heures.}$$

#### e) Jour férié légal

Le travail un jour férié légal qui coïncide avec un jour de semaine pendant lequel la personne aurait normalement travaillé, est rémunéré de la façon suivante:

rémunération des heures qui auraient été prestées le jour férié en question si le salarié avait travaillé + rémunération des heures effectivement prestées le jour en question + majoration de 100%.

Toutefois si un congé compensatoire, correspondant aux heures effectivement prestées majorées de 100%, est octroyé, il sera dû seulement la rémunération des heures qui auraient été prestées si le jour férié avait été un jour travaillé.

Ainsi un salarié qui travaille à temps plein et qui vient travailler un jour férié légal pendant 8 heures peut épargner:

$$16 \text{ heures (8 heures effectivement prestées + majoration de 100%).}$$

En pratique, la plupart du temps les heures prestées de façon exceptionnelle, un dimanche ou un jour férié, sont à considérer comme des heures supplémentaires et conformément à la loi, il est alors impératif de cumuler les indemnités prévues.

Pour un salarié, qui travaille dans une structure dans laquelle il n'existe ni plan d'organisation du travail, ni règlement d'horaire mobile, les heures supplémentaires sont définies de façon journalière et hebdomadaire. Ainsi si ce même salarié travaille de façon exceptionnelle un dimanche pendant 8 heures, ces heures là sont à considérer comme des heures supplémentaires. Le salarié peut alors épargner:

$$8 \text{ heures pour le travail effectif,}$$

8 heures à raison de 70% pour le travail un dimanche,  
 8 heures à raison de 50% pour le travail supplémentaire au-delà des 40 heures/semaine,  
 Soit au total 17,60 heures

La loi-cadre sur le compte épargne-temps limite l'éventail des sources d'alimentation du compte épargne-temps lorsqu'il s'agit d'un plan mis en place par l'employeur. Toutefois le législateur a souhaité que l'attractivité du dispositif puisse être renforcée mais de façon encadrée. C'est pour cela que d'autres sources d'alimentation ne sont pas admises sauf s'il s'agit d'un compte épargne-temps mis en place dans le cadre d'une convention collective. Dans ce dernier cas de figure, les partenaires sociaux peuvent envisager l'alimentation du compte épargne-temps par d'autres sources.

f) Travail de nuit

Les suppléments pour travail de nuit peuvent alimenter le compte épargne-temps, sans limite.

En ce qui concerne l'époque à laquelle le compte peut être alimenté, le règlement instaurant le plan peut prévoir des époques fixes ou des époques variables.

En pratique ces époques sont conditionnées par les éléments qui servent à alimenter le compte:

- le congé annuel non pris, en règle générale, n'est déterminé qu'à la fin de l'année;
- les heures supplémentaires prestées peuvent être compensées au courant de l'année (plan d'organisation du travail, horaire mobile) et dans ce cas ce n'est que le solde en fin de période de référence qui peut être reporté sur le compte épargne-temps.

Article L.235-7

Comme le législateur l'a souhaité, le compte épargne-temps est avant tout un dispositif permettant au salarié d'épargner du temps. C'est pour cela que la loi interdit la liquidation du compte épargne-temps en argent hors les exceptions légales admises (cf. commentaires à ce sujet sous l'article L.235-9).

Pour les comptes épargne-temps mis en place dans le cadre d'une convention collective, il est possible de fixer des règles qui viennent préciser les modalités de fixation du congé issu de la liquidation des droits acquis sur un compte épargne-temps. Ces règles ne doivent pas contrevenir au fait que la fixation intervienne d'un commun accord, mais elles peuvent établir des règles de préséance si, par exemple, deux salariés souhaitent prendre un congé aux mêmes dates etc.

Pour la fixation de l'indemnité le législateur a souhaité un parallélisme avec les dispositions qui s'appliquent en matière de congé légal.

En effet, le calcul de l'indemnité due en cas de congé légal doit se pratiquer de la façon suivante (article L.233-14. du Code du travail):

*„Pour chaque jour de congé, le salarié a droit 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. Il est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute, y compris les accessoires de la rémunération, par 173 heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de rémunération définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.*

*Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne de la rémunération des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.*

*Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.“*

La procédure est dès lors la suivante:

- lors de l'alimentation du compte: il est fait application de l'article L.233-14 du Code du travail pour la valorisation du temps épargné; le montant ainsi déterminé doit être consigné par l'employeur ou versé à l'organisme tiers;
- pendant la phase de l'accumulation des droits:  
 il y a d'abord l'alimentation courante, suivant les règles de l'article L.233-14;

ensuite il y a la revalorisation des acquis épargnés par l'application de l'adaptation automatique des salaires à l'indice du coût de la vie conformément à l'article L.010-1 du Code du travail.

Cette manière de procéder permet de tenir compte de toute adaptation des salaires au coût de la vie sans procurer un bénéfice supplémentaire en raison des promotions ou avancements que le salarié a pu obtenir depuis l'alimentation du compte épargne-temps.

Etant donné que suite à d'éventuelles promotions ou avancements, le salarié bénéficie d'un salaire supérieur à celui qui lui était dû au moment de l'affectation des éléments sur le compte épargne-temps, le taux horaire de ce salarié a augmenté, ce qui entraîne par conséquent une diminution de la durée du congé épargne-temps.

Néanmoins, afin de permettre au salarié, qui le souhaite, de contrebalancer cet effet, il a été retenu que celui-ci pourra décider de bénéficier de l'indemnité à raison de 100% (et d'un congé épargne-temps moins long) ou de 75% seulement (et, par conséquent, d'un congé épargne-temps plus long).

– à la liquidation: l'employeur avance le paiement du temps de congé pris sur base du taux journalier en vigueur; après paiement, ou à des époques à convenir entre l'employeur et l'organisme tiers, l'employeur se fait rembourser les sommes payées sur preuve du paiement des droits liquidés.

Lors de la liquidation des droits, l'employeur décompte l'indemnité comme une rémunération ordinaire: cotisations sociales (part salarié et part patronale) et impôt sur salaires.

#### Article L.235-8

Cet article reprend des dispositions propres au congé légal de récréation et les applique au statut du salarié qui est en congé suite à l'utilisation des droits acquis sur un compte épargne-temps.

Ainsi l'utilisation d'un congé compte épargne-temps sera considérée comme du temps de travail effectif et est donc à prendre en compte pour la définition des droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié. En corollaire, cette règle s'applique aussi à la constitution des droits dans le cadre d'un régime complémentaire de pension.

De plus le salarié en congé suite à l'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps est considéré comme un salarié absent suite à la prise de son congé payé de récréation. Cela signifie notamment que si le salarié tombe malade pendant son congé pris sur son compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme des jours de congé. Dans ce cas l'article L.233-11 du Code du travail dispose que „*si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible*“.

#### Articles L.235-9 et L.235-10

Ces deux articles abordent pour l'un l'hypothèse d'une liquidation en argent et pour l'autre l'hypothèse d'un transfert de droits auprès d'un autre employeur.

L'hypothèse d'une liquidation en argent du compte épargne-temps doit être l'exception, la règle étant que le compte soit liquidé en temps à la guise du salarié. C'est pour cela que les cas de liquidation en argent sont exhaustifs et aucune autre hypothèse ne peut venir s'ajouter à ceux figurant dans la loi.

Quant au transfert des droits acquis d'un employeur à l'autre, cela est possible car le législateur conçoit le compte épargne-temps comme un outil à disposition du salarié tout au long de sa carrière professionnelle.

#### Article L.235-11

Pour que le dispositif du compte épargne-temps soit cohérent, il est nécessaire de considérer les sommes épargnées comme un revenu professionnel et donc de les soumettre à cotisations et à imposition.

(a) La dette de cotisations sociales ne naît qu'au moment où le compte est liquidé, en partie ou au total.

Quant à la part „salarié“, les montants mis sur le compte épargne-temps sont des montants bruts qui renferment cette part.

Quant à la part patronale des cotisations, elle reste à charge de l'employeur pour l'ensemble des droits accumulés sur le ou les comptes épargne-temps.

En application de la loi comptable, l'employeur peut être appelé à provisionner et le montant des droits, sauf si ces montants sont consignés auprès d'une compagnie d'assurance, et la charge de la part patronale dans ses comptes.

- (b) Les impôts sur salaires sont également dus au moment de la liquidation des droits, conformément à la règle de l'article 108 L.I.R.

*Article L.235-12*

Dans un souci de protection du salarié, le législateur souhaite que ce soit l'employeur qui soit responsable du paiement des sommes épargnées sur un compte épargne-temps.

*2° Modification de certains articles du Code du travail*

L'instauration du compte épargne rend nécessaire une série d'adaptations d'articles du Code du travail. Ces articles concernent:

les heures supplémentaires: ouverture de la possibilité, pour le salarié qui travaille à temps partiel, de transférer ses heures supplémentaires sur un compte épargne-temps;

le travail du dimanche: possibilité de report du repos compensatoire sur le compte épargne-temps;

le travail pendant un jour férié légal: possibilité de report de l'indemnité pour travail sur le compte épargne-temps;

indemnité de chômage: les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps 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. Dans le même ordre d'idées des mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi sont immunisés par rapport au calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

De plus le présent projet modifie l'article L.521-3 du Code du travail pour ainsi rectifier une application incorrecte de la législation de l'Union européenne en ce qui concerne le règlement (CEE) No 1408/71 et le règlement (CE) No 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

*Ad article II. Modifications à apporter au Code de la sécurité sociale*

Les modifications visant à compléter le Code de la sécurité sociale pour tenir compte des implications du compte épargne-temps:

- couverture pendant la période de prise du congé;
- paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie en cas de période d'incapacité pendant le congé;
- période de liquidation du compte épargne-temps prise en compte comme période d'assurance-pension au sens de l'article 170 du Code de la sécurité sociale;
- cotisations de sécurité sociale dues pour la période de liquidation du compte épargne-temps.

*Ad article III. Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu*

C'est pour des raisons d'ordre pratique qu'il a été décidé de sortir le crédit sur un compte épargne-temps du champ du salaire cessible et saisissable.

*Ad article IV. Modifications à apporter à la loi de l'impôt sur le revenu*

La loi de l'impôt sur le revenu est modifiée

- (1) pour inclure, dans la notion de „revenu d'une occupation salariée“ la contrepartie financière du temps gardé sur un compte épargne-temps ainsi que les revenus engendrés par le compte,
- (2) pour dire que l'imposition doit se faire au moment de la liquidation d'un compte.

*Ad article V. Dispositions transitoires*

La loi entend reconnaître l'existence de plans d'épargne-temps qui sont déjà en application dans des entreprises et fixe un délai pour une mise en conformité de ces plans.

Service Central des Imprimés de l'Etat

6234/01

N° 6234<sup>1</sup>

## 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 DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(15.2.2011)

Par lettre du 6 décembre 2010, Réf. Epargne-temps/Chambres, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le présent projet a pour objet d'introduire un compte épargne-temps (CET) pour les salariés de droit privé dans la législation nationale.

Un projet de loi à part prévoit l'introduction de comptes épargne-temps également pour les fonctionnaires et employés publics.

\*

**I. OBSERVATIONS FONDAMENTALES**

2. D'après l'exposé des motifs, très sommaire, accompagnant le projet de loi sous avis, l'idée du CET résulte de la déclaration gouvernementale du 12 août 1999.

Or, ce n'est pas seulement la déclaration gouvernementale de 1999 qui a évoqué les CET, mais aussi celles de 2004 et de 2009.

**3. Notre Chambre rappelle que, dans le programme gouvernemental de 2004-2009, le Gouvernement s'est prononcé contre une mise en cause unilatérale des acquis sociaux. Or, comme la CSL le montrera ci-après, le projet de loi sous avis contient des éléments qui constituent indéniablement une mise en cause d'acquis sociaux comme le dialogue social, la limitation de la durée du travail, le droit à un congé annuel de récréation ou encore la fixation des salaires.**

**1. La mise à l'écart du dialogue social**

4. Le Gouvernement se réfère dans l'exposé des motifs à l'avis du Conseil économique et social du 23 juillet 2004 sur l'introduction des comptes épargne-temps.

**5. Notre Chambre regrette vivement que, contrairement au programme gouvernemental de juillet 2009, le Gouvernement renonce à la consultation des organisations syndicales en vue de l'élaboration du projet de loi. En effet, d'après le programme gouvernemental, „l'introduction de comptes épargne-temps permettra une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment en ce qui concerne la formation continue et la conciliation entre travail et famille. Les projets de loi, basés sur l'avis afférent du Conseil économique et social du 23 juillet 2004, concernant les salariés sous contrat de droit privé d'une part et les agents sous statut public d'autre part, seront discutés dans le cadre des dialogues sociaux respectifs.“**

6. Le CES, au début de son avis, rappelle que les relations de travail entre employeurs et salariés deviennent de plus en plus complexes de sorte que la négociation et le partenariat social sont devenus un mode privilégié de détermination des conditions de travail.

Toute innovation ou toute modification profonde de l'organisation du travail doivent donc trouver leur place dans ce mécanisme, certes complexe, mais garant du progrès et de la paix sociale.

Ainsi, des idées nouvelles, dont l'institution de comptes épargne-temps, pourront aboutir, par la voie négociée, à des solutions originales.

**7. Le CES propose de laisser le champ d'action le plus large possible aux partenaires sociaux représentatifs pour définir les conditions régissant l'introduction de comptes épargne-temps.**

8. D'après le CES, le cadre légal devrait, en premier lieu, prévoir deux grands instruments pour la négociation et cela dans le respect des standards minimaux garantis par le droit du travail national et par les instruments communautaires et internationaux, tels que les conventions de l'OIT.

Ces deux instruments sont l'accord national ou interprofessionnel en matière de dialogue social et la convention collective de travail auxquels seraient obligatoirement subordonnés les accords individuels pour la mise en oeuvre des comptes épargne-temps.

9. Si le principe de ces deux instruments fait l'unanimité au sein du CES, tel n'est cependant pas le cas quant à la hiérarchie du niveau d'intervention à attribuer à ces instruments.

Il existe certes une position minoritaire au sein du CES, mais celle-ci est uniquement relative à la hiérarchie des instruments de la mise en place des comptes épargne-temps. Alors que la majorité des membres considère l'accord national/interprofessionnel et la convention collective sur un pied d'égalité, pour une minorité, du côté salarial, la conclusion d'un accord national/interprofessionnel constitue, en revanche, la „conditio sine qua non“ même de la mise en place de comptes épargne-temps.

**10. La Chambre des salariés rappelle donc que le CES s'est prononcé, à l'unanimité, pour l'instauration des comptes épargne-temps dans le cadre du dialogue social, soit par accord national/interprofessionnel, soit par convention collective.**

**En aucun moment, le CES vise la mise en place de CET par la voie d'un règlement interne de l'entreprise, qui, en sus, serait uniquement soumis pour avis à la délégation du personnel, ou à défaut, aux membres du personnel.**

**11. La CSL se prononce en faveur des instruments proposés par le CES, étant donné que la consultation de la délégation ou du personnel serait un acte purement formel qui permettrait au seul employeur d'arrêter les modalités concrètes d'un CET.**

## **2. Une flexibilisation à outrance et sans contrepartie du temps de travail**

12. L'avis du CES a une vision protectrice du bien-être des salariés, dans la mesure où il précise que, dans le souci d'empêcher le surmenage des salariés par un surcroît de travail trop important, les partenaires sociaux peuvent également fixer un maximum mensuel ou annuel d'heures supplémentaires que le salarié peut transférer dans un compte épargne-temps. Le CES est aussi contre la possibilité de conversion en temps de primes de production, de performance personnelle, de participation aux bénéfices, etc.

Il est vrai que le groupe patronal envisageait la possibilité d'alimenter le CET par des jours de congé annuel de récréation dans une limite à définir d'un commun accord entre les partenaires sociaux.

Toutefois, le groupe salarial était d'avis que les jours de congé octroyés doivent être pris pendant l'année donnant lieu au congé. Un report d'une partie du congé irait à l'encontre de considérations tenant à la santé du salarié.

**13. Force est de constater que le projet de loi sous avis va bien au-delà des désirs du groupe patronal au sein du CES. En effet, il prévoit que le CET pourra être alimenté de la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas pu être pris durant l'année de calendrier par le salarié en raison de besoins de service ou de besoins justifiés d'autres salariés ainsi que des jours de repos supplémentaires.**

L'argumentation du Gouvernement est basée sur la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil qui dispose que les „Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines“.

En argumentant ainsi, tous les acquis sociaux du Luxembourg, obtenus au cours de nombreuses décennies, risquent d'être mis à disposition lorsqu'ils dépassent un minimum prévu par des textes supranationaux.

**14. Notre Chambre se prononce vigoureusement contre la possibilité de consacrer une partie du congé annuel de récréation à l'alimentation des CET. La disposition prévue dans le projet de loi permettra à l'employeur de refuser systématiquement l'octroi de la totalité des jours de congés payés en avançant le motif des besoins de service ou des besoins justifiés d'autres salariés.**

**15. En outre, notre Chambre voit le risque évident d'une pression latente s'établissant dans les entreprises, pression qui fera que les salariés renoncent aux jours de congé dépassant la 4e semaine en raison d'une crainte d'être écartés lors des promotions dans l'entreprise, voire d'être considérés comme des fainéants alors qu'ils ne font rien d'autre que d'exercer leurs droits.**

Le fait de pouvoir imposer des CET pointe évidemment dans la direction d'une flexibilisation du temps de travail forçant les travailleurs à fournir des heures supplémentaires en des temps d'accroissement de l'activité et les incitant à utiliser leur avoir sur les CET dans des périodes creuses.

Ainsi, la nouvelle législation en matière de CET portera atteinte à d'autres législations comme celles sur les plans d'organisation du travail et le chômage partiel.

En outre, elle risquera de rendre superfétatoire l'engagement de travailleurs supplémentaires en cas d'augmentation de l'activité de l'entreprise. Des politiques de créations d'emplois par une réduction de la durée de travail deviendraient inefficaces.

Finalement, elle imposera un rythme accéléré et une durée de travail supplémentaire aux travailleurs qui épargneront du temps sur un CET dont ils risquent de ne jamais pouvoir bénéficier en raison de problèmes de santé les obligeant à quitter prématurément la vie active.

Ainsi, de fil en aiguille, des droits sociaux pour lesquels les syndicats ont lutté pendant de longues années deviendront superflus puisqu'ils ne seront plus exercés.

**16. Or, le congé annuel de récréation suit des considérations évidentes de santé.**

D'après l'exposé des motifs du projet de loi introduisant la 5e semaine de congés payés en 1975<sup>1</sup>, et uniformisant le congé annuel payé des salariés du secteur privé, tout salarié doit, en effet, avoir un droit indéniable au congé et ce congé a pour premier but de reconstituer la capacité de travail du salarié.

Il doit dès lors être le même pour chaque salarié, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la catégorie de l'entreprise, du travail ou de la durée de service. En d'autres termes, l'octroi d'un congé de récréation annuel approprié constitue, pour le travailleur, non seulement un droit social fondamental, mais également une nécessité physique pour assurer la sauvegarde de sa santé. Des

<sup>1</sup> Projet de loi modifiant et complétant la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ainsi que la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, doc. parl. No 1847

considérations médicales générales, fondées sur l'évolution sociale et économique, sont le facteur essentiel qui sert de guide pour fixer la durée des congés annuels.

Le législateur a argumenté en 1975 que, depuis la loi du 22 avril 1966, les progrès techniques et scientifiques, la mécanisation dans la plupart des secteurs d'activité, ainsi que l'intensité accrue du travail, ont indéniablement imposé des efforts supplémentaires, tant physiques que mentaux, aux travailleurs; d'où la nécessité impérieuse de congés plus longs pour préserver leur santé.

17. Dans son rapport du 25 juin 1974 sur la situation économique, financière et sociale du pays, le Conseil économique et social s'était prononcé en faveur d'une généralisation vers le haut, à moyen terme, de la durée des congés en ces termes:

„Les agents économiques, à l'heure du machinisme à outrance, sont soumis dans différents secteurs à des conditions et à des cadences de travail harassantes.

Les „managers“ et les dirigeants ne monopolisent pas le „stress“. Dans une série d'entreprises, le caractère abrutissant du travail reste d'actualité pour les travailleurs, ce qui explique leurs revendications précises de voir humaniser davantage les conditions de travail, d'éviter la monotonie du geste, de prévenir les maladies d'ordre psycho-physiologique et de récupérer les forces de travail. L'aménagement des congés est ainsi posé eu égard aux données actuelles du travail.“

18. L'exposé des motifs contient en outre une référence au cadre du programme d'action sociale à court terme de la Commission européenne de l'époque. Conçue dans le but d'assurer au salarié le repos approprié nécessaire pour reconstituer ses forces physiques et mentales, mises à l'épreuve tant par l'évolution des méthodes nouvelles appliquées dans l'industrie que par l'exigence de connaissances hautement techniques, la réforme de la durée des congés annuels payés s'inscrit comme un facteur de progrès humain et social dans l'optique générale de l'amélioration de la qualité de la vie.

19. Même si, depuis 1975, l'économie s'est transformée de la production industrielle vers des activités de services, la Chambre des salariés tient à souligner que les implications sur la santé des travailleurs n'ont pas diminué. En effet, d'après un sondage commandité par notre Chambre en 2009<sup>2</sup>, près d'un quart des interviewés disent souffrir continuellement voire fréquemment de sensations de douleurs, fatigues d'ordre musculosquelettiques dans leur activité professionnelle. Cette proportion est encore plus grande dans le secteur „social et de la santé“, dans „HORECA, Commerce“ et auprès des interviewés qui ont un travail posté.

Près d'une personne sur deux admet éprouver fréquemment, voire continuellement du stress sur son lieu de travail. Ce phénomène est beaucoup plus prononcé dans le secteur „banques, assurances, secteur financier“ et dans le secteur „social et santé“, auprès des personnes qui ont un travail posté et dans les grandes entreprises de 500 salariés ou plus. Plus d'une personne sur deux admet que ce stress est négatif.

20. La tendance d'une dégradation des conditions de travail est d'ailleurs confirmée par d'autres organisations, telle que Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, d'après laquelle les travailleurs européens continuent de faire des efforts ou subissent des contraintes physiques dans les mêmes proportions qu'il y a 20 ans, ce qui reflète une persistance de la dimension physique du travail. Ainsi, 33% portent des charges lourdes pendant au moins le quart de leur temps de travail et 23% sont exposés à des vibrations, sans changement depuis 2000. Les contraintes et efforts physiques ne sont pas réservés aux travailleurs manuels: près de la moitié des travailleurs (46%) ont des postures fatigantes et douloureuses au travail, pendant au moins un quart du temps. Aujourd'hui, les travailleurs européens sont plus nombreux qu'en 2000 à effectuer des mouvements répétitifs des mains et des bras dans leur travail.<sup>3</sup>

2 Sondage TNS ILRES - Bien-être au travail 2009, enquête téléphonique auprès de 1.537 personnes, novembre, décembre 2009

3 20 ans de conditions de travail en Europe: Premiers résultats de la 5ème Enquête européenne sur les conditions de travail, 15 novembre 2010

### 3. Objectif du compte épargne-temps

21. Suivant l'exposé des motifs du projet de loi, le CET est un dispositif qui permet au salarié d'économiser sur son compte des droits de congés payés pour des motifs privés ou de formation professionnelle.

La notion de motifs privés s'entend dans son sens le plus large et englobe les congés sabbatiques, les congés de formation, le congé pour se consacrer à ses enfants, un passage au travail à temps partiel, une cessation progressive ou totale d'activité.

22. Le CES a donné la définition suivante des CET:

„Les comptes épargne-temps constituent un instrument nouveau d'organisation du travail permettant aux salariés de reporter librement des périodes de travail économisées, dans les limites légales et conventionnelles, à une période ultérieure en vue de la réalisation d'un projet personnel.“

**23. La Chambre des salariés insiste sur les termes „librement“ et „réalisation d'un projet personnel“ contenus dans cette définition, étant donné que le texte du projet de loi prévoit plutôt une institution généralisée des comptes épargne-temps pour tout le personnel de l'entreprise.**

**24. Cet avantage accordé aux salariés qui, individuellement, font le choix de renoncer dans l'immédiat à du temps libre pour l'économiser dans un but concret n'est pas précisé dans le projet de loi sous avis, alors qu'il l'est clairement dans le projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, où l'on peut lire au commentaire relatif à l'article 5 dudit projet:**

„Le compte épargne-temps est un avantage à la disposition de l'agent qui est libre de présenter une demande et d'utiliser un CET. Ainsi, aucune „ouverture collective“ ne pourra être décidée et opérée globalement pour tous les agents d'un service ou d'une administration de l'Etat à l'initiative du pouvoir hiérarchique.“

**25. Il est vrai que le point a) de l'article L.235-1 nouveau définit le CET comme un compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler du temps, mais c'est le seul endroit où cette initiative du salarié est mentionnée. Dans toutes les dispositions qui suivent, il n'en est plus question.**

\*

25bis. Eu égard aux critiques fondamentales émises ci-avant, la CSL décide non seulement de procéder à l'analyse des articles de loi proposés, mais sur base de ses critiques, de faire une nouvelle proposition de texte de loi. Un texte coordonné de sa proposition sera annexé au présent avis.

\*

## ANALYSE DES ARTICLES

### 1. Objet

**26. Le projet de loi ne détermine pas l'objet des dispositions proposées. A l'instar du texte proposé par le Gouvernement pour la fonction publique, la CSL propose de prévoir un premier article L.235-0 libellé comme suit:**

**Art. L.235-0** Le présent chapitre a pour objet de fixer le cadre et les conditions générales de mise en place et de fonctionnement d'un système de compte épargne-temps au profit des salariés ayant un statut de droit privé, sans égard au statut de leur employeur.

Chaque salarié est libre d'adhérer ou non au plan de compte épargne-temps mis en place dans l'entreprise de son employeur. Le salarié peut à tout moment décider de quitter le dispositif.

Le système de compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié y adhérant de pouvoir épargner du temps de repos afin de pouvoir l'utiliser à un moment donné à sa guise. Le temps de repos ainsi épargné est dénommé congé.

## 2. Définitions (article L.235-1 du projet de loi)

27. Le projet de loi définit le compte épargne-temps comme étant „le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de congé non prises, de périodes de repos non prises ou d'une partie de sa rémunération“.

Le projet définit aussi le plan de compte épargne-temps comme étant „l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps.“

**Etant donné que la CSL est opposée à la possibilité de pouvoir approvisionner le compte épargne-temps (CET) avec des jours de congé non pris ou une partie de la rémunération du salarié, elle demande la suppression de ces éléments de la définition du CET.**

**La CSL n'admet pas non plus la possibilité de fixer des règles relatives au CET par règlement interne à l'entreprise de sorte qu'elle demande aussi la suppression de la notion de „règlement de compte épargne-temps“ du projet de loi.**

**28. En outre la CSL demande de clarifier les termes „utilisation“ et „liquidation“ dans le sens que le terme „utilisation“ indique le débit du compte par la prise du temps accumulé, alors que par „liquidation“, on entend la liquidation du solde de temps accumulé sur le CET après la fin du contrat de travail.**

**La CSL propose partant de reformuler l'article L.235-1 comme suit:**

**Art. L.235-1.** Au sens du présent chapitre, on entend par:

- a) „compte épargne-temps“: le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de congé non prises, de périodes de repos déterminées conformément à l'article L.235-6 et non prises ou d'une partie de sa rémunération;
- b) „plan de compte épargne-temps“: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps conformément à
  - l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclu entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L.165-1 applicable
  - ou
  - la convention collective applicable.
- c) „salarié“: personne liée par un contrat de travail au sens du titre II du présent livre autre que les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
- d) „employeur“: toute personne physique ou morale liée par contrat de travail de droit privé à un salarié, qu'elle relève du relève du droit privé ou du droit public
- e) „plan de compte épargne temps“: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne temps.
- e) „utilisation de droits“: le fait pour un salarié de faire emploi du temps de repos épargné sur son compte épargne-temps au cours de la relation de travail
- f) „liquidation de droits“: le paiement par l'employeur à la fin de la relation de travail, de l'indemnité visée à l'article L.235-9 paragraphe 2.

### **3. La mise en place et le contenu obligatoire du CET (article L.235-2 nouveau du projet de loi)**

29. Le plan de compte épargne-temps peut être mis en place de deux manières dans les entreprises en faveur des salariés de droit privé: par le biais d'une convention collective ou par le biais d'un règlement interne, même en présence d'une convention collective.

30. Tous les employeurs seront en principe autorisés à mettre un CET en place.

- Entreprises de 15 salariés et plus

Le CET peut être prévu par une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants du code du travail ou par un règlement interne de l'employeur soumis pour avis à la délégation du personnel.

- Entreprises de moins de 15 salariés

L'employeur peut mettre en place un compte épargne-temps après avoir soumis le projet à l'avis du personnel concerné.

31. Les auteurs du projet précisent qu'il s'agit d'un projet de loi-cadre dans la mesure où les différents règlements de compte épargne-temps mis en place sur le territoire national devront être conformes aux dispositions du projet de loi, les possibilités de dérogation aux règles légales étant encadrées et limitées à la seule hypothèse d'un plan mis en place via une convention collective.

**32. La CSL rejette avec vigueur la possibilité d'instaurer des CET par règlement interne de l'entreprise. Cette possibilité ouvre les portes à des pressions exorbitantes de l'employeur en vue d'une large flexibilisation de la durée du travail.**

En effet, d'après l'article L.235-2 nouveau du Code du travail, il suffit de soumettre le règlement interne à la délégation du personnel, ou, dans le cas d'entreprises de moins de 15 salariés, au personnel concerné, sans qu'il y ait besoin d'un accord du personnel.

**33. La CSL demande, conformément à l'avis du CES, que la loi prévoit la mise en place des CET seulement par deux instruments:**

- un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L.165-1 du Code du travail, qui peuvent notamment porter sur des sujets ayant trait à l'organisation et la réduction du temps de travail et, dès lors, intervenir pour mettre en place un système de comptes épargne-temps;
- une convention collective de travail.

34. Le projet de loi prévoit la mise en place collective de CET, donc également pour les salariés qui n'ont jamais demandé l'ouverture d'un tel compte.

Qu'arrive-t-il alors aux salariés qui désirent travailler dans le strict respect de la législation sur la durée du travail, des jours fériés légaux et des congés et qui préfèrent le présent à l'avenir?

Nonobstant la mise en place du cadre des CET par accord national/interprofessionnel ou convention collective, la CSL demande que la loi dispose expressément que le recours au compte épargne-temps se fasse sur base individuelle et volontaire du salarié qui peut seul décider de son alimentation et de son utilisation dans les limites de l'accord négocié entre partenaires sociaux.

L'ouverture d'un CET devrait en fait se faire sur demande expresse du salarié.

Le commentaire relatif à l'article L.235-3 nouveau décrit le compte épargne-temps comme „un avantage mis à la disposition du salarié qui est libre d'y faire appel ou non“. Le fait de ne pas ancrer ce principe dans la loi serait-il une indication de l'objectif prépondérant de flexibilisation de la législation prévue?

35. La convention collective ou le règlement mettant en place un plan de CET doivent prévoir impérativement:

- les bénéficiaires du CET,
- les moyens d'alimentation du CET,
- les règles d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du CET,
- les modalités pratiques permettant de prouver l'alimentation du CET et l'épargne accumulée, les modalités de gestion du CET,
- les règles de portabilité d'une structure employeuse à une autre,
- la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et la liquidation totale ou la première liquidation partielle; cette période ne peut être inférieure à douze mois de calendrier,
- la garantie du paiement des droits en cas de faillite de l'employeur.

**36. Notre Chambre estime que la disposition concernant la période d'épargne minimale n'est pas claire; il y aurait lieu de rédiger cette disposition de manière claire et compréhensible. La CSL estime en outre qu'il appartient aux partenaires sociaux de fixer la période d'attente dans leur accord/convention.**

**37. La loi ne précise aucune durée minimale ou maximale de CET, contrairement au projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique qui dispose que „Le total du CET ne pourra dépasser un total équivalent à deux ans de congé épargne-temps. Le congé épargne-temps doit comporter au moins une période de trois mois consécutifs.“ La CSL estime qu'il appartient le cas échéant aux partenaires sociaux de prévoir de telles modalités dans leur accord/convention.**

**38. Le texte du projet de loi ne prévoit pas de dispositifs en matière de litige portant sur les CET. La CSL rappelle que le CES s'est prononcé en faveur de l'instauration d'une commission paritaire appelée à concilier les parties contractantes en cas de litige portant sur l'interprétation du texte des conventions.**

**En ce qui concerne la mise en place et le contenu d'un système de compte épargne-temps, la CSL propose de modifier l'article L.235-2 comme suit:**

**Art. L.235-2.** (1) La mise en place d'un plan de compte épargne-temps au profit des salariés peut être prévue par:

- un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L.165-1.

ou

- ~~une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants ou par un règlement interne de l'employeur dûment avisé par la délégation du personnel conformément à l'article L.414-1. 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 doit en tout état de cause être, dans chaque entreprise, approuvé par la délégation du personnel avant de pouvoir entrer en vigueur. En cas de litige, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire visée au dernier tiret du paragraphe (2).

La délégation du personnel peut toujours prendre l'initiative de proposer un plan de compte épargne-temps, voire proposer des modifications au plan existant, tout en respectant le cadre posé par la loi, ainsi que l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective applicable.

~~(1)~~(2) L'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective susmentionnés ~~ou le règlement~~ mettant en place un plan de compte épargne-temps doivent prévoir au moins impérativement:

- ~~– 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 moyens d'alimentation du compte épargne-temps, conformément, à l'article L.235-6,~~
- ~~– les modalités concrètes d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps, tels:~~
  - les délais endéans lesquels le salarié peut demander l'alimentation de son compte épargne-temps;
  - les préavis à respecter lorsqu'il entend faire emploi du temps de repos épargné figurant sur son compte épargne-temps;
  - les cas et les délais de reports éventuels au profit de l'employeur avec leurs conditions et modalités concrètes, suite à la demande du salarié de profiter de ses droits acquis sur son compte épargne-temps;
- ~~– les modalités pratiques permettant de prouver l'alimentation du compte épargne-temps et l'épargne accumulée,~~
- ~~– les modalités de gestion du compte épargne-temps,~~
- ~~– les règles de portabilité d'une structure employeuse à une autre,~~
- ~~– la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et l'utilisations liquidation totale ou la première utilisation liquidation partielle; sans que cette période ne puisse être inférieure à douze mois de calendrier,~~
- ~~– l'obligation de la mise en place d'une la garantie du paiement des droits accumulés par les salariés en cas de faillite de l'employeur,~~
- ~~– l'instauration d'une commission paritaire appelée à concilier les parties en cas de litige.~~

#### 4. Cercle des bénéficiaires (article L.235-3 nouveau)

39. Le projet de loi exclut d'office du bénéfice du plan de CET:

- les salariés sous contrat à durée déterminée,
- les salariés mis à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire,
- les jeunes salariés,

- les salariés sous contrat à l'essai,
- les personnes sous contrat d'apprentissage,
- dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre.

Il précise encore que les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne peuvent pas être exclus d'office du bénéfice du CET.

**40. Au lieu de formuler le cercle des bénéficiaires du CET d'une manière si négative en excluant des catégories de salariés, la CSL demande l'instauration d'une période minimale d'appartenance à l'entreprise pour pouvoir bénéficier d'un CET.**

Ainsi, le projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique prévoit une ancienneté minimale de 5 ans avant de pouvoir présenter une demande en vue de l'ouverture d'un CET. Le projet de loi sous avis pourrait prévoir une ancienneté de 2 ans.

**41. Notre Chambre rappelle que les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans le champ d'application des conventions collectives. La CSL est d'avis que les cadres supérieurs ne doivent en effet pas d'office être exclus d'un système de compte épargne-temps. Le cas échéant une convention collective ou un accord national/interprofessionnel spécifique devra prévoir les droits de ces salariés en la matière.**

La CSL propose de reformuler l'article L.235-3 comme suit:

<p><b>Art. L.235-3.</b> Sont exclus du bénéfice du plan de compte épargne-temps:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'entreprise, sans préjudice de leurs droits acquis auprès d'un ancien employeur, <del>sous contrat à durée déterminée conclu conformément aux articles L.122-1 et suivants ainsi que les salariés mis à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire,</del></li> <li>– les jeunes salariés au sens de l'article L.341-1,</li> <li>– <del>les salariés sous contrat à l'essai conformément à l'article L.121-5,</del></li> <li>– les personnes sous contrat d'apprentissage conformément <u>aux articles L.111-1 et suivants à l'article L.II-1-1</u></li> <li>– dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre autorisé conformément à l'article L.132-1.</li> </ul> <p><del>Les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs conformément au paragraphe (3) de l'article L.162-8 ne peuvent pas être exclus d'office du bénéfice du compte épargne-temps.</del></p>
---

### 5. La gestion du CET (article L.235-4 nouveau du projet de loi)

42. Cet article prévoit que les droits du salarié dans le cadre d'un CET doivent être consignés auprès d'un organisme tiers, à savoir une compagnie d'assurances établie conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances, par une convention signée entre l'employeur et cet organisme. Une convention collective peut néanmoins déroger à ce principe.

L'organisme tiers reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les CET des salariés bénéficiaires. Il gère les fonds recueillis et les paye soit à l'employeur, en cas de liquidation de tout ou de partie d'un CET, soit au salarié bénéficiaire, en cas de faillite de l'employeur.

Les fonds recueillis par l'organisme tiers ne font en aucun moment partie de l'actif de l'employeur.

Ainsi l'organisme doit gérer les fonds des salariés de façon à ce qu'ils soient disponibles sur demande de ces derniers.

43. Les frais d'administration du compte épargne-temps sont supportés par l'employeur qui est le bénéficiaire de la rémunération des fonds consignés.

44. Si la convention collective confie la gestion du compte épargne-temps à l'employeur, la convention devra impérativement prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie, destiné à garantir les droits acquis sur les CET des salariés bénéficiaires en cas de faillite de l'employeur.

45. 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.

**Notre Chambre voit dans cette disposition plutôt une sanction du salarié qui a, après tout, le désir de bénéficier du temps accumulé. C'est pourquoi elle demande, le cas échéant, des pénalités envers l'employeur.**

46. La Chambre des salariés insiste sur le fait que le salarié doit avoir le droit de récupérer le temps épargné en totalité, ce qui signifie que le CET doit être géré en temps. Ceci est d'ailleurs clairement spécifié dans l'avis du CES, qui a estimé que „du point de vue du salarié, celui-ci devrait pouvoir disposer du solde accumulé sur son compte épargne-temps, ce qui lui permettrait de se situer en tout temps par rapport à l'objectif qu'il se propose d'atteindre par son compte épargne-temps.

Un extrait de compte doit donc lui être remis à sa demande ou à une échéance fixée.

Les comptes épargne-temps individuels y sont exprimés en temps.“

47. Ceci signifie que le salarié devra obligatoirement bénéficier des augmentations nominales et réelles de salaire intervenant durant la période d'épargne.

Si tel n'était pas le cas, l'employeur bénéficierait non seulement du surcroît du travail accompli par le salarié lors de la période où le temps est épargné, mais aussi d'un certain rendement financier équivalant à l'indexation aux prix et aux augmentations de salaire dues à l'évolution de la carrière et aux conventions collectives.

Bien que le commentaire relatif à l'article L.235-7 nouveau prévoie qu'il y a revalorisation des acquis épargnés par l'application de l'adaptation automatique des salaires à l'indice du coût de la vie conformément à l'article L.010-1 du Code du travail, il n'y a aucune trace d'une telle disposition dans le corps du texte.

Ainsi, le salarié sera confronté à une diminution de son salaire réel au cours du temps.

*Exemple:*

Supposons qu'au début de 2011, un salarié demande l'ouverture d'un CET dans une entreprise. A ce moment-là, il touche un salaire horaire de 17 euros. En 2016, il veut profiter du temps accumulé de 3 mois pour un projet privé. Supposons en outre que pendant les 5 ans qui se sont écoulés, il y a eu une tranche indiciaire par an et une augmentation tarifaire de 1% par an, de sorte que l'augmentation annuelle du salaire a été de 3,5%.

En 2016, le salaire horaire de notre salarié est de  $17 \times 1,035^5 = 20,19$  euros.

S'il ne peut pas bénéficier des augmentations de salaire, il a perdu pendant ces 5 ans 19% de son salaire (3,19/17).

En d'autres termes, les 3 mois accumulés ne correspondent même plus à 2 mois et demi, puisque, en vertu de l'article L.235-7, 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.

Ou encore en d'autres termes, au bout de 5 ans, l'employeur a bénéficié d'un rendement annuel de 3,5% sur le salaire auquel notre salarié a renoncé pendant ce temps.

48. La tenue des CET en temps ne doit toutefois pas empêcher l'introduction d'un système de garanties destiné à répondre surtout à la nécessité d'assurer la protection des droits du salarié en cas de faillite de l'entreprise. Dans un tel cas, il faut absolument éviter que le temps mis en compte ou les sommes provisionnées en contrepartie des heures accumulées sur le compte

épargne-temps (ce que la CSL n'admet pas), représentant des créances de travail, ne tombent dans la masse de la faillite et ne soient ainsi perdus pour le salarié.

Le projet de loi retient la seule solution d'une consignation auprès d'une compagnie d'assurances, alors que le CES avait énuméré, à côté du mécanisme d'assurance, plusieurs modalités:

- „une externalisation des avoirs bilantaires dans des fonds calqués sur le modèle des fonds de pension ASSEP (association d'épargne-pension). Ces fonds sont constitués individuellement par les entreprises mais pourraient être regroupés sous forme de fonds multientreprises;
- la prise en charge par le fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond à fixer par voie légale. Cet instrument ne serait pas à confondre avec la garantie des créances accordée d'ores et déjà par le fonds pour l'emploi en cas de faillite (cf. superprivilège du salarié – voir dernier point ci-après);
- la constitution d'un organisme mutuel cogéré par les partenaires sociaux dont l'objet unique consisterait à récolter les sommes, contrepartie du temps épargné, devant être transférées par les entreprises et à en assurer le dépôt et la fructification jusqu'à leur utilisation par le salarié ou leur mise à disposition en cas de faillite de l'entreprise;
- l'institution légale d'un privilège spécial à l'instar du superprivilège du salarié applicable en cas de faillite de l'employeur ou l'extension de l'assiette du superprivilège prévu par les textes légaux actuels.“

Pour des raisons de coût et de gestion liées au fonctionnement de certains instruments, le CES a estimé que la solution des fonds externes (cf. 1er point ci-avant) est la plus appropriée.

La CSL, qui rappelle qu'elle s'exprime contre la gestion des CET en argent, refuse toute externalisation des contreparties financières du temps accumulé. A ses yeux, il suffirait de prévoir l'obligation aux employeurs de contracter une assurance contre le risque de défaillance de paiement moyennant des primes d'assurances à payer.

49. A titre purement subsidiaire, s'il y a rémunération des fonds consignés, notre Chambre ne peut accepter la disposition selon laquelle l'employeur est bénéficiaire de la rémunération que dans le cas où le salarié bénéficie intégralement des augmentations de salaire intervenues pendant l'accumulation du temps sur le CET.

Eu égard aux critiques émises ci-dessus, la CSL propose d'insérer un article L.235-3bis dans le texte de loi:

**Art. L.235-3bis.** Tout employeur ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, est tenu de faire droit à la demande du salarié tendant à user de ses droits acquis au titre de son compte épargne-temps du moment que sa demande satisfait toutes les conditions résultant du présent chapitre ainsi que de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le tout sans préjudice quant au droit de report éventuel de l'employeur conformément aux dispositions de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

**La CSL propose de modifier l'article L.235-4 comme suit:**

**Art. L.235-4.** Sauf disposition contraire de la convention collective, 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.

L'organisme tiers reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires. Il gère les fonds recueillis et les paye, soit à l'employeur, en cas de liquidation de tout ou de partie d'un compte épargne-temps, soit au salarié bénéficiaire, en cas de faillite de l'employeur.

Les fonds recueillis par l'organisme tiers ne font en aucun moment partie de l'actif de l'employeur.

Au sens du présent Titre l'organisme tiers doit être une compagnie d'assurances établie conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances.

Il doit gérer les fonds des salariés de façon à ce qu'ils soient disponibles sur demande de ces derniers. Les frais d'administration du compte épargne-temps sont supportés par l'employeur qui est le bénéficiaire de la rémunération des fonds consignés.

Si la convention collective confie la gestion du compte épargne-temps à l'employeur, Tout employeur, ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, doit la convention 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.

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.

**6. Information du salarié (article L.235-5 nouveau du projet de loi)**

50. Le projet de loi prévoit la remise par l'employeur à chaque salarié susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps d'une copie du règlement de compte épargne-temps.

L'organisme tiers ou, le cas échéant, l'employeur, si la détention des droits du compte épargne-temps lui est confiée par convention collective, sont obligés d'informer par écrit, au moins une fois par an, au plus tard le 31 mars, chaque salarié sur les droits acquis sur son CET. L'information doit préciser le solde du compte épargne-temps en temps et sa contrepartie en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.

La convention collective pourra prévoir des modalités particulières d'information du salarié.

51. La CSL est d'avis que l'information une fois par an est largement insuffisante et elle demande l'inscription des heures accumulées sur le CET sur le décompte mensuel du salaire à l'instar de ce qui se fait en matière de congé annuel de récréation. Il s'agit en effet de comptabiliser le temps et non pas la contrepartie en argent, puisqu'il s'agit d'économiser du temps et de récupérer du temps.

52. D'autre part, cet article ne mentionne pas l'information des représentations des salariés, à savoir les délégations du personnel et les comités mixtes.

L'information ne devrait en outre pas être limitée au niveau de l'entreprise, mais au-delà, être étendue au niveau national, afin que les partenaires sociaux ayant signé l'accord national/inter-

professionnel et/ou la convention collective soient régulièrement informés de l'évolution des régimes de comptes épargne-temps institués au niveau des entreprises.

Tout comme le propose le CES, la Chambre des salariés demande la communication aux organisations syndicales et à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) des conventions négociées et de l'état de leur exécution.

La CSL propose de modifier le texte de l'article L.235-5 comme suit:

**Art. L.235-5.** L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps une copie du plan règlement de compte épargne-temps tel qu'il résulte de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le solde de nombre de jours épargnés au titre du compte épargne-temps doit figurer sur le décompte de salaire mensuel visé à l'article L.125-7 (1) du Code du travail de chaque salarié ayant adhéré au plan de compte épargne-temps.

L'organisme tiers ou, le cas échéant, l'employeur, si la détention des droits du compte épargne-temps lui est confiée par convention collective, sont obligés 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 temps et sa contrepartie en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.

La convention collective pourra prévoir des modalités particulières d'information du salarié.

#### **7. Alimentation du compte épargne-temps (article L.235-6 nouveau du projet de loi)**

**53. Cet article est un des plus importants du projet de loi. C'est également un des articles où le Gouvernement s'éloigne le plus de l'avis du CES en permettant une alimentation du CET qui dépasse largement les possibilités prévues par le CES et qui ouvre une brèche dans la protection des droits des salariés.**

54. Ainsi, le salarié peut décider d'affecter les éléments suivants au CET:

- la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas pu être pris durant l'année de calendrier par le salarié en raison de besoins de service ou de besoins justifiés d'autres salariés (ce qui présuppose donc une demande de congé préalable du salarié), ainsi que les jours de repos supplémentaires,
- la partie du salaire excédant le salaire social minimum convertie en temps de repos sans que cette partie ne puisse dépasser 10% du salaire annuel,
- les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée,
- les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire pour travail de dimanche,
- la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal convertis en temps de repos,
- les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos.

Une convention collective réglementant le plan de CET pourra déroger à l'énumération qui précède.

**55. Notre Chambre se prononce vigoureusement contre la possibilité de consacrer une partie du congé annuel légal de récréation à l'alimentation des CET. La disposition prévue dans le projet de loi permettra à l'employeur de refuser systématiquement l'octroi d'une partie des congés payés en avançant le motif des besoins de service ou des besoins justifiés d'autres salariés. La première phrase de cet article, d'après laquelle l'alimentation du CET se fait à l'initiative du salarié, risque de paraître cynique.**

Elle renvoie aux développements au chapitre I. 2. du présent avis pour ce qui est de l'alimentation par des jours de congé.

Par contre dans les entreprises où l'employeur accorde des jours de congé supplémentaires par rapport au seuil légal, ce nombre de jours supplémentaires doit pouvoir être épargné par le salarié et placé sur son compte épargne-temps.

56. Le fait de consacrer une partie du salaire à l'alimentation du CET est également inacceptable pour notre Chambre, étant donné qu'elle se prononce pour la seule comptabilisation du temps.

57. Quant aux majorations pour travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, la CSL y marque son accord, puisque cette alimentation a été prévue par le CES qui a jugé que les partenaires sociaux pourront convenir des sources d'alimentation des comptes par le biais du report de temps de travail effectivement presté ou de suppléments directement en relation avec le temps de travail. Il peut s'agir en l'occurrence des majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal.

58. Le CES a en outre retenu les sources d'alimentation suivantes:

- les heures de travail excédant la durée conventionnelle de travail lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale, ainsi que les heures de travail excédant la durée légale de travail; si celles-ci sont prestées sur demande de l'employeur, alors il s'agit de véritables heures supplémentaires à traiter comme telles;
- dans les systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non compensées en fin de période de référence;
- les périodes de congés conventionnels excédant la durée de congé légal;
- les jours fériés d'usage;
- les jours fériés de rechange.

59. Notre Chambre désire toutefois attirer l'attention sur le fait que des éléments de salaire qui ne sont pas imposables ou qui ne sont pas compris dans l'assiette de cotisation deviennent imposables et cotisables lorsqu'ils sont transformés en temps et utilisés plus tard.

En matière de cotisations sociales, il s'agit de la partie de la rémunération dépassant le plafond cotisable et des majorations de salaire pour travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit. En raison de l'article 34, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale (CSS) et du règlement grand-ducal d'exécution du 16 décembre 2008, les compléments et accessoires qui rentrent dans l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie sont l'ensemble des éléments de rémunération payables mensuellement en espèces dont le montant est susceptible de variation, à l'exception des majorations prévues par les dispositions conventionnelles, légales ou réglementaires. En outre, l'article 33, alinéa 1 CSS exclut du revenu professionnel à la base de l'assiette de cotisation la rémunération des heures supplémentaires.

L'article 39, alinéa 5 CSS dispose que, pour une activité au service d'un employeur ou pour toute autre activité ou prestation soumise à l'assurance, l'assiette de cotisation ne peut être supérieure au quintuple des 12 salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins. Toutefois, pour une personne dont l'assurance obligatoire ou volontaire ne couvre pas une année civile entière, le maximum cotisable correspond au quintuple des salaires sociaux minima mensuels de référence relatifs à la période d'affiliation effective.

Du point de vue fiscal, l'article 115, point 11. L.I.R. exonère les suppléments de salaires payés pour le travail de nuit, de dimanche et de jour férié, ainsi que, pour les salariés tombant sous le statut unique, les salaires payés pour les heures supplémentaires.

Donc, en cas de travail de nuit, de dimanche, de jour férié légal, ainsi que dans le cas d'heures supplémentaires non compensées par du temps libre, le salarié bénéficie d'exonérations en matière d'impôts et de cotisations au cours de l'année pendant laquelle les heures de travail sont fournies. Or, l'article L.235-11 nouveau du Code du travail prévoit que les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisa-

tions en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance. D'après cet article, les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ou en cas de sa liquidation.

La CSL propose de modifier l'article L.235-6 comme suit:

<p><b>Art. L.235-6.</b> Les éléments suivants peuvent être affectés au compte épargne-temps:</p> <p>a) la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas été pris durant l'année de calendrier ainsi que les jours de repos supplémentaires,</p> <p>b) la partie du salaire excédant le salaire social minimum tel que défini aux articles L.222-2 et suivants convertie en temps de repos à la demande du salarié sans que cette partie ne puisse dépasser 10% du salaire annuel,</p> <p>a<del>e</del>) conformément à l'article L.211-27, les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par une heure supplémentaire travaillée,</p> <p>b<del>d</del>) les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire tels qu'ils sont prévus à l'article L.231-7,</p> <p>c<del>e</del>) la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal tels que prévus à l'article L.232-7 convertis en temps de repos,</p> <p>d<del>f</del>) les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos,</p> <p>e) le temps de repos supplémentaire dû pour une prestation de travail suite à une réduction de la limite normale de la durée de travail hebdomadaire légale dans le cadre d'une convention collective de travail,</p> <p>f) les jours de congé supplémentaires accordés le cas échéant par l'employeur et dépassant le cadre du congé annuel de récréation fixé par la loi,</p> <p>g) les jours fériés d'usage accordés par l'employeur en sus des jours fériés légaux,</p> <p>h) dans les systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non compensées en fin de période de référence.</p> <p>Une convention collective réglementant le plan de compte épargne-temps pourra déroger à la liste ci-avant.</p>
---

#### **8. Utilisation du compte épargne-temps et indemnisation du salarié pendant qu'il bénéficie de son CET (article L.235-7 nouveau du projet de loi)**

60. Toute utilisation des droits acquis sur le CET présuppose une demande de congé du salarié, demande qui ne peut être refusée que pour des besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise.

Le projet de loi précise néanmoins qu'une convention collective pourra préciser les modalités d'utilisation des droits acquis.

**61. La Chambre des salariés se prononce contre cette disposition qui est exactement la même que celle en matière de congé annuel de récréation. Or, il existe une différence fondamentale entre le congé annuel de récréation qui, d'ailleurs, ne peut pas être reporté indéfiniment, et l'utilisation du temps accumulé sur un CET. Très souvent, le salarié a fait des projets précis nécessitant également une préparation, voire un coût (inscription dans des projets de formation, séjour étendu à l'étranger).**

C'est pourquoi la loi devrait prévoir le principe d'un délai de préavis que le salarié doit respecter lorsqu'il introduit sa demande en vue de bénéficier du temps accumulé sur son CET. Ce délai de préavis, dont les durées minimale et maximale devraient être précisées par l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective applicable, pourrait être proportionnel à la durée du congé dont le salarié aimerait bénéficier. En effet, son absence assez longue de l'entre-

prise oblige l'employeur à organiser différemment le travail au sein de celle-ci, et le remplacement du salarié en congé pourrait être d'autant plus difficile que la fonction qu'il assume est spécialisée.

Notre Chambre considère que l'employeur ne devrait pas pouvoir refuser au salarié l'utilisation du temps accumulé avec le simple motif que les besoins de l'entreprise ne le permettraient pas.

Comme l'écrit le CES, seule une situation exceptionnelle, notion dont la portée et les cas à retenir doivent être précisés dans l'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective peut être invoquée par l'employeur ou le salarié pour envisager le report de l'utilisation du compte épargne-temps.

Les modalités de l'éventuel report doivent également être réglées dans l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective à négocier. A titre d'exemple, elles pourront porter sur la durée de la période de décalage de la jouissance du compte épargne-temps.

62. L'indemnité versée au salarié lors de la prise d'un congé résultant d'un droit acquis sur le CET est calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-4 du Code du travail 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 100% ou 75%, la durée totale du congé épargne-temps est fixée en fonction de ce choix.

Une convention collective réglementant le plan de CET pourra déroger aux modalités prévues ci-dessus.

Lorsque les droits du salarié ont été consignés par l'employeur auprès d'une compagnie d'assurances, l'indemnité est décomptée et versée au salarié par l'employeur. Celui-ci 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 liquidés en faveur du salarié.

**63. La Chambre des salariés rappelle sa revendication que le temps épargné par le salarié doit pouvoir être pris en totalité et que le CET doit être géré en temps. Pendant ce temps, le salarié doit bénéficier du salaire qu'il aurait touché s'il avait continué à travailler.**

La CSL propose de remplacer le texte de l'article L.235-7 proposé par le texte qui suit:

**Art. 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.

Une convention collective pourra préciser les modalités d'utilisation des droits acquis.

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.233-4 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 épargne-temps est fixée en fonction de ce choix.

Une convention collective réglementant 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'assurances, 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 liquidés en faveur du salarié.

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. A l'instar de l'indemnité journalière due pour un congé annuel de récréation, elle est considérée comme salaire.

**64. La CSL constate en outre que le projet de loi n'envisage pas clairement la maladie du salarié pendant la période où il bénéficie du solde de congé accumulé sur son compte épargne-temps. Elle estime qu'il y a lieu d'adopter la solution retenue par le législateur à l'article L.233-11 en matière de congé ordinaire de récréation.**

**La CSL propose partant d'insérer un article L.235-7bis relatif à la maladie du salarié.**

**Art. L.235-7bis.** Si le salarié tombe malade pendant qu'il prend du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congé consommés au titre du compte épargne-temps et y sont reconstitués.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

### **9. La protection du salarié profitant du CET (article L.235-8 nouveau du projet de loi)**

65. Le congé pris par utilisation des droits accumulés sur le CET est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié ainsi que pour tous les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié, y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un CET, le salarié est considéré en congé payé.

**66. La CSL se prononce en faveur d'une protection du salarié contre le licenciement, à l'instar de ce qui est prévu respectivement aux articles L.234-57 et L.337-1 du Code du travail, qui interdisent à l'employeur, pendant toute la durée du congé d'accueil en cas d'adoption et du congé pré- et postnatal, de notifier aux salariés la résiliation de leur contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable.**

Une telle mesure est justifiée par le fait que le salarié peut bien se trouver à l'étranger et que l'on ne peut pas imputer le préavis sur la durée d'utilisation du temps accumulé sur le CET, sinon ce serait lui-même qui paierait l'indemnité de préavis.

**La CSL propose de modifier l'article L.235-8 comme suit:**

**Art. L.235-8.** Le congé pris par utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié ainsi que pour tous les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps, le salarié est considéré en congé payé, conformément à l'article L.233-11.

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail, ou le cas échéant la convocation à l'entretien préalable à un salarié à partir du premier jour du congé pris sur base du présent titre et cela jusqu'à sa reprise effective de travail à la fin de son congé.

Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction, et le cas échéant toute convocation à entretien préalable, sont nuls et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues et dûment convoquées, de constater, la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien du salarié, le cas échéant sa réintégration. L'ordonnance du Président est exécutoire par provision et susceptible d'appel porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois en cas de faute grave, l'employeur peut demander la résiliation du contrat de travail à la juridiction du travail.

En cas de résiliation du contrat de travail par le tribunal du travail, au cours de la période de congé épargne-temps du salarié, le congé non consommé par le salarié, suite à cette rupture de son contrat, lui sera recrédité et lui sera indemnisé en application de l'article L.235-9 paragraphe 2.

## 10. Liquidation du CET (article L.235-9 nouveau du projet de loi)

67. Le projet précise qu'un CET ne peut être liquidé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel.

68. Dans quelques cas une liquidation par un versement en capital est néanmoins prescrite:

- en cas de cessation du contrat de travail, le jour de l'octroi d'une pension de vieillesse, ou au plus tard à l'âge de 65 ans,
- en cas de cessation du contrat de travail lors de l'octroi d'une pension d'invalidité, lors de l'épuisement du droit du salarié à une indemnité pécuniaire de maladie, lors de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe, lors du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé, lors de la confirmation de la décision de réorientation vers le marché de travail ordinaire par la commission d'orientation,
- en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord, sous réserve que le salarié ne puisse bénéficier d'un transfert auprès d'un autre employeur des droits acquis sur son CET,
- en cas de décès du salarié,
- sur demande du salarié, 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.

**La CSL, conformément à son exigence fondamentale que les comptes épargne-temps soient gérés en temps, demande que la somme à payer aux bénéficiaires représente le temps entier accumulé sur le CET dont la valeur monétaire est à calculer conformément aux dispositions de l'article L.233-14 du code du travail qui fixe le montant de l'indemnité journalière en cas de prise du congé de récréation.**

**D'autre part, il est inadmissible que la pension de vieillesse, qui est un évènement très prévisible, puisse donner naissance à la liquidation en argent du CET. Partant la CSL s'y oppose.**

En ce qui concerne l'hypothèse d'un transfert d'entreprise, il y a lieu de préciser que dans ce cas les droits et obligations qui résultent d'un contrat de travail sont transférés au cessionnaire suivant l'article L.127-3 du Code du travail, Cette situation ne nécessite donc pas de disposition spécifique dans la future loi sur le compte épargne-temps. Le solde de temps figurant sur le compte épargne-temps d'un salarié concerné par un transfert d'entreprise est par le jeu de l'article L.127-3 du Code du travail d'office transféré au nouvel employeur.

**La CSL propose de modifier l'article L.235-9 comme suit:**

**Art. L.235-9.** Pendant la relation de travail ~~Le~~ compte épargne-temps ne peut être utilisé liquidé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel.

~~, sauf dans les cas suivants~~ Dans les cas suivants la liquidation du solde de jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié, se fait par le paiement par l'employeur d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-14; cette indemnité est versée au salarié ou, le cas échéant, à ses ayants droit dans le délai de 5 jours prévu à l'article L.125-7(2):

~~a) en cas de cessation du contrat de travail le jour de l'octroi d'une pension de vieillesse ou au plus tard à l'âge de 65 ans conformément à l'article L.125-3,~~

~~ab) en cas de cessation du contrat de travail conformément à l'article L.125-4,~~

~~be) en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord; néanmoins si sous réserve que le salarié ne puisse bénéficier d'unes dispositions de l'article L.235-10 lui permettant de transférer de ses droits auprès d'un autre employeur, l'indemnité correspondant à ses les droits acquis est alors transférée à cet employeur; celui-ci crédite le solde congé y correspondant sur le nouveau compte épargne-temps du salarié; le cas échéant le solde congé en question est réévalué en fonction du nouveau salaire du salarié, sur son compte épargne temps.~~

~~cd) en cas de décès du salarié.~~

~~ou une liquidation par un versement en capital est prescrite:~~

### **11. Transfert des droits acquis dans un CET à un autre employeur (article L.235-10 nouveau du projet de loi)**

69. Dans certains cas les droits accumulés sur le CET peuvent être transférés en cas de changement d'employeur,

- si les droits du salarié ont été consignés à un organisme tiers: le titulaire du compte pourra maintenir le compte auprès de l'organisme tiers ou, en cas d'accord du nouvel employeur, faire transférer le compte auprès de l'organisme tiers du nouvel employeur ou encore, 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 obtention de l'accord du nouvel employeur à condition que le plan du compte épargne-temps introduit par une convention collective de travail le prévoit; à défaut d'accord du nouvel employeur, le compte sera liquidé en capital.

**70. La CSL, tout comme le CES, demande que le transfert individuel des droits acquis sur un compte épargne-temps suppose, par analogie au régime applicable aux pensions complémentaires, un accord signé entre les trois parties: l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié.**

**Il n'est par conséquent pas nécessaire de passer par des organismes tiers, étant donné qu'il s'agit de temps qui devra être à la disposition du salarié auprès du nouvel employeur en cas d'accord de celui-ci.**

**Dans l'optique de la CSL où il n'est pas du tout nécessaire d'avoir recours à un quelconque organisme externe pour gérer le compte épargne-temps, le transfert des droits résultera d'un accord entre le salarié et son nouvel employeur.**

**La CSL propose de biffer l'article L.235-10 proposé par les auteurs du projet, alors qu'elle propose d'intégrer ces dispositions dans la nouvelle formulation de l'article L.235-9.**

**Art. L.235-10.** Les droits accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être transférés en cas de changement d'employeur:

- (a) si les droits du salarié ont été consignés à un organisme tiers: le titulaire du compte pourra maintenir le compte auprès de l'organisme tiers ou, en cas d'accord du nouvel employeur, faire transférer le compte auprès de l'organisme tiers du nouvel employeur ou encore, à défaut, se faire rembourser en capital;
- (b) si les droits du salarié sont gérés par l'employeur: le transfert des droits pourra se faire après obtention de l'accord du nouvel employeur à condition que le plan du compte épargne-temps introduit par une convention collective de travail le prévoit; à défaut d'accord du nouvel employeur, le compte sera liquidé en capital.

## **12. L'inclusion des droits accumulés sur un CET dans l'assiette cotisable et imposable (article L.235-11 nouveau du projet de loi)**

71. Les droits accumulés sur le CET constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ou en cas de sa liquidation.

La loi de l'impôt sur le revenu est en outre modifiée pour inclure, dans la notion de „revenu d'une occupation salariée“ la contrepartie financière du temps disponible sur un CET ainsi que les revenus engendrés par le compte. En outre, elle disposera que l'imposition doit se faire au moment de la liquidation d'un compte.

L'employeur est responsable du paiement des droits accumulés sur un compte épargne-temps même en cas de consignation auprès d'un organisme tiers.

**La CSL est d'avis que l'article L.235-11 proposé par les auteurs du projet peut être maintenu. Dans l'optique de la proposition de texte de la CSL cet article devient l'article L.235-10.**

**Art. L.235-101.** Les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps au sens de l'article L.235-5 ou en cas de sa liquidation au sens de l'article L.235-98.

## **13. Subrogation des droits (article L.235-12 nouveau)**

72. Le projet de loi prévoit que l'employeur est en tout état de cause le responsable final du paiement des droits accumulés par le salarié sur son compte épargne-temps.

**Etant donné que la CSL n'admet pas la thèse de l'externalisation des droits, l'article L.235-12 proposé peut être biffé.**

**Art. L.235-12.** L'employeur est responsable du paiement des droits accumulés sur un compte épargne-temps même en cas de consignation auprès d'un organisme tiers.“

## **14. Modifications de certains articles du Code du travail (article 1, points 2° à 8° du projet de loi)**

73. Le projet de loi prévoit la modification de l'article L.232-7 paragraphe (1) pour tenir compte de la possibilité de mettre la rémunération pour travail de jour férié légal sur un compte épargne-temps.

Les auteurs du projet ont néanmoins omis d'ajouter cette possibilité au paragraphe (2) du même article, lequel vise la même hypothèse mais concerne le salarié qui est rémunéré au mois, le premier paragraphe étant relatif au salarié qui est rémunéré à l'heure.

**La CSL propose ainsi d'insérer entre la première et la seconde phrase du paragraphe (2) une phrase de la teneur suivante:**

„Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps que prévu aux articles L.235-0 et suivants.“

74. Le projet de loi prévoit qu'en matière d'indemnité de chômage, les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps 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. Dans le même ordre d'idées, des mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi sont immunisées par rapport au calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

**75. La Chambre des salariés constate que ces dispositions, qui ne sont pas en elles-mêmes contestables, omettent toutefois un point très important: l'interaction entre les législations sur le chômage partiel et le maintien dans l'emploi et celle relative aux CET. Il faut en effet éviter que les CET ne soient utilisés pour contourner la législation sur le chômage partiel.**

**De même faudrait-il vérifier les interactions éventuelles de la législation en matière de CET avec celle relative aux préretraites. La mise en place de CET ne doit pas avoir pour conséquence de rendre superflus d'autres dispositifs en matière du droit du travail où il y a une participation financière de l'employeur et/ou de l'Etat.**

76. Le projet de loi prévoit l'ajout d'un nouveau paragraphe (3) à l'article L.521-15 du Code du travail de la teneur suivante:

„(3) Dans le cadre de mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dues à des périodes de chômage partiel ou suite à des mesures prévues dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions conformément aux dispositions de l'article L.513-3, 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. Il en est de même pour le salarié en période d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps pour lequel 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.“

**Dans l'approche de la CSL où le salarié touche pendant qu'il fait emploi de son compte épargne-temps d'une indemnité calculée conformément à l'article L.233-14 du Code du travail, correspondant à un salaire, elle estime que cet article est superflu et propose de le biffer.**

**En ce qui concerne la modification de l'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L.521-18, la CSL estime important de maintenir la modification proposée. Néanmoins dans la dernière phrase, le mot plafond est à remplacer par revenus visés ci-avant, afin que le texte fasse sens.**

**La CSL propose partant le texte suivant:**

„Sans préjudice des dispositions de l'article L.521-I, paragraphe (2), le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement publics tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent de la rémunération de référence visée à l'article L.521-14, paragraphe (1), paragraphe (4) ou paragraphe (3). S'il y a lieu, la partie de ces revenus dépassant le plafond prescrite est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet. Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus visés ci-avant ~~plafond~~.“

**15. Modifications du Code de la sécurité sociale, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail (articles II, III et IV du projet de loi)**

77. Le projet de loi prévoit un certain nombre de modifications du Code de la sécurité sociale pour tenir compte des implications du compte épargne-temps, à savoir:

- couverture pendant la période de prise du congé,
- paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie en cas de période d'incapacité pendant le congé,
- prise en compte de la période de liquidation du compte épargne-temps comme période d'assurance-pension au sens de l'article 170 du Code de la sécurité sociale,
- cotisations de sécurité sociale dues pour la période de liquidation du compte épargne-temps.

Le projet de loi prévoit en outre de sortir le crédit sur un compte épargne-temps du champ du salaire cessible et saisissable.

**La Chambre des salariés note que ces dispositions trouvent leur raison d'être dans l'optique du projet de loi qui prévoit la comptabilisation du temps accumulé en argent. En effet, dans cette optique, l'indemnisation du congé peut en effet être différente du salaire que le salarié touche au moment de l'entrée en congé. Rappelons que si l'indemnisation se fait bien d'après les dispositions de l'article L.233-14 du Code du travail en matière de congé annuel de récréation, le salarié peut toutefois choisir une indemnisation du congé épargne-temps de 75% uniquement. Etant donné que le temps accumulé ne bénéficie pas d'une adaptation à l'évolution des prix et des salaires réels, le temps accumulé, calculé au salaire du moment d'entrée en congé, tend à se réduire.**

Dans l'approche de notre Chambre, qui demande la gestion des CET en temps, une heure de congé prise est une heure de congé épargnée. Vu que la période de congé épargne-temps est assimilée à du temps de travail effectif et l'indemnisation est également celle qui est applicable en cas de congé de récréation, il ne serait pas nécessaire de spécifier expressément que les périodes d'épargne temps sont des périodes d'assurance obligatoire, puisqu'il y a de toute façon continuation du paiement du salaire.

Pour ce qui est de la maladie en cas de congé d'épargne-temps, le commentaire relatif à l'article L.235-8 nouveau précise que „le salarié en congé suite à l'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps est considéré comme un salarié absent suite à la prise de son congé payé de récréation. Cela signifie notamment que si le salarié tombe malade pendant son congé pris sur son compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme des jours de congé.“

Cette précision devrait être ancrée dans la loi. Les conventions collectives devraient éventuellement prévoir les modalités du report de la période du congé épargne-temps non prise.

De plus, si le congé épargne-temps est assimilé à une période de congé de récréation, qui elle est assimilée à du temps de travail, le salarié devrait logiquement bénéficier de la continuation du paiement de son salaire (Lohnfortzahlung) pendant les premiers 77 jours de maladie.

Il n'est partant pas nécessaire de compléter l'article 9 du Code de la sécurité sociale, en prévoyant le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie pour cette période, à l'instar de ce qui se fait pour le congé pour raisons familiales où l'employeur avance le salaire et est remboursé par la Caisse nationale de santé. La procédure applicable serait celle de l'alinéa (1) de cet article qui est applicable à l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Ce ne serait donc qu'à partir du 77<sup>e</sup> jour que la CNS prendrait la relève par le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie.

Les modifications envisagées de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ne sont pas non plus nécessaires.

La CSL propose ainsi de biffer les articles II, III et IV du projet de loi.

## 16. Eléments manquants dans le projet de loi

78. En outre, conformément aux revendications de notre Chambre relatives à une implication des représentations des salariés au niveau de l'entreprise (cf. point 5.), une modification des dispositions y relatives du Code du travail s'imposerait également. D'ailleurs faudrait-il aussi clarifier si ces dispositions ne devraient pas être adaptées en ce qui concerne le statut des salariés en CET pour ce qui est de la possibilité d'une candidature ou l'exercice du mandat de représentant des salariés.

\*

## III. CONCLUSIONS

79. La Chambre des salariés, en raison de tous les arguments et analyses présentés dans cet avis, se prononce contre le projet de loi tel qu'il lui fut soumis par le Gouvernement.

Ce projet de loi est caractérisé par une grande méfiance envers le dialogue social et ouvre une brèche dans la protection des salariés au Luxembourg.

Au lieu d'être un avantage accordé au salarié, le compte épargne-temps, tel qu'il est régi par les dispositions de ce projet de loi, est un pur instrument de flexibilisation de la durée du travail dans les mains des employeurs.

Le projet de loi sous avis contient en effet des éléments qui constituent indéniablement une mise en cause d'acquis sociaux comme le dialogue social, la limitation de la durée du travail, le droit à un congé annuel de récréation ou encore la fixation des salaires.

La Chambre des salariés invite le Gouvernement à remanier le projet de loi en profondeur, en tenant compte de sa proposition de texte, en consultant les partenaires sociaux et en mettant l'accent principalement sur la mise en place des comptes épargne-temps uniquement par accord national/interprofessionnel ou convention collective.

\*

## ANNEXE

**PROPOSITION 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

**TEXTE DE LA PROPOSITION**

**Art. I.: Le Code du travail est modifié comme suit:**

**1. Le Titre III du Livre II est complété par un chapitre V de la teneur suivante:**

**Chapitre V – Compte épargne-temps***Section 1. Objet*

**Art. L.235-0.** Le présent chapitre a pour objet de fixer le cadre et les conditions générales de mise en place et de fonctionnement d'un système de compte épargne-temps au profit des salariés ayant un statut de droit privé, sans égard au statut de leur employeur.

Chaque salarié est libre d'adhérer ou non au plan de compte épargne-temps mis en place dans l'entreprise de son employeur. Le salarié peut à tout moment décider de quitter le dispositif.

Le système de compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié y adhérant de pouvoir épargner du temps de repos afin de pouvoir l'utiliser à un moment donné à sa guise. Le temps de repos ainsi épargné est dénommé congé.

*Section 2. Définitions*

**Art. L.235-1.** Au sens du présent chapitre, on entend par:

- a) „compte épargne-temps“: le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de repos déterminées conformément à l'article L.235-6 et non prises;
- b) „plan de compte épargne-temps“: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps conformément à
  - l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclu entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L.165-1 applicable
  - ou
  - la convention collective applicable;
- c) „salarié“: une personne liée par un contrat de travail au sens du titre II du présent livre autre que les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
- d) „employeur“: toute personne physique ou morale liée par contrat de travail de droit privé à un salarié, qu'elle relève du droit privé ou du droit public;
- e) „utilisation de droits“: le fait pour un salarié de faire emploi du temps de repos épargné sur son compte épargne-temps au cours de la relation de travail;
- f) „liquidation de droits“: le paiement par l'employeur à la fin de la relation de travail, de l'indemnité visée à l'article L.235-9 paragraphe 2.

### *Section 3. Mise en place et champ d'application*

**Art. L.235-2.** La mise en place d'un plan de compte épargne-temps peut être prévue par:

- un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L.165-1
- ou
- une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants.

Le plan de compte épargne-temps doit en tout état de cause être, dans chaque entreprise, approuvé par la délégation du personnel avant de pouvoir entrer en vigueur. En cas de litige, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire visée au dernier tiret du paragraphe (2).

La délégation du personnel peut toujours prendre l'initiative de proposer un plan de compte épargne-temps, voire proposer des modifications au plan existant, tout en respectant le cadre posé par la loi, ainsi que l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective applicable.

L'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective susmentionnés mettant en place un plan de compte épargne-temps doivent prévoir au moins:

- les moyens d'alimentation du compte épargne-temps, conformément à l'article L.235-6;
- les modalités concrètes d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps, tels:
  - les délais endéans lesquels le salarié peut demander l'alimentation de son compte épargne-temps;
  - les préavis à respecter lorsqu'il entend faire emploi du temps de repos épargné figurant sur son compte épargne-temps;
  - les cas et les délais de reports éventuels au profit de l'employeur avec leurs conditions et modalités concrètes, suite à la demande du salarié de profiter de ses droits acquis sur son compte épargne-temps;
- la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et l'utilisation totale ou la première utilisation partielle;
- l'obligation de la mise en place d'une garantie du paiement des droits accumulés par les salariés en cas de faillite de l'employeur;
- l'instauration d'une commission paritaire appelée à concilier les parties en cas de litige.

**Art. L.235-3.** Sont exclus du bénéfice du plan de compte épargne-temps:

- les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'entreprise, sans préjudice de leurs droits acquis auprès d'un ancien employeur;
- les jeunes salariés au sens de l'article L.341-1;
- les personnes sous contrat d'apprentissage conformément aux articles L.111-1 et suivants;
- dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'oeuvre autorisé conformément à l'article L.132-1.

### *Section 4. Obligations de l'employeur*

**Art. L.235-3bis.** Tout employeur ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, est tenu de faire droit à la demande du salarié tendant à user de ses droits acquis au titre de son compte épargne-temps du moment que sa demande satisfait toutes les conditions résultant du présent chapitre ainsi que de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le tout sans préjudice quant au droit de report éventuel de l'employeur conformément aux dispositions de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

**Art. L.235-4.** Tout employeur, ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, doit impérativement prévoir un dispositif d'assurance, destiné à garantir les droits acquis sur les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires en cas de faillite.

**Art. L.235-5.** L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps une copie du plan de compte épargne-temps tel qu'il résulte de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le solde de nombre de jours épargnés au titre du compte épargne-temps doit figurer sur le décompte de salaire mensuel visé à l'article L.125-7(1) du Code du travail de chaque salarié ayant adhéré au plan de compte épargne-temps.

#### *Section 5. Alimentation du compte épargne-temps*

**Art. L.235-6.** Les éléments suivants peuvent être affectés au compte épargne-temps:

- a) conformément à l'article L.211-27, les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée,
- b) les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire tels qu'ils sont prévus à l'article L.231-7,
- c) la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal tels que prévus à l'article L.232-7 convertis en temps de repos,
- d) les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos,
- e) le temps de repos supplémentaire dû pour une prestation de travail suite à une réduction de la limite normale de la durée de travail hebdomadaire légale dans le cadre d'une convention collective de travail,
- f) les jours de congé supplémentaires accordés le cas échéant par l'employeur et dépassant le cadre du congé annuel de récréation fixé par la loi,
- g) les jours fériés d'usage accordés par l'employeur en sus des jours fériés légaux,
- h) dans les systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non compensées en fin de période de référence.

#### *Section 6. Indemnisation du salarié*

**Art. L.235-7.** 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. A l'instar de l'indemnité journalière due pour un congé annuel de récréation, elle est considérée comme salaire.

#### *Section 7. Interruption du congé*

**Art. L.235-7bis.** Si le salarié tombe malade pendant qu'il prend du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congé consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recrédités.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

#### *Section 8. Protection du salarié*

**Art. L.235-8.** Le congé pris par utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié ainsi que pour tous les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps, le salarié est considéré en congé payé.

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail, ou le cas échéant la convocation à l'entretien préalable à un salarié à partir du premier jour du congé pris sur base du présent titre et cela jusqu'à sa reprise effective de travail à la fin de son congé.

Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction, et le cas échéant toute convocation à entretien préalable, sont nuls et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues et dûment convoquées, de constater, la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien du salarié, le cas échéant sa réintégration. L'ordonnance du Président est exécutoire par provision et susceptible d'appel porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées,

Toutefois en cas de faute grave, l'employeur peut demander la résiliation du contrat de travail à la juridiction du travail.

En cas de résiliation du contrat de travail par le tribunal du travail, au cours de la période de congé épargne-temps du salarié, le congé non consommé par le salarié, suite à cette rupture de son contrat, lui sera recredité et lui sera indemnisé en application de l'article L.235-9 paragraphe 2.

### *Section 9. Utilisation et liquidation des droits*

**Art. L.235-9.** Pendant la relation de travail le compte épargne-temps ne peut être utilisé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel.

Dans les cas suivants la liquidation du solde de jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié, se fait par le paiement par l'employeur d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-14; cette indemnité est versée au salarié ou, le cas échéant, à ses ayants droit dans le délai de 5 jours prévu à l'article L.125-7(2):

- a) en cas de cessation du contrat de travail conformément à l'article L.125-4,
- b) en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord; néanmoins si le salarié peut bénéficier d'un transfert de ses droits auprès d'un autre employeur, l'indemnité correspondant à ses droits acquis est alors transférée à cet employeur; celui-ci crédite le solde congé y correspondant sur le nouveau compte épargne-temps du salarié; le cas échéant le solde congé en question est réévalué en fonction du nouveau salaire du salarié,
- c) en cas de décès du salarié.

**Art. L.235-10.** Les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ou en cas de sa liquidation au sens de l'article L.235-9.

## **2. Autres modifications du Code du travail:**

1. L'article L.231-7 est modifié comme suit:

- a) l'alinéa 2 du paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„Le repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé quatre heures. Dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13.00 heures et ce jour-là la durée de travail ne peut excéder cinq heures. Ce repos compensatoire peut aussi être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants.“

- b) l'alinéa 2 du paragraphe (2) prend la teneur suivante:

„En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, conformément au paragraphe (I), le seul supplément de soixante-dix pour cent est dû, il peut être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants.“

2. L'article L.232-7 est modifié comme suit:

- a) le paragraphe (1) prend la teneur suivante:

„Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2, le travailleur rémunéré à l'heure occupée ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées, majorée de cent pour cent. Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants.“

b) il est intercalé la phrase suivante entre la première et la dernière phrase du paragraphe (2):

„Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants.“

3. L'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L.521-18 est modifié comme suit:

„Sans préjudice des dispositions de l'article L.521-I, paragraphe (2), le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement publics tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent de la rémunération de référence visée à l'article L.521-14, paragraphe (1), paragraphe (4) ou paragraphe (3). S'il y a lieu, la partie de ces revenus dépassant le plafond prescrite est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet.“

Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus visés ci-avant.“

#### **Art. II. *Disposition transitoire***

Les conventions, règlements et plans de compte épargne-temps en place au moment de la mise en vigueur de la présente loi doivent être adaptés à la présente loi dans un délai de douze mois.

Luxembourg, le 15 février 2011

*Pour la Chambre des salariés,*

*La Direction,*  
René PIZZAFERRI  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

6234/02

**N° 6234<sup>2</sup>****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“<sup>1</sup>. 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-

<sup>1</sup> 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 Commune 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 garantie<sup>2</sup>. En pratique, le système de „Contractual Trust Arrangement“ prévoyant la transmission de valeurs mobilières y est le système favorisé par la majorité des employeurs.

<sup>2</sup> § 7 e SGB IV

### **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 défaillante.

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 prévoie. 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.

Partant, 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 pue 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) 2<sup>e</sup> 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.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6234/03

N° 6234<sup>3</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session extraordinaire 2013-2014

**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

\* \* \*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE RETRAIT DU ROLE DES AFFAIRES  
DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(10.3.2014)

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Article unique.**— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à demander en Notre Nom le retrait du projet de loi 6234 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.

Château de Berg, le 10 mars 2014

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

04



## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

---

MB/AF

### Commission du Travail et de l'Emploi

#### Procès-verbal de la réunion du 03 février 2011

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 13 janvier 2011
2. Rapport d'activité du Médiateur (2009 - 2010)
  - Examen du volet concernant le travail et l'emploi
3. 6234 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
  - Désignation d'un rapporteur
  - Présentation et examen du projet de loi

\*

Présents : M. Félix Braz remplaçant Mme Viviane Loschetter, M. Fernand Etgen, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, M. Lucien Lux, M. Roger Negri, M. Gilles Roth remplaçant Mme Martine Mergen, M. Marc Spautz, Mme Vera Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration  
M. Gary Tunsch et Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

Excusés : M. André Bauler, M. Léon Gloden

\*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

## **1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 13 janvier 2011**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 13 janvier est approuvé.

## **2. Rapport d'activité du Médiateur (2009 - 2010)**

Suite aux explications de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration concernant les observations du Médiateur relatives au volet Travail et Emploi, la commission retient ce qui suit:

### Indemnités de chômage

Le Médiateur a soulevé le cas d'un travailleur frontalier français, bénéficiant d'une modique pension d'invalidité dans son pays qui, suite à son inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM, s'est vu refuser le bénéfice de l'indemnité de chômage précisément au motif qu'il touchait déjà cette pension d'invalidité. Ce refus est basé sur l'article L. 521-3 du Code du travail qui dans sa teneur actuelle prévoit que le demandeur d'emploi qui souhaite bénéficier des indemnités de chômage ne doit être bénéficiaire ni d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ni d'une rente plénière d'accident.

Pour remédier à cette situation injuste, le Médiateur a suggéré de modifier l'article 521-3 du Code du travail dans le sens que lorsqu'un travailleur à capacité réduite souhaite bénéficier des indemnités de chômage suite à une mesure de reclassement externe et qu'il bénéficie déjà d'une pension d'invalidité dans un autre pays membre de l'Union européenne, ses indemnités de chômage seront réduites à concurrence du montant de la pension qui lui est allouée.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration ayant déjà répondu au Médiateur qu'il envisage de modifier l'article L. 521-3 du Code du travail en introduisant des dispositions de non-cumul en lieu et place d'un refus d'octroi des indemnités de chômage, cette modification législative se trouve à présent formellement inscrite à l'article I, point 7° du projet de loi 6234 sur le compte épargne-temps. Il y est prévu d'ajouter à l'article L. 521-3 du Code du travail un alinéa 2 nouveau disposant 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 ...".

Au moment où cette modification législative aura été évacuée par la Chambre des Députés, ce problème soulevé par le Médiateur sera donc résolu.

### Aide au réemploi

Le Médiateur a été saisi de plusieurs réclamations visant les conditions d'attribution d'une aide au réemploi, allocation étatique qui permet au bénéficiaire reclassé dans un nouvel emploi de toucher une rémunération égale à 90% de la rémunération antérieure pendant une durée de 4 ans.

Le Médiateur fait état de plusieurs cas ayant trait au refus par l'ADEM d'octroyer des aides au réemploi au motif que les requérants ne seraient pas dans un lien de subordination à l'égard de leur employeur.

D'autres réclamations ont été introduites par des personnes engagées par des sociétés et dont elles étaient titulaires de l'autorisation d'établissement. Bien qu'elles ne fussent pas actionnaires ou associés, l'ADEM a refusé l'aide au réemploi. Le refus était motivé par le fait

que l'autorisation d'établissement avait été accordée sous la condition que le titulaire en question assume des fonctions de gérant dans la société.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a annoncé que le Gouvernement se propose de modifier le règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution d'une aide au réemploi, afin de répondre d'une façon générale aux observations formulées par le Médiateur et de faire respecter à nouveau la finalité initiale de cette aide. Il s'agira en particulier de contrecarrer des procédés plus ou moins habiles qui actuellement sont susceptibles de détourner le texte précité de sa finalité initiale.

A cet effet, il est prévu d'apporter les modifications suivantes à la réglementation actuelle:

- limitation du montant de l'aide au réemploi à la hauteur du salaire social minimum. Cette initiative s'impose pour freiner la tendance des employeurs de rémunérer systématiquement et indépendamment de son niveau de qualification le travailleur reclassé au salaire social minimum. Dans le chef de salariés ayant bénéficié avant le reclassement de salaires largement plus élevés, l'Etat a alors à assumer, jusqu'à concurrence du maximum de l'aide au réemploi, une contribution au salaire pouvant se situer largement au-dessus de la part de l'employeur, ce qui n'est guère défendable.

- définition plus restrictive du champ d'application de l'aide au réemploi par rapport à la participation du bénéficiaire à la création et à la direction d'une entreprise.

Ainsi le nouveau texte réglementaire disposera qu'une aide au réemploi sera due si le demandeur de l'aide au réemploi:

- est légalement occupé auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché;
- est occupé sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché;
- est assuré en qualité de salarié auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois;
- est apte au travail;
- est âgé de moins de soixante-cinq ans accomplis;
- ne jouit pas d'une pension de vieillesse, d'une pension de vieillesse anticipée ou d'une pension d'invalidité;
- n'est pas le titulaire de l'autorisation d'établissement ou exerce la fonction de gérant, d'administrateur ou encore d'administrateur délégué à la gestion journalière de la société auprès de laquelle il se trouve employé;
- ne détient pas une participation dans la société, non cotée en bourse, auprès de laquelle il se trouve employé.

Par contre, afin de clarifier notamment les cas particuliers soulevés par le Médiateur, aucune aide au réemploi ne sera due si

- la majorité du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé est détenu par le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats ou par un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement.

- le conjoint, le partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au second degré inclusivement ont détenu au courant des deux années précédant la conclusion du contrat de travail la majorité des parts ou actions du capital de la société auprès de laquelle le bénéficiaire est employé.

## Reclassement

La commission prend acte des explications de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration relatives à l'avant-projet de loi portant réforme de la législation sur la réinsertion professionnelle. Ce projet, élaboré de concert avec le Ministère de la Sécurité sociale, est censé tenir compte dans une large mesure des critiques formulées par le Médiateur.

Les critiques du Médiateur visent essentiellement les points suivants:

- la longueur de la procédure,
- l'interaction entre la médecine du travail et le Contrôle médical,
- les risques en cas de perte du nouvel emploi accepté par le salarié en reclassement externe.

La réforme poursuivra principalement les objectifs suivants:

- saisine concomitante des Services de Santé au travail et de la Commission mixte afin de raccourcir la durée de l'instruction du dossier,
- création d'un statut spécifique du travailleur reclassé avec maintien de ce statut pour le salarié subissant un échec dans son reclassement externe;
- introduction d'une période de réévaluation de la capacité de travail des salariés reclassés en vue soit de leur réinsertion, soit de leur admission éventuelle à la pension d'invalidité.

Ces mesures sont susceptibles d'apporter des réponses aux critiques formulées par le Médiateur.

La commission relève encore la complexité de ce dossier, compte tenu aussi de ces incidences sur d'autres domaines. Il importera en particulier de mettre en place des mécanismes permettant de départager les salariés réellement aptes au reclassement, notamment aussi en prévoyant des incitatifs à leur intention, et ceux pour lesquels l'invalidité constitue finalement la seule issue possible.

\*

Le président de la commission est chargé de porter les observations ci-dessus à la connaissance de la Commission des Pétitions, par l'intermédiaire de la Présidence de la Chambre des Députés.

- 3. 6234 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**

M. le président Lucien Lux est désigné comme rapporteur du projet de loi.

Suite aux explications de M. le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, la commission décide de n'entamer l'examen proprement dit du projet de loi qu'au moment où le Gouvernement, sur base des avis des chambres professionnelles et d'une nouvelle consultation des partenaires sociaux, aura proposé les amendements au projet qui se dégageront de ces avis et consultations.

Il est encore retenu que le Conseil économique et social, auteur d'un avis sur la problématique en 2004, sera invité le moment utile en commission pour venir exposer ses vues sur ce dossier.

\*

La prochaine réunion est fixée au jeudi, le 3 mars 2011. L'ordre du jour sera consacré au projet de Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie Europe 2020 (PNR 2020), volet travail et emploi, au sujet duquel la commission est invitée à émettre un avis à l'intention de la Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire.

Luxembourg, le 14 février 2011

Le Secrétaire,  
Martin Bisenius

Le Président,  
Lucien Lux