



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7324

Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :
1° le Code du travail ;
2° le Code civil ;
3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Date de dépôt : 25-06-2018

Date de l'avis du Conseil d'État : 27-12-2018

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
01-04-2019	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
25-06-2018	Déposé	7324/00	<u>6</u>
19-12-2018	Avis de la Chambre des Salariés (27.11.2018)	7324/01	<u>30</u>
27-12-2018	Avis du Conseil d'État (21.12.2018)	7324/02	<u>39</u>
14-01-2019	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (17.12.2018)	7324/03	<u>44</u>
28-02-2019	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Yves Cruchten	7324/04	<u>49</u>
12-03-2019	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°11 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7324	<u>64</u>
28-03-2019	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (28-03-2019) Evacué par dispense du second vote (28-03-2019)	7324/05	<u>66</u>
28-02-2019	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (08) de la reunion du 28 février 2019	08	<u>69</u>
31-01-2019	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (05) de la reunion du 31 janvier 2019	05	<u>77</u>
12-03-2019	Elaboration d'un bilan permettant une évaluation de la mise en oeuvre des dispositions concernant les comptes épargne-temps dans le secteur privé	Document écrit de dépôt	<u>85</u>
24-04-2019	Publié au Mémorial A n°262 en page 1	7324	<u>87</u>

Résumé

N° 7324

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

1° le Code du travail ;

2° le Code civil ;

3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

RESUME

Selon les dispositions prévues par le projet de loi, la mise en place d'un CET peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective, soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel. Dans ce dernier cas, le CET ne peut être introduit que d'un commun accord entre l'employeur individuel et la délégation du personnel. Celui-ci doit par ailleurs être homologué par le Ministre.

Le compte épargne-temps est réservé aux salariés d'une ancienneté de deux ans au moins. Il est alimenté et utilisé en heures et limité à un maximum de 1800 heures.

Le projet de loi détermine les heures pouvant alimenter le CET sur demande du salarié, à savoir :

- les jours de congé non pris pour autant qu'ils dépassent le minimum légal,
- le congé accordé dans le cadre de l'art. L-211-6, c.-à-d. dans le cadre d'un plan d'organisation du travail dépassant un mois,
- les heures supplémentaires ou soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile,
- le repos compensatoire accordé pour travail du dimanche ou jours fériés tombant un dimanche,
- ainsi qu'un maximum de cinq jours de congé qui n'ont pas pu être pris pour cause de maladie, à cause d'un congé de maternité respectivement d'un congé parental.

L'employeur doit garantir la tenue exacte et détaillée du CET, permettant au salarié de vérifier sur base d'un relevé mensuel que l'approvisionnement correspond à ses désirs. Le projet de loi impose par ailleurs à l'employeur de provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière des heures « épargnées », augmentée des charges patronales et de l'adapter à l'évolution du coût de la vie.

L'utilisation des heures du CET se fait sur demande écrite, selon les désirs du salarié - à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Le congé rémunéré ainsi pris, à temps plein ou à temps partiel, doit en principe être fixé au moins un mois en avance.

En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties, en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1, L. 125-3 et L.125-4 ou en cas de décès du salarié, le CET est liquidé par le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

En cas de faillite, d'insolvabilité ou de fermeture définitive de l'entreprise, les créances résultant de la liquidation du CET sont garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond correspondant au double du salaire social minimum.

Le projet de loi précise par ailleurs qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du super-privilège prévu à l'actuel paragraphe (2) de l'article 2101 du Code Civil, ce qui signifie que les créances résultant de la liquidation du CET sont payés avant toute autre créance privilégiée.

Finalement, il convient de souligner que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les comptes épargne-temps restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Les dispositions devront être adaptées pour être conformes au nouveau texte de loi dès lors qu'une nouvelle convention sera négociée.

7324/00

N° 7324

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code civil ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu**

* * *

*(Dépôt: le 25.6.2018)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (18.6.2018).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles	6
5) Fiche financière	9
6) Textes coordonnés.....	10
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	19

*

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'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 déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

1. le Code du travail ;
2. le Code civil ;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Palais de Luxembourg, le 18 juin 2018

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

Nicolas SCHMIT

HENRI

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet d'introduire un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé. Ce projet fait suite à la Déclaration gouvernementale qui avait annoncé que « l'introduction du compte 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 ».

Par ailleurs le présent projet de loi tient largement compte de l'avis du Conseil Economique et Social du 23 juillet 2004 en ce qui concerne la mise en place du compte épargne-temps.

Celui-ci était adopté après la saisine du 19 juillet 2001 par le Premier Ministre qui se référait à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 qui prévoyait l'introduction des comptes épargne-temps »permettant aux salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels, sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ... ».

L'avis du CES relève l'utilité des comptes épargne-temps dans le cadre de l'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail. En effet, le recours à un compte épargne-temps donne d'abord au salarié un nouveau droit de mieux gérer son temps de travail supplémentaire et de l'utiliser au moment où il le juge opportun. Dans ce contexte le compte épargne-temps peut contribuer à améliorer le « work-life balance » auquel les salariés aspirent et qui est aussi propagé par des entreprises qui veulent accorder à leurs salariés cette nouvelle forme de mieux organiser leur travail. La digitalisation qui transforme l'organisation du travail dans de nombreux secteurs pourrait faciliter ces nouvelles approches et encourager la création de comptes épargne-temps.

En juin 2009 le Ministère du Travail avait élaboré un avant-projet de loi qui a été finalement déposé en 2011. Ce projet déviait en un certain nombre de points de l'avis du CES en permettant notamment de mettre une partie de la rémunération telle que les gratifications sur le compte épargne-temps. A la demande des partenaires sociaux ce projet qui ne rencontrait pas leur accord a été retiré en mars 2014. Les partenaires sociaux ont par la suite été invités à négocier un accord permettant l'élaboration d'un nouveau projet de loi.

Fin 2017 le côté patronal comme le côté syndical ont signalé l'impossibilité de parvenir à un tel accord suite aux négociations qui ont duré plus de deux ans. Il faut noter qu'entretemps, suite à un accord entre le gouvernement et le syndicat de la fonction publique, un projet de loi sur l'institution d'un compte épargne-temps dans la fonction publique a été déposé.

Le Comité permanent pour le Travail et l'Emploi (CPTÉ) a été saisi en avril 2018 d'un avant-projet de loi reprenant les principaux axes de l'avis du CES de 2004. Pour le Ministère du Travail, un projet de loi devrait obligatoirement respecter les principes suivants :

1. La nouvelle loi doit être une loi-cadre offrant aux partenaires sociaux suffisamment de marges de négociation.
2. La nouvelle loi ne doit aucunement remettre en cause les comptes épargne-temps qui ont été institués dans le cadre de conventions collectives.
3. Ni le salarié ni l'employeur ne peuvent être forcés à recourir à un compte épargne-temps contre leur gré.

Un accord respectant ces principes a ainsi pu être atteint au CPTÉ le 7 mai 2018.

Les principaux éléments de cet accord qui constitue un compromis entre les différentes positions sont les suivants :

1. Le compte épargne-temps comptabilise des heures de travail et non pas de l'argent, ce qui signifie qu'une heure reste une heure.
2. L'institution d'un compte épargne-temps peut être obtenue, soit dans le cadre d'une convention collective, soit, à défaut d'une telle convention, sur base d'un accord interprofessionnel. Cet accord interprofessionnel pourra établir des dispositions spécifiques et précisera que l'installation du compte épargne-temps résultera d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans le cadre de l'accord précité.
3. Finalement la question d'un système de garanties a été la plus controversée entre partenaires sociaux. Un tel système « répond surtout à la nécessité d'assurer la protection des droits du salarié en cas de faillite de l'entreprise » (avis du CES). L'avis du CES avait identifié un certain nombre d'instruments de garanties possibles. Le projet de loi en retient un parmi ceux de cette liste qui pourraient toujours

être d'application dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel. L'instrument retenu par le projet de loi est l'institution d'un super-privilège applicable en cas de faillite de l'employeur précédant tous les autres ainsi que l'extension de l'assiette prévue par les textes légaux actuels concernant les couvertures des arriérés de salaires à deux salaires minimum supplémentaires qui, le cas échéant, pourraient couvrir à charge du Fonds pour l'emploi les avoirs du compte épargne-temps.

Il est également proposé d'évaluer le présent projet trois ans après son entrée en vigueur.

*

TEXTE DU PROJET

Article 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L.126-1 les paragraphes 1 à 4 prennent la teneur suivante :

«(1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

Il en est de même lorsque le tribunal compétent, soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3 du Code civil les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés 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 résultant de la liquidation du compte épargne-temps et des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes qui précèdent, sont considérées les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires. »

2° Au Livre II le Titre III est complété par un chapitre V de la teneur suivante :

«Chapitre V. Compte épargne-temps

Art. L.235-1. Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés.

Section 1. – Mise en place du compte épargne-temps

Art. L.235-2. (1) Un compte épargne-temps peut être mis en place par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-1 et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

(2) Les accords en matière de dialogue social interprofessionnels visés ci-dessus fixent un cadre général national ou sectoriel afin de permettre l'instauration d'un système de compte épargne-temps dans les entreprises non couvertes par une convention collective et accordent à ces entreprises la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.

(3) La mise en place d'un compte épargne-temps telle que prévue au paragraphe 2 doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

(4) Les comptes épargne-temps instaurés conformément au paragraphe 3 sont notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui, après consultation des parties signataires des accords prévus au paragraphe 2, procède à l'homologation de l'accord.

Section 2. – Alimentation du compte épargne-temps

Art. L.235-3. Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

Par salarié on entend toute personne liée à l'entreprise par les liens d'un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Art. L.235-4. Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

Art. L.235-5. Sur demande écrite du salarié peuvent être mis sur le compte épargne-temps :

- les jours de congé supplémentaires accordés sur base de l'article L.211-6 paragraphe 2 alinéas 8 à 10 ;
- les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile définis comme tels conformément à l'article L.211-8 ;
- les heures supplémentaires définies comme telles conformément à l'article L.211-22 ;
- le repos compensatoire prévu à l'article L.231-7 ;
- le repos compensatoire prévu à l'article L.232-3 ;
- les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
- un maximum de cinq jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui serait tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1 de l'article L.233-10.

Art. L.235-6. Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à 1 800 heures.

Section 3. – Utilisation du compte épargne-temps

Art. L.235-7. Le compte épargne-temps est utilisé en heures.

Sur demande écrite du salarié l'utilisation des heures du compte épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordée par l'employeur. Cette utilisation des heures du compte épargne-temps est fixée en principe selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans tous les cas, si le salarié demande l'utilisation des heures du compte épargne-temps le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.

Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à 10 heures.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recrédités. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Si un congé extraordinaire au sens de l'article L.232-2 se produit au cours de la période où le salarié est en congé au titre de l'utilisation de ses droits acquis au compte épargne-temps, ledit congé est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire sont recrédités sur le compte épargne-temps.

Section 4. – Protection du salarié

Art. L.235-8. Le congé pris par l'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 les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris le cas échéant les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou en cas d'impossibilité un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Section 5. – Liquidation du compte épargne-temps

Art. L.235-9. Dans les cas suivants la liquidation du solde des jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement :

- a) en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1, L.125-3 et 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 ;
- c) en cas de décès du salarié. Dans ce cas l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droits.

Section 6. – Obligations de l'employeur

Art. L.235-10. L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps.

L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux.

L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie. »

3° L'article L.414-3 est complété par un point 15° de la teneur suivante :

«15° de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.»

4° L'article L.521-15 est complété par un paragraphe 3 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 à 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 de 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.»

5° A l'article L.521-18 paragraphe 1^{er} l'alinéa 1 est complété par la phrase suivante :

«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.»

6° A l'article L.631-2 paragraphe 1^{er} le point 5 est modifié comme suit :

« 5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de l'article L.126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;

Art. 2. Le Code civil est modifié comme suit :

1° A l'article 2101 le paragraphe 1^{er} est complété par un nouveau point 4 de la teneur suivante :

«4° les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps. »

2° A l'article 2101 paragraphe 1^{er} l'ancien point 4 devient le point 5 et l'ancien point 5 devient le point 6.

3° A l'article 2101 est introduit un nouveau paragraphe 2 de teneur suivante:

«(2) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps 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 y incluses celles visées au paragraphe 3. »

4° A l'article 2101 l'ancien paragraphe 2 devient le paragraphe 3.

Art. 3. A l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu l'alinéa 5 est modifié comme suit :

«Sous réserve des dispositions de l'article 115, sont considérés comme revenus d'une occupation salariée notamment : les traitements, les 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 prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail. »

Art. 4. Disposition transitoire

Dans les entreprises dont la convention collective de travail conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi prévoit un compte épargne-temps les règles y relatives restent applicables pendant toute la durée de validité de la convention en question.

Art. 5. Disposition finale

Les effets de la présente loi sont évalués après une période de trois ans à partir de leur entrée en vigueur.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1^{er}. (Modification du Code du travail)

Le point 1° modifie les 4 paragraphes de l'article L.126-1 afin de tenir compte de la prise en charge par les Fonds pour l'emploi des créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation.

En effet, ces créances seront dorénavant garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence.

Ceci est proposé pour donner un minimum de garanties aux salariés qui ont alimenté leur compte épargne-temps et dont l'employeur fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une liquidation. Ainsi ils peuvent récupérer un montant maximal égal au double du salaire social de référence même si l'absence total d'actif ne permet pas de faire jouer le super privilège prévu par le nouveau paragraphe 2 de l'article 2102 du Code civil.

Le point 2° introduit au Titre III du Livre II du Code du travail un chapitre V intitulé « compte épargne-temps ». Ce nouveau chapitre contient les nouveaux articles L.235-1 à L.235-10.

L'article **L.235-1** établit le principe que l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la mise en place d'un compte épargne-temps au profit de ses salariés, il s'agit donc bien d'une approche volontaire et non pas d'une obligation voire d'un acquis.

Afin de garantir néanmoins que l'instauration d'un tel système rencontre les désirs de toutes les parties concernées, l'article **L.235-2** précise dans son paragraphe 1 que la mise en place du compte épargne-temps peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel.

En ce qui concerne les accords interprofessionnels au niveau national ou sectoriel, le paragraphe 2 retient que ceux-ci fixent un cadre général permettant aux entreprises non couvertes par une convention collective de travail propre à l'entreprise d'instaurer un tel système qui doit cependant selon le paragraphe 3 émaner d'un commun accord entre l'employeur individuel et sa délégation du personnel.

Afin de vérifier que les accords conclus conformément au paragraphe 3 respectent le cadre général fixé dans l'accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel le paragraphe 4 prévoit que ceux-ci doivent être signalés au Ministre en vue d'une homologation après avoir pris l'avis des parties signataires de l'accord interprofessionnel cadre.

Cette homologation est nécessaire, étant donné que le cas échéant le Fonds pour l'emploi sera appelé à intervenir.

L'article **L.235-3** peut être considéré comme le pendant logique du nouvel article L.235-1 alors qu'il prévoit également le volontariat de la part du salarié afin de profiter d'un compte épargne-temps ou non.

Il précise par ailleurs que la possibilité d'alimenter un tel compte naît seulement après une certaine ancienneté dans l'entreprise et non pas dans l'immédiat, étant donné qu'il s'agit d'une mesure destinée à permettre aux salariés de mieux planifier leur avenir professionnel et de l'adapter en cas de besoin à leurs situations personnelles ou familiales.

L'article **L.235-4** retient le principe inhérent à la mesure à savoir l'épargne de temps libre en vue de besoins futurs et ne prévoit donc pas une alimentation en argent.

La nouvelle section 2 sur l'alimentation du compte épargne-temps constitue en fait avec la section 3 sur son utilisation le cœur du projet.

A l'intérieur de la section 12 l'article **L.235-5** retient les heures éligibles que le salarié pourra affecter à son compte épargne-temps individuel, sans en principe prendre en considération les jours de congé légaux qui relèvent également du domaine de la sécurité et de la santé au travail, avec l'exception qu'au maximum 5 jours peuvent être mis sur le compte épargne-temps si le congé n'a pas pu être pris par le salarié dans l'année de calendrier et ne peut pas être pris avant le 31 mars de l'année qui suit, soit pour des raisons de maladie du salarié, de maternité ou de congé parental.

Il s'agit des jours de congé supplémentaires accordées au-delà des 25 jours de congé légal, des congés supplémentaire générés par l'application d'une période de référence supérieure à un mois ainsi que des soldes excédentaires de telles périodes de référence, des heures supplémentaires prestées à la demande de l'employeur ou avec son autorisation à comptabiliser à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée; des jours de repos compensatoire accordés en cas de travail dominical et des jours de repos compensatoire si un des jours fériés légaux tombe un dimanche.

Comme pour le secteur public l'article **L.235-6** limite le maximum de solde horaire à 1 800 heures, soit 45 semaines à 40 heures, soit à peu près un an de jours de travail.

L'article **L.235-7** règle l'utilisation du compte épargne-temps individuel du salarié.

Comme pour l'alimentation il est également prévu qu'en principe l'utilisation du compte épargne-temps se fasse en heures et pas en numéraire.

Le salarié peut utiliser librement le temps en heures cumulées par lui, sous réserve que les besoins de service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent et après avoir présenté une demande écrite et, sauf dérogation conclue entre partenaires sociaux, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

Pour que les possibilités de recours au compte épargne-temps soient plus flexibles l'article prévoit également que le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré à temps plein ou à temps partiel. Ainsi le salarié pourra non seulement en profiter pour ne pas travailler du tout pendant une certaine période, mais aussi pour ne prendre que quelques journées ou demi-journées par semaine pour s'occuper, par exemple, d'un parent malade.

Pour ce qui est de cette utilisation à temps partiel l'article en question fixe un minimum d'heures que le salarié en question doit prester en moyenne par semaine afin d'éviter des durées de travail hebdomadaires tellement courtes qu'elles seraient susceptibles de rendre l'organisation du travail dans l'entreprise difficile voire impossible, notamment dans des entreprises fonctionnant à feu continu.

En cas de maladie du salarié pendant l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps ces jours lui seront recredités sur son compte sur présentation d'un certificat médical endéans un délai de 3 jours si le salarié est au pays et, s'il séjourne à l'étranger, il aura l'obligation d'informer l'employeur aussi rapidement que possible.

Il en est de même si au cours de l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps se produit un congé extraordinaire comme p.ex. : un congé de paternité.

L'article **L.235-8** garantit au salarié que le temps d'utilisation du congé issu d'un compte épargne-temps est considéré comme temps de travail, pendant lequel l'employeur est tenu de lui conserver son emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent et il générera ainsi également du congé annuel de récréation et sera comptabilisé sur son ancienneté de service pour la détermination de ses droits à un régime de pension complémentaire

L'article **L.235-9** reprend les seuls cas où la liquidation du compte épargne-temps se fera par le paiement d'une indemnité compensatoire, à savoir ; en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur, en cas d'attribution au salarié d'une pension de vieillesse, à l'âge de 65 ans ; le jour de l'attribution au salarié d'une pension d'invalidité pécuniaire de maladie, le jour de la notification de la décision de reclassement externe ; le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée et le jour de la confirmation de la décision de réorientation vers le marché de travail ordinaire notifiée au salarié handicapé.

Il en est de même en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties au contrat de travail ou en cas de cessation d'un commun accord, ainsi qu'en cas de décès du salarié, auquel cas l'indemnité compensatoire sera versée aux ayants droits.

L'article **L.235-10** oblige l'employeur de mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps afin que le salarié puisse à tout moment consulter son avoir sur le compte épargne-temps et qu'il puisse vérifier sur un relevé mensuel la tenue exacte de son compte et l'origine des heures ayant servi à alimenter le compte épargne-temps.

La lecture du bilan de l'entreprise doit faire ressortir la tenue exacte du compte épargne-temps c'est-à-dire les heures accumulées, augmentées des charges patronales et le cas échéant indexées.

Le point 3 de l'article 1^{er} modifie l'article L.414-3 du Code du travail pour y ajouter un nouveau point 15 qui élargit la mission de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation dans la mesure où elle aura dorénavant également pour mission de s'occuper, le cas échéant, de la surveillance de la mise en place et de l'exploitation correcte du compte épargne-temps.

Le point 4 introduit un nouveau paragraphe 3 à l'article L.521-15 du même Code pour prévoir, au niveau de la détermination de l'indemnité de chômage complet, ce qui est pris en considération comme 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 de 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.

A l'article L.521-18, l'alinéa 1 du paragraphe 1 est complété par **le point 5** de l'article 1^{er} du projet pour ajouter qu'au niveau des revenus accessoires que le chômeur indemnisé a l'obligation de déclarer aux bureaux de placement les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus compatibles avec l'indemnité de chômage complet.

Le point 6 modifie le point 5 du paragraphe 1 de l'article L.631-2 afin de permettre la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la garantie des créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps.

Ad. Article 2. (Modification du Code civil)

L'article 2 du projet modifie le Code civil pour inclure les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la liste des super-privileges de l'article 2101.

Ainsi le **point 1** ajoute un nouveau point 4 au paragraphe 1 de l'article 2101 pour inclure les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans les privilèges prévus par ce paragraphe.

Le **point 3** introduit un nouveau paragraphe 2 pour préciser qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du superprivilège prévu à l'actuel paragraphe (2) de l'article 2101 du Code Civil.

Contrairement à celui relatif aux créances de salaires ce nouveau paragraphe ne prévoit néanmoins pas de plafond et fait même avancer les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la hiérarchie des superprivilèges en les faisant dépasser 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.

Les points 2 et 4 modifient la numérotation en conséquence des modifications prévues.

Ces garanties sont introduites pour répondre aux soucis des salariés concernés de perdre définitivement le salaire relatif aux heures cumulées sur le compte épargne-temps en cas de faillite ou de mise en liquidation de leur employeur.

De plus, ce mécanisme est appelé d'éviter que les salariés hésitent à faire usage du compte épargne-temps du fait de l'absence de toute garantie.

Ad Article 3. (Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu)

L'article 3 modifie l'alinéa 5 de l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 pour préciser que la contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail est considérée comme revenu d'une occupation salariée.

Ad. Article 4. (Disposition transitoire)

Par cette disposition transitoire il est précisé que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Ce n'est qu'à l'occasion de la négociation d'une nouvelle convention que ces dispositions devront être adaptées de manière à être conforme au nouveau texte de loi.

Ad. Article 5. (Disposition finale)

Il est prévu que les effets de la présente loi sont évalués après une période de trois ans à partir de leur entrée en vigueur afin de constater le cas échéant l'impact des nouvelles mesures légales sur l'évolution du nombre d'entreprises ayant recours à un compte épargne-temps.

*

FICHE FINANCIERE

Suite au mécanisme introduit en vue de permettre l'établissement de comptes épargne-temps, qui se base sur le dialogue social, et compte tenu du caractère volontaire de la participation des salariés à un compte épargne-temps il paraît peu probable que des salariés investissent de leur dû dans une entreprise risquant de défaillir.

En fait de tels comptes épargne-temps existent déjà à l'heure actuelle, sans être couverts par un dispositif légal et ce dans des entreprises saines.

Il n'en est pas moins vrai que le présent projet de loi introduit un nouveau super privilège, le cas échéant à charge du Fonds pour l'emploi, de deux fois le salaire social minimum pour les créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps suite à la défaillance d'une entreprise.

En 2017 les créances de salaire de 1.649 personnes ont été prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

Si on suppose qu'un maximum de 10% de ces personnes aurait également bénéficié d'un compte épargne-temps alimenté au moment de la défaillance de l'entreprise, le coût supplémentaire du présent projet à charge du Fonds pour l'emploi peut être estimé à 659.534€ (165 x 3.997,18).

*

TEXTES COORDONNES

CODE DU TRAVAIL

Art. L.126-1. (1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

Il en est de même lorsque le tribunal compétent, soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3 du Code civil les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés 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 résultant de la liquidation du compte épargne-temps et des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes qui précèdent, sont considérées les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires. »

(5) Le droit à la garantie s'ouvre pour le salarié, lorsque les créances visées au présent article ne peuvent être payées, en tout ou en partie, sur les fonds disponibles dans les dix jours qui suivent le prononcé du jugement déclaratif de la faillite.

(6) A la demande du curateur, le Fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites visées au présent article et, le cas échéant, en tenant compte des avances versées au titre de l'alinéa qui suit, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge commissaire et vérifié par l'Agence pour le développement de l'emploi. Le relevé prévu au présent paragraphe peut être présenté par le curateur avant la clôture du procès-verbal de vérification des créances.

Pour toute créance salariale visée au paragraphe (2), le salarié créancier peut, si sa créance représente plus de la moitié du salaire mensuel, calculé sur la moyenne des trois derniers mois précédant le mois de la déclaration de la faillite, remettre une copie de sa déclaration de créance déposée au Tribunal de commerce concernant les arriérés de salaire, à l'Agence pour le développement de l'emploi. Après vérification par l'Agence pour le développement de l'emploi des pièces remises, le Fonds pour l'emploi verse à titre d'avance les créances de salaire arriéré sans pouvoir dépasser soixante-quinze pour cent du plafond visé au paragraphe (2).»

(7) Le Fonds pour l'emploi peut verser les sommes garanties par le présent article même en cas de contestation par un tiers.

(8) Le Fonds pour l'emploi se trouve subrogé dans les droits du salarié auquel il a payé les créances dans les conditions prévues au présent article.

(9) Les dispositions prévues aux paragraphes qui précèdent sont également applicables à l'apprenti.

Nouveau Chapitre V introduit au Titre III du Livre II :

«Chapitre V. Compte épargne-temps

Art. L.235-1. Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés.

Section 1. – Mise en place du compte épargne-temps

Art. L.235-2. (1) Un compte épargne-temps peut être mis en place par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-1 et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

(2) Les accords en matière de dialogue social interprofessionnels visés ci-dessus fixent un cadre général national ou sectoriel afin de permettre l'instauration d'un système de compte épargne-temps dans les entreprises non couvertes par une convention collective et accordent à ces entreprises la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.

(3) La mise en place d'un compte épargne-temps telle que prévue au paragraphe 2 doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

(4) Les comptes épargne-temps instaurés conformément au paragraphe 3 sont notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui, après consultation des parties signataires des accords prévus au paragraphe 2, procède à l'homologation de l'accord.

Section 2. – Alimentation du compte épargne-temps

Art. L.235-3. Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

Par salarié on entend toute personne liée à l'entreprise par les liens d'un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Art. L.235-4. Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

Art. L.235-5. Sur demande écrite du salarié peuvent être mis sur le compte épargne-temps :

- les jours de congé supplémentaires accordés sur base de l'article L.211-6 paragraphe 2 alinéas 8 à 10 ;
- les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile définis comme tels conformément à l'article L.211-8 ;
- les heures supplémentaires définies comme telles conformément à l'article L.211-22 ;
- le repos compensatoire prévu à l'article L.231-7 ;
- le repos compensatoire prévu à l'article L. 232-3 ;
- les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
- un maximum de cinq jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui serait tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1 de l'article L.233-10.

Art. L.235-6. Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à 1 800 heures.

Section 3. – Utilisation du compte épargne-temps

Art. L.235-7. Le compte épargne-temps est utilisé en heures.

Sur demande écrite du salarié l'utilisation des heures du compte épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordée par l'employeur. Cette utilisation des heures du compte épargne-temps est fixée en principe selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent pas. Dans tous les cas, si le salarié demande l'utilisation des heures du compte épargne-temps le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.

Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à 10 heures.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recrédités. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Si un congé extraordinaire au sens de l'article L.232-2 se produit au cours de la période où le salarié est en congé au titre de l'utilisation de ses droits acquis au compte épargne-temps, ledit congé est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire sont recrédités sur le compte épargne-temps.

Section 4. – Protection du salarié

Art. L.235-8. Le congé pris par l'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 les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris le cas échéant les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou en cas d'impossibilité un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Section 5. – Liquidation du compte épargne-temps

Art. L.235-9. Dans les cas suivants la liquidation du solde des jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement :

- a) en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1, L.125-3 et 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 ;
- c) en cas de décès du salarié. Dans ce cas l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droits.

Section 6. – Obligations de l'employeur

Art. L.235-10. L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps.

L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement corresponde à ses désirs initiaux.

L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie. »

« **Art. L. 414-3.** (1) En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;

3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L.414-10 doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;
13. de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes;
14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
15. de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.»

« **Art. L. 521-15.** (1) Le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur la base du salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé celui de la survenance du chômage, mais en tenant compte des variations du coût de la vie.

Sont compris dans le salaire de base les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Les pertes de salaire subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de la réduction de la durée de travail en raison de chômage partiel, de nature conjoncturelle ou structurelle, ou de chômage dû aux intempéries hivernales, sont mises en compte pour la détermination du niveau de l'indemnité de chômage complet.

(2) La période de référence prévue au paragraphe (1) peut être étendue jusqu'à six mois au maximum, lorsque le salaire de base accuse, pendant la période de référence, un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire moyen des six derniers mois touchés par le salarié.

(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 à 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 de 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.»

« **Art. L. 521-18.** (1) 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 du salaire de référence visé 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 des revenus visés ci-avant.

Cette règle ne s'applique pas aux revenus de travail dont continue à jouir le salarié au service de plusieurs employeurs, à moins qu'il n'y ait augmentation de ces revenus. Le cas échéant, le montant complémentaire est à déduire de l'indemnité de chômage complet.

(2) Le chômeur indemnisé est tenu en outre de déclarer aux bureaux de placement publics tous autres revenus généralement quelconques. Au cas où ces revenus dépassent le plafond de une fois et demie le salaire social minimum de référence, la partie de ces revenus dépassant le plafond précité est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet.

(3) Pour la détermination du montant dépassant les plafonds visés aux paragraphes (1) et (2), «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ est habilitée à demander aux impétrants toutes pièces et tous certificats qu'elle juge nécessaires à cette constatation, notamment les attestations concernant les montants gagnés accessoirement ou des certificats relatifs aux revenus à délivrer par l'Administration des contributions.

(4) Le versement de l'indemnité de chômage peut être tenu en suspens tant que les pièces requises n'ont pas été communiquées à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹.

(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) sont inapplicables au salaire revenant aux chômeurs indemnisés engagés du chef du remplacement du salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre relatif à la retraite progressive. »

« **Art. L.631-2.** (1) Le Fonds pour l'emploi est destiné à couvrir les dépenses résultant:

1. de l'octroi des indemnités de chômage complet, conformément au livre V, titre II;
2. de l'allocation de subventions aux entreprises pour l'indemnisation des chômeurs partiels en cas de chômage dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technologique, conformément au livre V, titre III;
3. de la mise en œuvre de travaux extraordinaires d'intérêt général, autorisés conformément au livre V, titre Ier, chapitre Ier, section 3;

4. des frais résultant du détachement de main-d'œuvre par des entreprises disposant d'unités en sur-nombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises respectivement des organisations patronales mettant à la disposition temporaire de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ des spécialistes en matière de recrutement en vue d'assurer la prospection des offres d'emploi et la sélection des demandeurs d'emploi en vue du renforcement temporaire des actions des services de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹;
5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de ~~de salaire et d'indemnité en cas de faillite de l'employeur conformément~~ à l'article L.126 1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;
6. du remboursement à l'employeur de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité visée à l'article L.543-14 et de la prise en charge de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité;
7. de la prise en charge des frais relatifs aux cours de formation visés à l'article L.543-3;
8. de la prise en charge des frais relatifs à l'établissement, par des organismes tiers, sur demande de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹, de bilans d'insertion professionnelle et de bilans de compétences pour chômeurs, indemnisés ou non indemnisés, inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi»;
9. de l'octroi d'une aide temporaire au réemploi conformément aux articles L.541-5 et suivants ;
10. des frais informatiques résultant de l'application des lois et règlements ayant pour objet la lutte contre le chômage et le sous-emploi et la protection sociale des personnes sans emploi;
11. de l'octroi d'une aide forfaitaire à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi, sans emploi, inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ dans les conditions et d'après les modalités d'attribution déterminées par règlement grand-ducal;
12. de l'octroi aux employeurs d'une aide à l'embauche de chômeurs indemnisés de longue durée ainsi que de demandeurs d'emploi inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ et particulièrement difficiles à placer. Un règlement grand-ducal détermine les catégories de personnes auxquelles s'applique la présente disposition, ainsi que les conditions et modalités d'attribution de l'aide;
13. (...)
14. de l'octroi de l'aide à la création d'entreprises par les chômeurs indemnisés visée à l'article 37 de la loi du 19 décembre 1983 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 1984;
15. du concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite conformément au livre V, titre VIII;
16. de l'affectation de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi» à des tâches déclarées d'utilité publique ou à des expériences de travail conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article L.523-1, y compris notamment les indemnités complémentaires, les dépenses d'assurance, de sécurité sociale, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection et de tous autres frais connexes. Il en est de même des dépenses d'assurance, de transport, de matériel, d'outillage, de moyens de sécurité et de protection résultant des activités d'insertion professionnelle prévues à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti;
17. de l'octroi des aides à l'embauche de chômeurs âgés et de chômeurs de longue durée;
18. de la préparation et du fonctionnement des actions de prospection, de gestion des offres et demandes d'emploi, de conseil et de placement organisées par «l'Agence pour le développement de l'emploi» dans le cadre des missions lui dévolues sur le plan national et international. Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux actions financières sur la base des dispositions du présent point sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi;
19. du remboursement aux employeurs de la quote-part du Fonds pour l'emploi dans l'indemnité compensatoire de salaire due aux salariés en cas de chômage involontaire pour intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique involontaire et des cotisations, le cas échéant, dues à l'Association d'assurance contre les accidents pour les salariés concernés;

20. du paiement des salaires dus au personnel d'encadrement psycho-socio-pédagogique des demandeurs d'emploi, conformément à l'article VI de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
21. de l'octroi des indemnités dues aux demandeurs d'emploi affectés au pool d'assistants aux directeurs des établissements d'enseignement postprimaire conformément à l'article VII de la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle;
22. de l'octroi des indemnités dues aux préretraités affectés à l'encadrement des demandeurs d'emploi placés dans une mesure de mise au travail ou de formation professionnelle conformément à l'article L.587-1;
23. de la prise en charge de la quote-part de l'indemnité de base versée au jeune dans le cadre du stage d'insertion conformément à l'article L.543-14;
24. de la prise en charge de la quote-part revenant au demandeur d'emploi indemnisé ou non, ainsi que la prise en charge des cotisations en matière de sécurité sociale et d'assurance accident au cours des stages de professionnalisation et des contrats de réinsertion-emploi prévus aux articles L.524-1 et L.524-4.
25. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas de passage d'un salarié d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel conformément à l'article L.526-2;
26. de la prise en charge de la prime versée à l'employeur en cas d'embauche de chômeurs inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ par suite d'une réduction du temps de travail prévue par la convention collective, conformément à l'article L.526-1;
27. de la prise en charge des frais occasionnés par les examens médicaux ou psychologiques des demandeurs d'emploi décidés en application de l'article «L.622-9»²;
28. de la prise en charge des frais de voyage et des frais de garde d'enfants encourus par les personnes visées au paragraphe (1) de l'article L.526-3;
29. de la prise en charge de la différence entre l'indemnité de chômage et l'indemnité de stage conformément à l'article L. 543-20;
30. de la prise en charge du complément d'indemnité versé aux personnes adultes qui suivent un apprentissage conformément à l'article 26 de la loi modifiée du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue;
31. de la prise en charge des dépenses liées à l'exploitation des possibilités offertes par la création d'emplois à l'échelon local, dans l'économie sociale et dans les nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché notamment dans les domaines de la rénovation urbaine, de l'environnement, de l'exploitation touristique, de l'encadrement des jeunes et de l'aide familiale de proximité;
32. de l'octroi d'une indemnité compensatoire visée à l'article L.551-2;
33. de l'octroi aux employeurs des aides prévues à l'article L.551-7, paragraphes (2) et (3);
34. de la prise en charge des frais résultant de l'application des mesures de réhabilitation ou de reconversion prévues à l'article L.552-2;
35. de la prise en charge de l'indemnité compensatoire versée aux salariés handicapés en vertu de l'article 45, paragraphe (1), deuxième alinéa de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
36. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses des mesures d'insertion ou de réinsertion organisées à l'intention des chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ et assignées par le service du placement de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹. Les conditions et modalités d'attribution de l'aide sont régies par une convention à conclure avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;
37. de la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de mesures de qualification individuelles, à l'intérieur du pays ou à l'étranger, pour chômeurs, indemnisés ou non, inscrits à «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités de l'attribution de l'aide.
38. assurer la mise en œuvre et le suivi des mesures visées au titre IX du livre V.

39. de la prise en charge des frais d'évaluation «qualitative»³ et quantitative permanente, par des experts externes, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la loi du 18 janvier 2012 portant création de l'Agence pour le développement de l'emploi, ainsi que des mesures actives en faveur de l'emploi telles que décrites par le livre V du Code du travail.
40. de la prise en charge des frais résultant de l'application, de la promotion et du suivi de la loi du 11 novembre 2009.
41. de la prise en charge des frais engendrés par la collaboration entre les services de «l'Agence pour le développement de l'emploi» et les entreprises du secteur du travail intérimaire respectivement du secteur du recrutement.
42. de la prise en charge des frais d'expertise par des experts externes visés à l'article L.513-1(3) et des frais engendrés par des mesures de maintien dans l'emploi prévues dans un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3 homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.»
43. la prise en charge du complément différentiel prévue aux articles 14 et 38 de la loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle.»
44. (...)
45. de la moitié de l'octroi d'une indemnité professionnelle d'attente visée à l'article L.551-5, paragraphe 2 et de la prise en charge de la moitié de la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité.»
46. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs du Service de la formation professionnelle, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire du Service de la formation professionnelle des spécialistes en matière de formation.
47. Des frais résultant du détachement de main-d'œuvre, autorisé par le Gouvernement en conseil, par des entreprises disposant d'unités en surnombre, en vue du renforcement temporaire des effectifs auprès d'administrations publiques autres que celles visées par les points 4 et 46 qui précèdent, et des frais résultant du prêt temporaire de main-d'œuvre par des entreprises mettant à la disposition temporaire de ces administrations des spécialistes dans leurs domaines respectifs.
48. de la prise en charge des aides à l'embauche de chômeurs de longue durée prévues aux articles L.541-5 et L.541-6.
49. de la mise en place et de la mise en œuvre de tout programme visant à développer les compétences des salariés d'entreprises connaissant des transformations techniques majeures ou des changements importants de leur environnement concurrentiel.

(2) Le Fonds pour l'emploi comprend une section spéciale destinée à promouvoir la formation pratique en entreprise ainsi que l'insertion et la réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi.

Le concours financier de la section spéciale comporte:

1. l'attribution de primes d'orientation conformément aux dispositions de l'article L.543-21;
2. l'attribution d'aides de promotion de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article L.543-22;
3. la participation aux dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion de centres de formation d'apprentis créés, financés et gérés par des entreprises, par des institutions spécialisées ainsi que par des organisations professionnelles ou par des chambres professionnelles. Le concours du Fonds est attribué dans les limites et sous les conditions prévues dans une convention conclue entre le centre formateur, d'une part, les ministres ayant dans leurs attributions l'Emploi et la Formation professionnelle, d'autre part;
4. la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion des actions de formation organisées sur la base des dispositions de l'article L.523-1;
5. la prise en charge, totale ou partielle, des dépenses de préparation, de fonctionnement et de gestion des cours organisés, après avis du ministre ayant dans ses attributions la Formation professionnelle,

sur la base de l'article L.512-6. Le concours du Fonds pour l'emploi peut couvrir tout ou partie des pertes de salaire subies par les salariés du fait de leur participation à ces cours.

Après avoir consulté le «Comité permanent du Travail et de l'Emploi»¹ en vue de l'établissement des orientations prioritaires de gestion des avoirs du Fonds pour l'emploi, les ministres ayant dans leurs attributions l'Emploi et la Formation professionnelle soumettent à la décision du Conseil du Gouvernement des propositions conjointes pour la détermination de ces avoirs affectés à la section spéciale.

Le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions décide de l'attribution des concours financiers de la section spéciale conformément aux orientations visées à l'alinéa qui précède.

Les aides accordées éventuellement par les instruments financiers des Communautés européennes aux mesures financées sur la base des dispositions du présent paragraphe sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi.

(3) L'aide temporaire prévue au point 9 du paragraphe (1) peut être accordée aux salariés sous la forme soit d'une indemnité temporaire et dégressive de garantie du salaire antérieur, soit d'une prime forfaitaire à la mobilité. Un règlement grand-ducal détermine les conditions et modalités d'application de cette disposition, ainsi que son champ d'application sectoriel. Les aides accordées éventuellement à ce titre par les Communautés européennes sont portées directement en recette au Fonds pour l'emploi. Les contestations à naître de l'application du présent paragraphe et de ses règlements d'exécution sont de la compétence du directeur de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹. Sont applicables les dispositions de l'article L. 524-2. »

*

CODE CIVIL

Art. 2101. (1) Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après exprimées, et s'exercent dans l'ordre suivant:

- 1° les frais de justice ;
- 2° les frais funéraires ;
- 3° les frais quelconques de la dernière maladie, quelle qu'en ait été la terminaison, pendant un an, concurremment entre ceux à qui ils sont dus ;
- 4° les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps ;
- 4° 5° les salaires, traitements et indemnités résultant du contrat de travail se rapportant aux six derniers mois de travail ainsi que les créances d'indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage pour le solde non couvert par le superprivilège visé au paragraphe (3) du présent article;
- 5° 6° les fournitures de subsistance faites au débiteur et à sa famille; à savoir, pendant les six derniers mois, par les marchands en détail, tels que boulangers, bouchers et autres, et pendant la dernière année, par les maîtres de pension et marchands en gros.

(2) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps 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 y incluses celles visées au paragraphe 3.

(2) (3) 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.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut relever le plafond visé au présent paragraphe.

*

LOI MODIFIEE DU 4 DECEMBRE 1967
concernant l'impôt sur le revenu

« **Art. 95** Sont considérés comme revenus d'une occupation salariée:

1. les émoluments et avantages obtenus en vertu d'une occupation dépendante et les pensions allouées par l'employeur, avant la cessation définitive de cette occupation;
2. les allocations obtenues après ladite cessation par rappel d'appointements ou de salaires ou à titre d'indemnités de congédiement.

Les émoluments et avantages comprennent aussi toutes les indemnités autres que les remboursements non forfaitaires de frais exposés dans l'intérêt exclusif de l'employeur.

Les allocations, cotisations et primes d'assurance versées à un régime complémentaire de pension visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Ils comprennent également les dotations faites par l'employeur à un régime interne visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, de même que, lorsque le salarié ou ses ayants droit ont perçu d'un tel régime une prestation versée sous forme de capital, la différence positive entre le capital versé et la provision y relative existant à la clôture de l'exercice précédant celui au cours duquel la prestation est payée.

Il est indifférent que les émoluments et avantages soient contractuels ou bénévoles, périodiques ou non périodiques.

Sous réserve des dispositions de l'article 115, sont considérés comme revenus d'une occupation salariée notamment : les traitements, les 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 prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail.

Sont également considérées comme revenus d'une occupation salariée les rémunérations touchées par les administrateurs et autres personnes exerçant des fonctions analogues auprès des sociétés par actions, des sociétés à responsabilité limitée, des sociétés coopératives ou d'autres collectivités au sens des dispositions régissant l'impôt sur le revenu des collectivités, dans la mesure où ces rémunérations sont accordées en raison de la gestion journalière des sociétés ou collectivités. »

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant:
	1. le Code du travail
	2. le Code civil;
	3. le Code de la sécurité sociale et
	4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Mariette Scholtus, Premier Conseiller de Gouvernement Nadine Welter, Premier Conseiller de Gouvernement
Téléphone :	247-86114 / 247-86135
Courriel :	mariette.scholtus@mte.etat.lu ; nadine.welter@mte.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Prévoir l'instauration des comptes épargne-temps dans le secteur privé
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :	Ministère de la Justice, Ministère de la Sécurité Sociale, Ministère des Finances
Date :	24.5.2018

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles : UEL, OGB-L, LCGB
 Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :
- Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
 Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
 Remarques/Observations :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
 Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

1 N.a. : non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi : Les dispositions s'appliquent à tous les salariés
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site
Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation
de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site
Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7324/01

N° 7324¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

1. le Code du travail ;
2. le Code civil ;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(27.11.2018)

Par lettre en date du 13 juin 2018, M. Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi la Chambre des salariés du projet de loi sous rubrique.

*

1. OBJET DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sous avis a pour objet d'introduire un compte épargne-temps (CET) pour les salariés ayant un contrat de travail régi par le Code du travail.

Le projet fait suite au Programme gouvernemental de 2013 qui annonce que « l'introduction du compte 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 ».

Par ailleurs, le projet de loi tient largement compte de l'avis du Conseil économique et social (CES) du 23 juillet 2004 en ce qui concerne la mise en place du compte épargne-temps.

*

2. LES ANTECEDENTS

La déclaration gouvernementale du 12 août 1999 prévoyait déjà l'introduction des comptes épargne-temps « permettant aux salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels, sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ... ».

Le 19 juillet 2001, le Premier ministre avait saisi le CES d'un avis en la matière.

L'avis du CES, adopté le 23 juillet 2004, relève l'utilité des comptes épargne-temps dans le cadre de l'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail. En effet, le recours à un compte épargne-temps donne d'abord au salarié un nouveau droit de mieux gérer son temps de travail supplémentaire et de l'utiliser au moment où il le juge opportun. Dans ce contexte, le compte épargne-temps peut permettre aux salariés de mieux concilier travail et vie privée. Le CET est aussi propagé par les entreprises qui y voient un outil d'organisation, voire de flexibilisation du travail.

En 2009 le ministère du Travail avait élaboré un avant-projet de loi qui a été finalement déposé en 2011. Ce projet divergeait en un certain nombre de points de l'avis du CES en permettant notamment

de mettre une partie de la rémunération telle que les gratifications sur le compte épargne-temps. A la demande des partenaires sociaux, ce projet, qui ne rencontrait pas leur accord, a été retiré en mars 2014.

Les partenaires sociaux ont par la suite tenté de négocier un accord permettant l'élaboration d'un nouveau projet de loi, mais, fin 2017, le côté patronal comme le côté syndical ont signalé l'impossibilité de parvenir à un tel accord.

Entretemps, un projet de loi sur l'institution d'un compte épargne-temps dans la fonction publique a été déposé et voté.

Le Comité permanent pour le travail et l'emploi (CPTE) a été saisi en avril 2018 d'un avant-projet de loi reprenant les principaux axes de l'avis du CES de 2004. Un accord respectant ces principes a pu être atteint au CPTE le 7 mai 2018.

*

3. LES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI SOUS AVIS

3.1. La mise en place d'un compte épargne-temps

La mise en place du compte épargne-temps peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective, soit par la voie d'une convention collective de travail, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel.

En ce qui concerne les accords interprofessionnels au niveau national ou sectoriel, ceux-ci doivent fixer un cadre général permettant aux entreprises non couvertes par une convention collective de travail propre à l'entreprise d'instaurer un tel système qui doit cependant émaner d'un commun accord entre l'employeur individuel et sa délégation du personnel.

Afin de vérifier que les accords au niveau de l'entreprise respectent le cadre général fixé dans l'accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel, ils doivent être notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions en vue d'une homologation, après avoir pris l'avis des parties signataires de l'accord interprofessionnel cadre.

Cette homologation est nécessaire, étant donné que le Fonds pour l'emploi sera, le cas échéant, appelé à intervenir.

En ce qui concerne la mise en place des comptes épargne-temps, le projet de loi suit le CES. En effet, ce dernier 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.

Le CES prévoit également 2 instruments, qui sont l'accord national et la convention collective de travail auxquels seraient obligatoirement subordonnés les accords individuels pour la mise en oeuvre des comptes épargne-temps.

Le principe de ces deux instruments fait l'unanimité au sein du CES, où il existait toutefois une divergence de vues quant à la hiérarchie du niveau d'intervention à attribuer à ces instruments.

Pour la majorité des membres du CES, les deux instruments devraient se situer à pied d'égalité. A défaut d'accord national et en l'absence d'une convention collective de travail, aucun compte épargne-temps sur base individuelle ne pourra être institué.

Pour une minorité des membres du CES, la conclusion d'un accord national constitue, en revanche, la « conditio sine qua non » même de la mise en place de comptes épargne-temps, la loi-cadre sur les comptes épargne-temps devant faire de la conclusion d'un tel accord son exigence première.

3.2. L'alimentation du compte épargne-temps

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

Afin de pouvoir alimenter un compte épargne-temps, le salarié doit cependant avoir une ancienneté minimum de deux ans dans l'entreprise. **Une telle ancienneté minimum n'a pas été prévue par le CES et notre Chambre se pose la question de son utilité. D'après nos informations, cette durée**

minimum aurait été instaurée pour éviter d'admettre les salariés ayant un contrat à durée déterminée à l'alimentation d'un CET.

Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

Le CES a également demandé que les comptes épargne-temps soient « exprimés en temps ».

Pour pouvoir alimenter son compte, le salarié doit faire une demande écrite.

Les heures suivantes peuvent être mises sur un CET :

- les jours de congé supplémentaires accordés en vertu d'un plan d'organisation du travail en fonction de la durée de la période de référence ;
 - les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile ;
 - les heures supplémentaires. **La Chambre des salariés estime que le simple renvoi à l'article L.211-22 du Code du travail (définition des heures supplémentaires) n'est pas suffisant et qu'il faut préciser qu'il ne s'agit pas seulement des heures prestées, mais de la compensation à raison de 1,5 heure par heure supplémentaire, tel que prévu à l'article L.211-27, paragraphe (1), qui fait d'ailleurs mention des comptes épargne-temps ;**
 - le repos compensatoire en cas de travail de dimanche ;
 - les jours de congé compensatoire des jours fériés tombant un dimanche ;
 - les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
- S'agit-il des jours excédant 25 jours ouvrables par an (art. L. 233-4, alinéa 1^{er}) ou des jours supplémentaires accordés aux invalides de guerre, accidentés de travail et personnes handicapées (art. L. 233-4, alinéa 2) ? Dans le premier cas, il faudrait spécifier qu'il s'agit de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 233-4 du Code du travail ;**
- un maximum de 5 jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui serait tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1 de l'article L.233-10.

Le CES prévoit 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.../...*
- *les périodes de congés conventionnels excédant la durée de congé légal;*
 - *les jours fériés d'usage;*
 - *les jours fériés de rechange;*
 - *les majorations de rémunération pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal. »*

Quant aux jours de congé, le groupe patronal propose d'alimenter le CET par des jours de congé de récréation dans une limite à déterminer d'un commun accord entre les partenaires sociaux. Le projet de loi suit toutefois la position du groupe salarial qui est 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.

Le maximum du solde horaire du compte épargne-temps est fixé à 1.800 heures, soit 45 semaines à 40 heures ou à peu près un an de jours de travail.

Le CES ne prévoit pas de solde maximum.

3.3. L'utilisation du compte épargne-temps

L'utilisation du compte épargne-temps est très similaire à la prise du congé de récréation.

Le salarié peut utiliser librement le temps en heures cumulées par lui, sous réserve que les besoins de service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent et après avoir présenté une demande écrite. Sauf dérogation conclue entre partenaires sociaux, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

Pour que les possibilités de recours au compte épargne-temps soient plus flexibles, l'article prévoit également que le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré à temps plein ou à

temps partiel. Ainsi, le salarié pourra en profiter pour ne pas travailler du tout pendant une certaine période, mais aussi pour ne prendre que quelques journées ou demi-journées par semaine.

Pour ce qui est de cette utilisation à temps partiel, l'article en question fixe un minimum de 10 heures restantes que le salarié en question doit encore prester en moyenne par semaine. Il s'agit d'éviter des durées de travail hebdomadaires tellement courtes qu'elles seraient susceptibles de rendre l'organisation du travail dans l'entreprise difficile, voire impossible.

En cas de maladie du salarié pendant l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps, les jours de maladie lui seront rajoutés sur son compte sur présentation d'un certificat médical endéans un délai de 3 jours, si le salarié est au pays. S'il séjourne à l'étranger, il aura l'obligation d'informer l'employeur aussi rapidement que possible.

Il en est de même si au cours de l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps se produit un événement donnant droit au congé extraordinaire.

Le projet de loi ne prévoit pas de durée minimale d'utilisation des comptes épargne-temps. Or, dans son avis, le CES est d'avis que la fixation d'une durée minimale est importante, étant donné « qu'il s'agit d'éviter que les comptes épargne-temps ne deviennent en fait un nouvel instrument de flexibilisation des horaires de travail.

En effet, tout fractionnement excessif des périodes d'utilisation de congés imputés sur le compte épargne-temps risquerait d'aboutir à une situation contraire à l'idée des comptes épargne-temps. »

3.4. La protection du salarié

Le projet de loi garantit au salarié que le temps d'utilisation du congé issu d'un compte épargne-temps est considéré comme temps de travail. La période d'utilisation générera ainsi également du congé annuel de récréation et sera comptabilisée sur l'ancienneté de service pour la détermination des droits à un régime de pension complémentaire.

Le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de lui conserver son emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Le projet de loi suit ainsi l'avis du CES, qui écrit à ce sujet : « *Pendant les périodes où le salarié utilise le solde accumulé sur son compte épargne-temps, son contrat de travail est maintenu avec tous les droits et obligations découlant de la loi, des règlements, des conventions collectives ou du contrat lui-même* ».

3.5. La liquidation du compte épargne-temps

Le projet de loi énumère les situations où la liquidation du compte épargne-temps se fera par le paiement d'une indemnité compensatoire :

- la cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur ;
- la cessation de plein droit du contrat de travail
 - o le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans, à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse ;
 - o le jour de l'attribution au salarié d'une pension d'invalidité ;
 - o le jour de l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie ;
 - o le jour de la notification de la décision de reclassement externe ;
 - o le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée ;
 - o le jour de la confirmation de la décision de réorientation vers le marché de travail ordinaire notifiée au salarié handicapé ;
- en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord ;
- en cas de décès du salarié, auquel cas l'indemnité compensatoire sera versée aux ayants droits.

L'indemnité compensatoire correspond à la conversion monétaire de l'ensemble des droits que le salarié a acquis, multipliés par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

L'avis du CES énumère également ces cas et prévoit aussi le paiement d'une indemnité compensatoire. De plus, le CES retient les cas de renonciation du salarié à l'utilisation du temps épargné sur un CET ainsi que la situation d'un transfert d'entreprise.

3.6. Les obligations de l'employeur

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps. Il doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux.

L'employeur doit également provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière des comptes épargne-temps, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie.

Ces dispositions sont également alignées sur l'avis du CES. Toutefois, en qui concerne l'indexation au coût de la vie, la Chambre des salariés rend attentif au fait que le projet de loi prévoit le paiement d'une indemnité calculée moyennant le taux de salaire horaire applicable au moment de l'utilisation des droits acquis. Une simple indexation n'est dans ce cas pas suffisante, mais il faut retenir les taux de salaire en vigueur des salariés concernés, ou tout au moins, pour adapter les sommes au bilan, l'adaptation à l'évolution du salaire moyen.

3.7. Les garanties en cas de faillite de l'employeur

Dans son avis, le CES avait insisté à ce que la loi-cadre impose aux partenaires sociaux appelés à négocier un accord national et/ou une convention collective de travail instituant un régime de comptes épargne-temps de s'entendre sur les garanties entourant les comptes épargne-temps mis en place.

La mise en place d'un système de garanties répond surtout à la nécessité d'assurer la protection des droits du salarié en cas de faillite¹ 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, représentant des créances de salaires, ne tombent dans la masse de la faillite et ne soient ainsi perdus pour le salarié.

Parmi les solutions possibles, le CES a cité la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation. 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.

C'est effectivement cette solution qui est adoptée par le projet de loi sous avis. **La CSL tient toutefois à rappeler que le CES avait également mentionné les pistes d'une « externalisation des avoirs bilantaires dans des fonds calqués sur le modèle des fonds de pension ASSEP (association d'épargne-pension) » ou le « recours au mécanisme d'assurance », donc une mutualisation au niveau des entreprises qui ne ferait pas recours au financement par la collectivité.**

a. Création d'un super-privileège

Ainsi, le projet de loi prévoit une modification de l'article 2101 du Code civil.

D'abord, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps sont incluses dans les privilèges prévus par le paragraphe 1 de l'article.

Ensuite, il est introduit un nouveau paragraphe 2 pour préciser qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du super-privileège.

Contrairement à celui relatif aux créances de salaires, ce nouveau paragraphe ne prévoit néanmoins pas de plafond et fait même avancer les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la hiérarchie des super-privileèges en les plaçant devant les créances de salaires, de traitements et

¹ D'après le CES, « le terme „faillite“ est à comprendre au sens large, visant ainsi les différentes procédures judiciaires applicables en cas d'insolvabilité d'une entreprise, à savoir la faillite proprement dite, le concordat préventif de la faillite, la gestion contrôlée et la liquidation judiciaire. »

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.

Il s'agit en fait d'un super-super-priviège.

b. Garantie du Fonds pour l'emploi

En outre, une modification de l'article L.126-1 du Code du travail prévoit que les créances résultant d'un CET seront dorénavant garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, en cas de faillite, d'ouverture d'une procédure d'insolvabilité de l'employeur ou de constatation de fermeture définitive d'entreprise ou d'établissement de l'employeur.

Ceci est proposé pour donner un minimum de garanties aux salariés qui ont alimenté leur compte épargne-temps et dont l'employeur fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une liquidation. Ainsi ils peuvent récupérer un montant maximal égal au double du salaire social minimum de référence même si l'absence total d'actif ne permet pas de faire jouer le super-priviège prévu par le nouveau paragraphe 2 de l'article 2101 du Code civil.

La Chambre des salariés se demande toutefois si le plafond de 2 fois le salaire social minimum est suffisant, étant donné qu'un salarié peut épargner jusqu'à 1.800 heures de travail sur un CET et que l'article 2101 du Code civil ne prévoit pas de limite au super-priviège en matière de CET.

Quant à la garantie des créances résultant du contrat de travail, notre chambre rappelle sa revendication d'étendre le super-priviège à tous les salaires impayés au lieu de le limiter aux montants réduits couvrant les 6 derniers mois de travail et d'élever le plafond actuel du super-priviège de 6 fois le salaire social minimum à 12 fois le salaire social minimum. Le seuil actuel est en effet trop faible et mène à une importante perte de revenus des salariés victimes de la faillite de leur employeur.

3.8. Les modifications d'autres dispositions légales

a. Missions des délégations du personnel

Le projet de loi vise à modifier l'article L.414-3 du Code du travail pour y ajouter un nouveau point 15 qui élargit la mission de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation : celle-ci aura dorénavant également pour mission de s'occuper, le cas échéant, de la surveillance de la mise en place et de l'exploitation correcte du compte épargne-temps.

b. Calcul de l'indemnité de chômage

Un nouveau paragraphe 3 est ajouté à l'article L.521-15 du Code du travail pour prévoir, au niveau de la détermination de l'indemnité de chômage complet, ce qui est pris en considération comme salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des 3 mois ayant précédé la période de chômage partiel ou l'acceptation de la mesure prévue dans le plan de maintien de 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 3 mois ayant précédé la période visée.

c. Cumul des droits acquis au CET avec l'indemnité de chômage

L'alinéa 1 du paragraphe 1 de l'article L.521-18 du Code du travail est complété par le projet de loi pour ajouter qu'au niveau des revenus accessoires que le chômeur indemnisé a l'obligation de déclarer aux bureaux de placement, les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps sont cumulables avec l'indemnité de chômage complet.

d. Traitement fiscal

L'alinéa 5 de l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu sera complété pour préciser que la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-

temps prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail est considérée comme revenu d'une occupation salariée.

De cette façon, le projet de loi suit également l'avis du CES, où l'on peut lire :

« Pour le salarié, l'imposition se fera au moment où il utilise son temps épargné, suivant le régime de l'imposition sur les salaires et traitements. »

Notre Chambre, tout en marquant son accord avec cette disposition, demande toutefois des précisions quant au paiement correspondant à la liquidation d'un CET.

Le salarié ou ses ayants droits devraient pouvoir bénéficier de l'imposition de ces revenus en tant que revenus extraordinaires.

e. Conventions collectives de travail en vigueur

Une disposition transitoire précise que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la loi issue du projet sous avis restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Ce n'est qu'à l'occasion de la négociation d'une nouvelle convention que ces dispositions devront être adaptées de manière à être conforme au nouveau texte de loi.

3.9. Evaluation

Finalement, le projet de loi prévoit une évaluation de l'exécution de la loi après 3 ans.

Cette disposition rejoint en quelque sorte la proposition du CES de « charger l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) d'élaborer, tous les cinq ans, un rapport à l'intention du gouvernement, de la Chambre des députés, des organisations syndicales et patronales représentatives et des chambres professionnelles, sur l'impact et les difficultés d'application » rencontrés lors de l'application des comptes épargne-temps.

Pour conclure, la Chambre des salariés accueille favorablement le projet de loi sous avis, sous réserve de ses observations formulées ci-dessus. Etant donné l'accord que ce projet a obtenu au CPTE et face à la durée de gestation de la mise en place d'une législation en matière de comptes épargne-temps pour les salariés, notre Chambre souhaite que le Parlement élu lors des élections législatives du 14 octobre 2018 vote rapidement le projet de loi.

Luxembourg, le 27 novembre 2018

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7324/02

N° 7324²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI

**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code civil ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(21.12.2018)

Par dépêche du 15 juin 2018, le Premier ministre, ministre d'État, a fait parvenir au Conseil d'État le projet de loi sous objet, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact, une fiche financière ainsi que les textes coordonnés des dispositions pertinentes du Code du travail, du Code civil et de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, tenant compte des modifications à apporter par le projet de loi sous avis.

L'avis de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 14 décembre 2018. Les avis de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers et de la Chambre d'agriculture, demandés selon la lettre de saisine, ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous rubrique visant l'introduction d'un compte épargne-temps dans le secteur privé, est le résultat d'un long processus de discussions et de consultations qui a abouti à un accord de principe au sein du Comité permanent pour le travail et l'emploi (CPTE) en date du 7 mai 2018. Le compromis y atteint se base sur les principes suivants :

1. un compte épargne-temps comptabilise uniquement des heures de travail et non pas de rémunération ;
2. un tel compte peut être établi dans le cadre d'une convention collective ou sur base d'un accord interprofessionnel ;
3. un superprivilège semblable à celui accordé aux salaires est concédé aux avoirs du compte épargne-temps, mais sans plafond.

En ce qui concerne les modalités de tenue et d'alimentation du compte épargne-temps, le Conseil d'État note que les dispositions faisant l'objet de la loi du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique et modification : 1° du Code du travail ; et 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, ne se distinguent pas des dispositions du projet de loi sous examen en ce qui concerne les éléments essentiels. Ainsi, par exemple, la limite annuelle du nombre d'heures qu'un compte épargne-temps peut

recueillir est fixée à 1 800 heures et les modalités de son alimentation et de sa liquidation sont similaires.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o

Le point 1^o prévoit que le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation, comme il le fait déjà actuellement pour les salaires. Le plafond applicable aux créances relatives au compte épargne-temps est fixé au double du salaire social minimum de référence. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Point 2^o

Ce point intègre un nouveau chapitre V relatif au compte épargne-temps dans le livre II, titre III, du Code du travail. Ce chapitre est composé de six sections.

Dans un souci de clarté en ce qui concerne le champ d'application du compte épargne-temps, le Conseil d'État propose d'intégrer les dispositions de l'article L. 235-3 dans l'article L. 235-1, lequel prendrait par conséquent la teneur suivante :

« Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés.

Par salarié, on entend toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté. »

L'article L. 235-3 serait dès lors à supprimer et les articles suivants à renuméroter.

Points 3^o à 6^o

Sans observation.

Article 2

Cet article modifie le Code civil afin d'inclure les créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps en cas de faillite ou de liquidation dans la liste des superprivilèges de l'article 2101 dudit code. Ces créances priment même 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'y ajoute que, contrairement au superprivilège relatif aux créances de salaires, aucun plafond n'est prévu. Ce mécanisme vise, selon les auteurs, à « éviter que les salariés hésitent à faire usage du compte épargne-temps ». Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler.

Articles 3 et 4

Sans observation.

Article 5

Le Conseil d'État propose de supprimer l'article sous examen qui est superfétatoire. Les effets d'une loi peuvent en effet être évalués à tout moment sans qu'il y ait besoin d'une disposition légale. Le Conseil d'État estime que pareille disposition est sans valeur normative.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observation préliminaire

Il est peu approprié de remplacer une disposition en son intégralité lorsqu'il ne s'agit que d'un changement textuel mineur. Aussi est-il surfait de remplacer un article ou un paragraphe dans son intégralité, s'il est envisagé de ne modifier qu'un seul mot ou qu'une seule phrase. Ce n'est que si plusieurs mots ou passages de textes sont à remplacer ou à ajouter à travers un article ou un paragraphe qu'il est indiqué de remplacer cet article ou ce paragraphe dans son ensemble¹.

Observations générales

Pour caractériser les énumérations, il est fait recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » (1°, 2°, 3°...). Cette observation vaut pour l'intitulé ainsi que pour le dispositif de l'acte en projet sous avis. En outre, l'emploi de tirets est à écarter. En effet, la référence à des dispositions introduites de cette manière est malaisée, tout spécialement à la suite d'insertions ou de suppressions de tirets opérées à l'occasion de modifications ultérieures. En procédant de cette manière, les renvois à l'intérieur du dispositif sont, le cas échéant, à adapter en conséquence.

Le libellé des phrases liminaires des différents articles du projet de règlement grand-ducal sous examen n'est pas à mettre en caractères gras.

À l'occasion du remplacement d'articles dans leur intégralité ou d'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

Le Conseil d'État signale que l'utilisation de tournures telles que « qui précèdent », « ci-dessus » ou « ci-avant » est à écarter. En effet, si ces termes figurent dans un renvoi sans indication du numéro, l'insertion d'une nouvelle disposition à l'occasion d'une modification ultérieure peut avoir pour conséquence de rendre le renvoi inexact.

Article 1^{er}

Il y a lieu d'utiliser la forme abrégée « **Art.** » et de mettre le point à la suite du numéro d'article en gras, pour écrire à titre d'exemple « **Art. 1^{er}.** ».

Lorsqu'on se réfère au premier paragraphe ou alinéa, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro, pour écrire « paragraphe 1^{er} » et « alinéa 1^{er} ».

Au point 1°, phrase liminaire, il convient d'insérer une virgule à la suite des termes « À l'article L. 126-1 ».

Au point 1°, article L. 126-1, paragraphe 1^{er}, dans sa teneur proposée, il convient de reformuler l'alinéa 2 comme suit :

« Il en est de même lorsque le tribunal compétent a soit décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur. »

Au point 1°, article L. 126-1, paragraphe 2, dans sa teneur proposée, il est indiqué d'insérer une virgule à la suite des termes « paragraphe 3 ».

Au point 2°, phrase liminaire, il convient d'écrire les termes « livre » et « titre » avec des lettres initiales minuscules.

Au point 2°, il a y lieu d'insérer un trait d'union entre le terme « V. » et les termes « Compte épargne-temps », en écrivant :

« Chapitre V. – Compte épargne-temps ».

Le Conseil d'État demande à ce que l'article L. 235-1 soit intégré dans le chapitre V, section 1^{re}, étant donné qu'un article ne peut figurer de manière isolée à l'intérieur d'un groupement d'articles.

Au point 2°, chapitre V nouveau, les nombres s'écrivent en toutes lettres. Partant, il est indiqué d'écrire « mille huit cents » et « dix ».

¹ Avis du Conseil d'État du 22 janvier 2013 sur le projet de loi portant modification du Chapitre III du Titre IV du Livre V du Code du travail (doc. parl. n° 6521¹, p. 1) et avis complémentaire du Conseil d'État du 17 juillet 2015 sur le projet de loi dite « Omnibus » (doc. parl. n° 6704⁴, p. 2).

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-5, premier tiret, les termes « paragraphe 2 » sont à entourer de virgules.

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-5, dernier tiret, le conditionnel est à éviter du fait qu'il peut prêter à équivoque.

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-9, phrase liminaire, le Conseil d'État préconise de remplacer le terme « il » par les termes « le salarié » en écrivant :

« [...], l'ensemble des droits que le salarié a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur [...] ».

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-9, lettre c), il convient de fusionner les deux phrases et de supprimer la lettre « s » à la fin du terme « droit », pour écrire :

« en cas de décès du salarié où l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droit ».

Au point 3°, afin de garantir la cohérence avec le libellé du texte qu'il s'agit de modifier, il convient de remplacer l'exposant « ° » qui suit le chiffre « 5 » par un point.

Au point 4°, article L. 521-15, paragraphe 3, à la fin de la première phrase, il est indiqué d'écrire :

« [...] la mesure prévue au plan de maintien dans l'emploi ».

Aux points 5° et 6°, phrases liminaires, les termes « paragraphe 1^{er} » sont à entourer de virgules.

Au point 6°, il convient de terminer le point 5 par des guillemets fermants.

Article 2

Il n'est pas indiqué de prévoir dans un premier liminaire l'acte à modifier et d'en préciser dans un deuxième la disposition visée. Mieux vaut regrouper la disposition de l'acte à modifier et l'intitulé de celui-ci dans un seul liminaire. En outre, le Conseil d'État rappelle que le déplacement de paragraphes ou d'énumérations, tout comme les changements de numérotation des différents éléments du dispositif d'un acte autonome existant, sont absolument à éviter. Ces procédés, dits de « dénumérotation », ont en effet pour conséquence que toutes les références aux anciens numéros ou dispositions concernés deviennent inexactes et nécessitent de ce fait une modification du dispositif comportant les articles renumérotés aux fins de remplacer chaque renvoi devenu erroné. L'insertion de nouveaux paragraphes ou points se fait en utilisant des numéros suivis du qualificatif *bis*, *ter*, etc. Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État recommande de reformuler l'article sous avis comme suit :

« **Art. 2.** L'article 2101 du Code civil est modifié comme suit :

« 1° Le paragraphe 1^{er} est complété par un point *4bis*, libellé comme suit : « 4bis les créances [...] » ;

2° Après le paragraphe 2, est inséré un paragraphe *2bis* libellé comme suit :

« (*2bis*) Les créances résultant [...] » ».

En procédant de cette manière, les renvois à l'intérieur des dispositions sous avis sont, le cas échéant, à adapter.

Article 3

À la phrase liminaire, il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite l'alinéa visé. Ainsi il faut écrire :

« **Art. 3.** L'article 95, alinéa 5, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, est modifié comme suit : [...] ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 21 décembre 2018.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

7324/03

N° 7324³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI

**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code civil ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu**

* * *

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

(17.12.2018)

Le projet de loi sous avis a pour objet de déterminer un cadre juridique pour le compte-épargne temps (ci-après, le « CET ») au profit des salariés du secteur privé, en précisant :

- les modalités de mise en place du CET, soit par voie de convention collective de travail, soit par voie d'accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel ;
- les modalités d'alimentation du CET, étant précisé que le salarié reste libre de l'alimenter ou non ;
- les modalités d'utilisation des droits accumulés sur le CET au cours du contrat de travail¹ ;
- la protection du salarié, qui est assurée par le fait que le salarié est considéré comme étant en congé lors de l'utilisation de son CET;
- les modalités de liquidation du CET en cas de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat, de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou des deux, ou en cas de décès du salarié² ;
- les obligations de l'employeur, notamment celle de provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et adaptée le cas échéant à l'évolution du coût de la vie.

Dans ce contexte, il modifie principalement le Code du travail³ en adaptant **l'article L. 126-1, paragraphes 1 à 4** (relatifs à la garantie des créances des salariés, en cas de faillite de l'employeur, par le Fonds pour l'emploi) et en insérant un **nouveau chapitre V**, au Livre II, Titre III, relatif au compte épargne-temps (nouveaux articles L.235-1 à L. 235-10).

Le projet de loi sous avis modifie également **l'article 2101 du Code civil**, en introduisant les créances résultant de la liquidation des heures cumulées sur le CET dans la liste des privilèges et super-

1 Le CET peut être utilisé par du congé rémunéré à temps plein ou à temps partiel.

2 La liquidation du solde d'heures de congé figurant sur le CET consiste dans le paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à une valorisation monétaire de l'ensemble des droits acquis, multiplié par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

3 Dans une moindre mesure, les articles L. 414-3, L. 521-15, L. 521-18 et L. 631-2 du Code du travail sont également modifiés par le projet de loi sous avis.

privilèges⁴ reconnus au profit des salariés, en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise.

Enfin, Le projet de loi sous avis modifie l'**article 95, alinéa 5 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu** afin de préciser que la contrepartie rémunérée des heures accumulées sur le compte épargne-temps est à considérer comme revenu d'une occupation salariée.

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 et nécessaire de prendre position à travers un avis commun sur le projet de loi sous avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers prennent acte du projet de loi sous avis, qui est le fruit de négociations entre les partenaires sociaux qui se sont déroulées dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE)⁵ qui n'est pas exempt d'aspects qui appellent plusieurs remarques critiques⁶.

Les chambres professionnelles relèvent en premier lieu un manque de souplesse dans le mode de mise en oeuvre (nécessité de négocier une convention collective ou un accord interprofessionnel⁷) et des charges importantes pour les entreprises sans dispositions incitatives en contrepartie, qui n'inciteront pas à la mise en place de nouveaux CET.

Par ailleurs, le libellé de l'alinéa 3 de l'article L. 235-10 du Code du travail projeté qui dispose que : « *L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie*⁸. » est de nature à remettre en cause les CET existants, ce que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent alors qu'elles n'ont eu de cesse d'insister, tout au long des discussions, pour que ce ne soit pas le cas. Les deux chambres professionnelles sont d'avis que le projet de loi sous avis ne peut pas créer à l'encontre des entreprises l'obligation d'inscrire une provision à l'actif du bilan, une obligation de provisionnement devant relever des dispositions comptables applicables.

L'alinéa 3 du futur article L. 235-10 du Code du travail devrait partant se limiter à obliger l'employeur à inscrire une provision. La manière dont cette provision doit par ailleurs être traitée d'un point de vue comptable doit être laissée à l'appréciation de la profession.

Au regard de ce qui précède, elles demandent dès lors de libeller l'article comme suit « *L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie.*»

*

4 Les chambres professionnelles soulignent que l'article 2 du projet de loi sous avis (modifiant l'article 2101 du Code civil) :

- ne fixe pas de plafond applicable au super-privilège pour les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps, contrairement au super-privilège pour les créances de salaires, traitements et indemnités du aux salariés (dont le montant est limité au sextuple du salaire social minimum) ;
- fait avancer les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la hiérarchie des super-privilèges en les plaçant devant 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.

5 Pour le surplus, et comme le rappelle les auteurs du projet de loi dans l'exposé des motifs, les deux chambres professionnelles rappellent qu'en amont de ce projet de loi, de longues négociations ont eu lieu, qui n'ont pas abouti dans le sens escompté par les employeurs.

6 Les chambres professionnelles déplorent notamment le changement de philosophie du projet de loi qui permet au salarié de prendre le congé rémunéré issu du CET à temps partiel ; elles déplorent encore le fait qu'il ne soit pas possible pour l'entreprise d'imposer au salarié d'utiliser le CET en cas de baisse d'activité/de difficulté.

7 L'achoppement des négociations de 2017-2018 relatées dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis témoignent de l'impossibilité d'obtenir un accord interprofessionnel.

8 Texte souligné par les chambres professionnelles

COMMENTAIRE DES ARTICLES

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers entendent formuler des commentaires à l'égard de l'article 1^{er}, point 2^o du projet de loi qui insère un nouveau chapitre V relatif au compte épargne-temps (nouveaux articles L.235-1 à L. 235-10) au Livre II, Titre III, du Code du travail.

Concernant le futur article L.235-6 du Code du travail

Le futur article L. 235-6 du Code du travail dispose que : « *Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à 1800 heures* ».

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis qu'il serait juridiquement plus exact d'employer le terme « *plafond* » plutôt que « *solde horaire* » étant donné que l'objet de cette disposition est de fixer un nombre maximum d'heures (donc un plafond) pouvant être mises en compte sur le CET.

Concernant le futur article L.235-7 du Code du travail

L'alinéa 4 du futur article L. 235-6 du Code du travail dispose que : « *Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recréditées. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser 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. »

Les chambres professionnelles relèvent que les deux dernières phrases sont strictement identiques à celles de l'article L. 233-11 du Code du travail qui règle le cas de maladie du salarié pendant son congé de récréation. Dès lors, elles proposent, de faire expressément référence à cet article dans le libellé de l'alinéa 4 du futur article L. 235-6 du Code du travail, de manière à maintenir cette symétrie pour le cas où ledit article L. 233-11 du Code du travail viendrait à être modifié.

Concernant le futur article L.235-10 du Code du travail

L'alinéa 2 du futur article L. 235-10 du Code du travail dispose que : « *L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux*¹⁰. »

Les chambres professionnelles sont d'avis que la référence aux « *désirs initiaux* » du salarié est ambiguë et source d'insécurité juridique. Etant donné que l'intention des auteurs est de permettre au salarié de vérifier l'approvisionnement de son CET et que l'alimentation de celui-ci devra se faire sur « *demande écrite du salarié* » selon le futur article L. 235-5 du Code du travail, il proposé de remplacer « *désirs initiaux* » par « **demandes formulées conformément à l'article L. 235-5 du Code du travail** ».

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver le projet de loi sous avis sous réserve de la prise en compte de leurs remarques concernant spécialement l'obligation d'inscrire une provision à l'actif du bilan.

⁹ Texte souligné par les chambres professionnelles

¹⁰ Texte souligné par les chambres professionnelles

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7324/04

N° 7324⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

- 1° le Code du travail ;**
- 2° le Code civil ;**
- 3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(28.2.2019)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président ; M. Yves CRUCHTEN, Rapporteur ; MM. Carlo BACK, Marc BAUM, Frank COLABIANCHI, Mars DI BARTOLOMEO, Mme Joëlle ELVINGER, MM. Jeff ENGELEN, Paul GALLES, Claude HAAGEN, Jean-Marie HALSDORF, Mme Carole HARTMANN, MM. Aly KAES, Charles MARGUE, Gilles ROTH, Marc SPAUTZ, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 25 juin 2018.

Le projet de loi fut renvoyé à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, le 28 juin 2018. Monsieur le Président Georges Engel fut désigné comme rapporteur. Après les élections législatives du 14 octobre 2018, le projet de loi a été renvoyé de nouveau à ladite commission parlementaire, le 13 décembre 2018.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 27 novembre 2018.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont rendu un avis commun en date du 17 décembre 2018.

Le Conseil d'État a émis son avis le 21 décembre 2018.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu une présentation du projet de loi 7324 par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 31 janvier 2019. Elle a examiné au cours de cette même réunion l'avis du Conseil d'État et elle y a désigné Monsieur Yves Cruchten comme rapporteur du présent projet de loi, en remplacement de Monsieur Georges Engel.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné et adopté le présent rapport au cours de sa réunion du 28 février 2019.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Historique

Suite à l'adoption de la loi du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, le présent projet de loi a pour objet de mettre en place un cadre légal pour l'instauration de comptes épargne-temps (CET) pour les salariés de droit privé. En effet, dans sa déclaration gouvernementale de 2013, le gouvernement avait annoncé que « l'introduction du compte 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 dispositions prévues tiennent largement compte de l'avis du Conseil Economique et Social (CES) du 2 juillet 2004 en ce qui concerne la mise en place du compte épargne-temps. Le CES avait été saisi par le Premier Ministre en date du 19 juillet 2001 suite à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 prévoyant l'introduction de comptes épargne-temps « permettant aux salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels, sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ... ».

L'avis du CES a souligné l'utilité des comptes épargne-temps dans le cadre de l'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail. En effet, le recours à un compte épargne-temps donne d'abord au salarié un nouveau droit de mieux gérer son temps de travail supplémentaire et de l'utiliser au moment où il le juge opportun. Dans ce contexte le compte épargne-temps peut contribuer à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

En juin 2009, le Ministère du Travail avait élaboré un avant-projet de loi qui a été finalement déposé en 2011. Ce projet déviait en un certain nombre de points de l'avis du CES en permettant notamment de mettre une partie de la rémunération telles que les gratifications sur le compte épargne-temps. L'accord des partenaires sociaux n'ayant pu être trouvé, le projet a été retiré en mars 2014.

Les négociations entamées par la suite entre partenaires sociaux restaient sans résultat.

Ce n'est qu'en avril 2018, après l'accord entre le gouvernement et le syndicat de la fonction publique au sujet de l'instauration d'un compte épargne-temps dans la fonction publique, que le ministre du Travail a saisi le Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) d'un avant-projet de loi reprenant les principaux axes de l'avis du CES de 2004. Un accord a pu être atteint au CPTE le 7 mai 2018.

Les principes du projet de loi

Selon les dispositions prévues par le projet de loi, la mise en place d'un CET peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective, soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel. Dans ce dernier cas, le CET ne peut être introduit que d'un commun accord entre l'employeur individuel et la délégation du personnel. Celui-ci doit par ailleurs être homologué par le Ministre.

Le compte épargne-temps est réservé aux salariés d'une ancienneté de deux ans au moins. Il est alimenté et utilisé en heures et limité à un maximum de 1800 heures.

Le projet de loi détermine les heures pouvant alimenter le CET sur demande du salarié, à savoir :

- les jours de congé non pris pour autant qu'ils dépassent le minimum légal,
- le congé accordé dans le cadre de l'art. L-211-6, c.-à-d. dans le cadre d'un plan d'organisation du travail dépassant un mois,
- les heures supplémentaires ou soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile,
- le repos compensatoire accordé pour travail du dimanche ou jours fériés tombant un dimanche,
- ainsi qu'un maximum de cinq jours de congé qui n'ont pas pu être pris pour cause de maladie, à cause d'un congé de maternité respectivement d'un congé parental.

L'employeur doit garantir la tenue exacte et détaillée du CET, permettant au salarié de vérifier sur base d'un relevé mensuel que l'approvisionnement correspond à ses désirs. Le projet de loi impose par ailleurs à l'employeur de provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière des heures « épargnées », augmentée des charges patronales et de l'adapter à l'évolution du coût de la vie.

L'utilisation des heures du CET se fait sur demande écrite, selon les désirs du salarié – à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Le congé

rémunéré ainsi pris, à temps plein ou à temps partiel, doit en principe être fixé au moins un mois en avance.

En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties, en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1, L.125-3 et L.125-4 ou en cas de décès du salarié, le CET est liquidé par le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

En cas de faillite, d'insolvabilité ou de fermeture définitive de l'entreprise, les créances résultant de la liquidation du CET sont garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond correspondant au double du salaire social minimum.

Le projet de loi précise par ailleurs qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du super-privilège prévu à l'actuel paragraphe (2) de l'article 2101 du Code Civil, ce qui signifie que les créances résultant de la liquidation du CET sont payés avant toute autre créance privilégiée.

Finalement, il convient de souligner que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les comptes épargne-temps restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Les dispositions devront être adaptées pour être conformes au nouveau texte de loi dès lors qu'une nouvelle convention sera négociée.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis de la Chambre des Salariés

La Chambre des Salariés (CSL), dans son avis du 27 novembre 2018, constate que le projet de loi sous avis tient largement compte de l'avis du Conseil économique et social (CES) de 2004 concernant la mise en place du compte épargne-temps. Elle met en exergue les dispositions prévues par le projet de loi qui divergent de la position du CES, comme par exemple la condition d'ancienneté de deux ans imposée au salarié avant de pouvoir alimenter un CET ou le solde horaire maximum du CET fixé à 1800 heures.

Pour ce qui est des heures supplémentaires qui peuvent être mis sur le CET du salarié, la CSL estime qu'il y aurait lieu d'intégrer un renvoi à l'article L.211-22 du Code du travail, qui dispose que les heures supplémentaires doivent être compensées à raison de 1,5 heure par heure supplémentaire.

Quant à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des créances résultant de la liquidation d'un CET dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation, la CSL se demande si le plafond de deux fois le salaire social minimum est suffisant.

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Dans leur avis commun du 17 décembre 2018, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers critiquent le « manque de souplesse » concernant la mise en œuvre d'un compte épargne-temps, à savoir l'obligation de mettre en place un CET par le biais d'une convention collective ou d'un accord sectoriel ou national en matière de dialogue interprofessionnel.

Concernant la disposition prévoyant qu'un « employeur ayant mis en place un compte épargne-temps [...] doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie », la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que la façon dont la provision à inscrire sera traitée d'un point de vue comptable devra dépendre des dispositions comptables applicables.

Avis du Conseil d'Etat

A part quelques changements formels mineurs ainsi qu'une série d'observations d'ordre légistique, le Conseil d'Etat, dans son avis du 21 décembre 2018, n'a pas d'observation à formuler.

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Observations générales

La commission adopte les propositions faites par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 1^{er}, point 2^o, et de l'article 5 initiaux du projet de loi.

La commission suit encore le Conseil d'État dans toutes les observations d'ordre légistique qu'il soulève. En particulier, la commission a recours à des numéros suivis d'un exposant « ° » pour caractériser l'énumération qui figure à l'intitulé du projet de loi. De plus, la commission n'écrit pas en caractères gras les liminaires introductifs à travers le projet de loi.

Article 1^{er}

Point 1^o

L'article 1^{er}, point 1^o du projet de loi initial prévoit que le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation, comme il le fait déjà actuellement pour les salaires. Le plafond applicable aux créances relatives au compte épargne-temps est fixé au double du salaire social minimum de référence. Ceci est proposé pour donner un minimum de garanties aux salariés qui ont alimenté leur compte épargne-temps et dont l'employeur fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une liquidation. Ainsi, ils peuvent récupérer un montant maximal égal au double du salaire social de référence même si l'absence totale d'actif ne permet pas de faire jouer le super privilège prévu par le nouveau paragraphe 2*bis* de l'article 2102 du Code civil.

Le Conseil d'État, dans son avis du 21 décembre 2018, n'a pas d'observation à formuler à l'égard de l'article 1^{er}, point 1^o de la loi en projet.

Point 2^o

L'article 1^{er}, point 2^o, du projet de loi initial introduit au titre III du livre II du Code du travail un chapitre V intitulé « compte épargne-temps ». Le chapitre V est subdivisé en six sections. Le projet de loi initial prévoit que ce nouveau chapitre contienne les nouveaux articles L.235-1 à L.235-10.

Dans son avis du 21 décembre 2018, le Conseil d'État note, à propos de la structuration des nouveaux articles contenus dans le nouveau chapitre V relatif au compte épargne-temps que « dans un souci de clarté en ce qui concerne le champ d'application du compte épargne-temps », la Haute Corporation propose « d'intégrer les dispositions de l'article L. 235-3 dans l'article L. 235-1, lequel prendrait par conséquent la teneur suivante :

« Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés. Par salarié, on entend toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté. »

L'article L. 235-3 serait dès lors à supprimer et les articles suivants à renuméroter. »

La commission parlementaire suit la recommandation du Conseil d'État et adopte sa proposition de texte concernant l'article L. 235-1. La commission intègre dès lors les dispositions de l'article L. 235-3 dans l'article L. 235-1, supprime l'article L. 235-3 initial et adapte la numérotation des articles subséquents. De ce fait, le nouveau chapitre V contient les nouveaux articles L. 235-1 à L. 235-9.

L'article **L. 235-1 nouveau** établit le principe que l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la mise en place d'un compte épargne-temps au profit de ses salariés. Il s'agit donc bien d'une approche volontaire et non pas d'une obligation, voire d'un acquis. Le nouvel article 235-1 précise encore que la possibilité d'alimenter un tel compte naît seulement après une certaine ancienneté dans l'entreprise et non pas dans l'immédiat, étant donné qu'il s'agit d'une mesure destinée à permettre aux salariés de mieux planifier leur avenir professionnel et de l'adapter en cas de besoin à leurs situations personnelles ou familiales.

Afin de garantir que l'instauration d'un système de compte épargne-temps rencontre les désirs de toutes les parties concernées, l'**article L. 235-2** précise dans son paragraphe 1^{er} que la mise en place du compte épargne-temps peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel.

En ce qui concerne les accords interprofessionnels au niveau national ou sectoriel, le paragraphe 2 retient que ceux-ci fixent un cadre général permettant aux entreprises non couvertes par une convention collective de travail propre à l'entreprise d'instaurer un tel système qui doit cependant selon le paragraphe 3 émaner d'un commun accord entre l'employeur individuel et sa délégation du personnel.

Afin de vérifier que les accords conclus conformément au paragraphe 3 respectent le cadre général fixé dans l'accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel, le paragraphe 4 prévoit que ceux-ci doivent être signalés au Ministre en vue d'une homologation après avoir pris l'avis des parties signataires de l'accord interprofessionnel cadre.

Cette homologation est nécessaire, étant donné que le cas échéant le Fonds pour l'emploi sera appelé à intervenir.

L'article **L. 235-3 initial** est intégré dans l'article L. 235-1, à la suite d'une proposition faite par le Conseil d'État et reprise par la commission parlementaire. L'article L. 235-3 initial est supprimé et les articles initiaux subséquents sont renumérotés en conséquence.

Le **nouvel article L. 235-3** (article L. 235-4 initial) retient le principe inhérent à la mesure, à savoir l'épargne de temps libre en vue de besoins futurs et ne prévoit donc pas une alimentation en argent.

La nouvelle section 2 sur l'alimentation du compte épargne-temps constitue en fait avec la section 3 sur son utilisation le cœur du projet.

Le **nouvel article L. 235-4** (article L. 235.5 initial) retient les heures éligibles que le salarié pourra affecter à son compte épargne-temps individuel, sans en principe prendre en considération les jours de congé légaux qui relèvent également du domaine de la sécurité et de la santé au travail, avec l'exception qu'au maximum 5 jours peuvent être mis sur le compte épargne-temps si le congé n'a pas pu être pris par le salarié dans l'année de calendrier et ne peut pas être pris avant le 31 mars de l'année qui suit, soit pour des raisons de maladie du salarié, de maternité ou de congé parental.

Il s'agit des jours de congé supplémentaires accordés au-delà des 25 jours de congé légal, des congés supplémentaires générés par l'application d'une période de référence supérieure à un mois ainsi que des soldes excédentaires de telles périodes de référence, des heures supplémentaires prestées à la demande de l'employeur ou avec son autorisation à comptabiliser à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée ; des jours de repos compensatoire accordés en cas de travail dominical et des jours de repos compensatoire si un des jours fériés légaux tombe un dimanche.

La commission parlementaire tient à préciser que l'introduction d'un jour supplémentaire de congé légal par la voie d'une modification de l'article L. 233-4 du Code du travail, telle que prévue par le projet de loi 7399¹, ayant comme effet d'augmenter le nombre de jours de congé légal de 25 à 26 jours, signifie dans le contexte de l'alimentation du compte épargne-temps que la durée du congé légal à considérer sera de 26 jours, dès lors que ledit projet de loi 7399 sera entré en vigueur. Partant, l'exception selon laquelle au maximum 5 jours peuvent être mis sur le compte épargne-temps si le congé n'a pas pu être pris par le salarié dans l'année de calendrier et ne peut pas être pris avant le 31 mars de l'année qui suit, soit pour des raisons de maladie du salarié, de maternité ou de congé parental, reste inchangée et les salariés concernés devront dès lors prendre 21 jours de congé légal au minimum.

Comme pour le secteur public, le **nouvel article L. 235-5** (article L. 235-6 initial) limite le maximum de solde horaire à 1800 heures, soit 45 semaines à 40 heures, soit à peu près un an de jours de travail.

Le **nouvel article L. 235-6** (article L. 235-7 initial) règle l'utilisation du compte épargne-temps individuel du salarié.

Comme pour l'alimentation il est également prévu qu'en principe l'utilisation du compte épargne-temps se fasse en heures et pas en numéraire.

Le salarié peut utiliser librement le temps en heures cumulées par lui, sous réserve que les besoins de service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent et après avoir présenté une demande écrite et, sauf dérogation conclue entre partenaires sociaux, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

¹ 7399 – Projet de loi portant modification:

1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail,
2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Pour que les possibilités de recours au compte épargne-temps soient plus flexibles l'article prévoit également que le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré à temps plein ou à temps partiel. Ainsi le salarié pourra non seulement en profiter pour ne pas travailler du tout pendant une certaine période, mais aussi pour ne prendre que quelques journées ou demi-journées par semaine pour s'occuper, par exemple, d'un parent malade.

Pour ce qui est de cette utilisation à temps partiel l'article en question fixe un minimum d'heures que le salarié en question doit prêter en moyenne par semaine afin d'éviter des durées de travail hebdomadaires tellement courtes qu'elles seraient susceptibles de rendre l'organisation du travail dans l'entreprise difficile, voire impossible, notamment dans des entreprises fonctionnant à feu continu.

En cas de maladie du salarié pendant l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps ces jours lui seront recrédités sur son compte sur présentation d'un certificat médical endéans un délai de 3 jours si le salarié est au pays et, s'il séjourne à l'étranger, il aura l'obligation d'informer l'employeur aussi rapidement que possible.

Il en est de même si au cours de l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps se produit un congé extraordinaire comme par exemple un congé de paternité.

Le **nouvel article L. 235-7** (article L. 235-8 initial) garantit au salarié que le temps d'utilisation du congé issu d'un compte épargne-temps est considéré comme temps de travail, pendant lequel l'employeur est tenu de lui conserver son emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent et il générera ainsi également du congé annuel de récréation et sera comptabilisé sur son ancienneté de service pour la détermination de ses droits à un régime de pension complémentaire.

Le **nouvel article L. 235-8** (article L. 235-9 initial) reprend les seuls cas où la liquidation du compte épargne-temps se fera par le paiement d'une indemnité compensatoire, à savoir : en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur, en cas d'attribution au salarié d'une pension de vieillesse, à l'âge de 65 ans ; le jour de l'attribution au salarié d'une pension d'invalidité pécuniaire de maladie, le jour de la notification de la décision de reclassement externe ; le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée et le jour de la confirmation de la décision de réorientation vers le marché de travail ordinaire notifiée au salarié handicapé.

Il en est de même en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties au contrat de travail ou en cas de cessation d'un commun accord, ainsi qu'en cas de décès du salarié, auquel cas l'indemnité compensatoire sera versée aux ayants droit.

Le **nouvel article L. 235-9** (article L. 235-10 initial) oblige l'employeur de mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps afin que le salarié puisse à tout moment consulter son avoir sur le compte épargne-temps et qu'il puisse vérifier sur un relevé mensuel la tenue exacte de son compte et l'origine des heures ayant servies à alimenter le compte épargne-temps.

La lecture du bilan de l'entreprise doit faire ressortir la tenue exacte du compte épargne-temps c'est-à-dire les heures accumulées, augmentées des charges patronales et le cas échéant indexées.

Point 3°

L'article 1^{er}, point 3° modifie l'article L. 414-3 du Code du travail pour y ajouter un nouveau point 15 qui élargit la mission de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation dans la mesure où elle aura dorénavant également pour mission de s'occuper, le cas échéant, de la surveillance de la mise en place et de l'exploitation correcte du compte épargne-temps.

Point 4°

L'article 1^{er}, point 4°, introduit un nouveau paragraphe 3 à l'article L. 521-15 du Code du travail pour prévoir, au niveau de la détermination de l'indemnité de chômage complet, ce qui est pris en considération comme 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 au 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.

Point 5°

L'article 1^{er}, point 5°, complète l'article L. 521-18, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour ajouter qu'au niveau des revenus accessoires que le chômeur indemnisé a l'obligation de déclarer aux bureaux de placement les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus compatibles avec l'indemnité de chômage complet.

Point 6°

L'article 1^{er}, point 6° modifie l'article L. 631-2, paragraphe 1^{er}, point 5, afin de permettre la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la garantie des créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps.

Le Conseil d'État, dans son avis du 21 décembre 2018, ne fait pas d'observation à l'égard des points 3° à 6° de l'article 1^{er} de la loi en projet.

La commission parlementaire a donné suite aux observations d'ordre légistique suivantes, émises par le Conseil d'État dans son avis du 21 décembre 2018, relatives à l'article 1^{er} du présent projet de loi :

La forme abrégée « **Art.** » est retenue pour écrire « **Art.1^{er}.** ». Pour se référer au premier paragraphe ou alinéa, les lettres « er » sont insérées derrière le numéro, pour écrire « paragraphe 1^{er} » et « alinéa 1^{er} ». Au point 1°, phrase liminaire, est insérée une virgule à la suite des termes « A l'article L. 126-1 ». Au point 1°, article L. 126-1, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est reformulé comme suit : « Il en est de même lorsque le tribunal compétent a soit décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur. » Au point 1°, article L. 126-1, paragraphe 2, est insérée une virgule à la suite des termes « paragraphe 3 ». Au point 1°, article L126-1, paragraphe 4, les mots « qui précèdent » sont remplacés par l'indication « 1^{er} à 3 ». Au point 2°, phrase liminaire, les termes « livre » et « titre » s'écrivent avec des lettres initiales minuscules. Au point 2° est inséré un trait d'union entre le terme « V. » et les termes « Compte épargne-temps ».

La commission intègre l'article L.235-1 dans le chapitre V, section 1^{re}, afin que cet article ne figure pas de manière isolée à l'intérieur d'un groupement d'articles.

Au point 2°, chapitre V nouveau, les nombres « mille huit cents » et « dix » sont écrits en toutes lettres.

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-2, paragraphe 2, les mots « ci-dessus » sont remplacés par l'indication « au paragraphe 1^{er} ».

Au point 2°, chapitre V nouveau, article 235-4 nouveau, l'énumération est caractérisée par des numéros suivis d'un exposant « ° », de sorte que les tirets y sont remplacés et que l'article 235-4 nouveau comprend une énumération allant de 1° à 7°.

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-4 nouveau, point 1° (premier tiret du projet initial), les termes « paragraphe 2 » sont entourés de virgules.

Au point 2°, chapitre V nouveau, article 235-4 nouveau, point 7° (dernier tiret du projet initial), le conditionnel est évité pour ne pas prêter à équivoque. Le terme « serait » est dès lors remplacé par le mot « est ».

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-8 nouveau, phrase liminaire, le terme « il » est remplacé par les termes « le salarié ».

Au point 2°, chapitre V nouveau, article L. 235-8 nouveau, lettre c), les deux phrases sont fusionnées et la lettre « s » est supprimée à la fin du terme « droit » pour écrire : « en cas de décès du salarié où l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droit ».

Au point 3°, afin de garantir la cohérence avec le libellé du texte qu'il s'agit de modifier, l'exposant « ° » qui suit le chiffre « 5 » est remplacé par un point. De plus, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras.

Au point 4°, article L. 521-15, paragraphe 3, la fin de la première phrase se lit comme suit : « ...la mesure prévue au plan de maintien dans l'emploi ».

Au point 5°, les mots « ci-avant » sont remplacés par l'indication « au présent alinéa ».

Aux points 5° et 6°, phrases liminaires, les termes « paragraphe 1^{er} » sont entourés de virgules.

Au point 6°, le point 5 est terminé par des guillemets fermants.

Article 2

L'article 2 du projet de loi modifie le Code civil pour inclure les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la liste des super-privilèges de l'article 2101.

Dans la version du projet de loi initial, la structuration de l'article 2 est la suivante :

Le point 1° ajoute un nouveau point 4 à l'article 2101, paragraphe 1^{er}, pour inclure les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans les privilèges prévus par ce paragraphe.

Le point 3° de l'article 2 du projet de loi initial introduit un nouveau paragraphe 2 pour préciser qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du super-privilège prévu à l'actuel paragraphe 2 de l'article 2101 du Code civil.

Contrairement à celui relatif aux créances de salaires ce nouveau paragraphe ne prévoit néanmoins pas de plafond et fait même avancer les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la hiérarchie des super-privilèges en les faisant dépasser 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.

Les points 2° et 4° du projet de loi initial modifient la numérotation en conséquence des modifications prévues.

Ces garanties sont introduites pour répondre aux soucis des salariés concernés de perdre définitivement le salaire relatif aux heures cumulées sur le compte épargne-temps en cas de faillite ou de mise en liquidation de leur employeur.

De plus, ce mécanisme est appelé d'éviter que les salariés hésitent à faire usage du compte épargne-temps du fait de l'absence de toute garantie.

Le Conseil d'État, dans son avis du 21 décembre 2018, ne formule pas d'observation quant au fond du dispositif prévu à l'article 2 du projet de loi. Néanmoins, le Conseil d'État émet une observation d'ordre légistique relative à la structuration de l'article 2. Il précise qu'il « n'est pas indiqué de prévoir dans un premier liminaire l'acte à modifier et d'en préciser dans un deuxième la disposition visée. La Haute Corporation propose de regrouper la disposition de l'acte à modifier et l'intitulé de celui-ci dans un seul liminaire. En outre, le Conseil d'État rappelle que le déplacement de paragraphes ou d'énumérations, tout comme les changements de numérotation des différents éléments du dispositif d'un acte autonome existant, sont absolument à éviter. (...) l'insertion de nouveaux paragraphes ou points se fait en utilisant des numéros suivis du qualificatif *bis*, *ter*, etc. Partant, le Conseil d'État recommande de reformuler l'article comme suit :

« **Art.2.** L'article 2101 du Code civil est modifié comme suit :

« 1° Le paragraphe 1^{er} est complété par un point *4bis*, libellé comme suit : « *4bis* les créances [...] » ;

2° Après le paragraphe 2, est inséré un paragraphe *2bis* libellé comme suit :

« (*2bis*) Les créances résultant [...] » ».

Le Conseil d'État précise encore qu'en procédant de cette manière, les renvois à l'intérieur des dispositions sont, le cas échéant, à adapter. Il en découle qu'il convient de supprimer au point 2° de l'article 2 initial du projet de loi la phrase suivante « A l'article 2101 paragraphe 1^{er} l'ancien point 4 devient le point 5 et l'ancien point 5 devient le point 6. », étant donné qu'en renumérotant la nouvelle disposition en insérant le terme « *4bis* », les changements dans la numérotation des points subséquents n'ont pas lieu d'être. En effet, la phrase ainsi supprimée est remplacée à l'endroit du point 2° de l'article 2 par la proposition faite ci-devant par le Conseil d'État, à savoir :

« 2° Après le paragraphe 2, est inséré un paragraphe *2bis* libellé comme suit :

« (*2bis*) Les créances résultant [...] » ».

Le point 3° de l'article 2 du projet de loi initial qui prévoyait l'introduction d'un nouveau paragraphe 2 à l'article 2101 du Code civil, étant dans sa substance intégré au nouveau point 2° du dispositif du présent projet de loi, la référence initiale à un paragraphe 2 devient une référence à un paragraphe *2bis*. De plus, la référence faite à la fin du paragraphe au paragraphe « 3 » devient une référence au paragraphe « 2 ».

Le point 4° initial du projet de loi est supprimé à la suite de la renumérotation opérée.

Ce faisant, la commission parlementaire suit le Conseil d'État et adopte la reformulation de l'article 2 suivant la proposition faite par la Haute Corporation.

En conséquence de ce qui précède, le nouvel article 2 du projet de loi prend la teneur suivante :

« **Art. 2.** ~~Le Code civil~~ L'article 2101 du Code civil est modifié comme suit :

« 1° ~~A l'article 2101~~ Le paragraphe 1^{er} est complété par un nouveau point 4bis, libellé comme suit de la teneur suivante : « 4bis les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps. » ;

2° Après le paragraphe 2, est inséré un paragraphe 2bis libellé comme suit :

« (2bis) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps 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 y incluses celles visées au paragraphe 2. 3. »

~~A l'article 2101 paragraphe 1^{er} l'ancien point 4 devient le point 5 et l'ancien point 5 devient le point 6.~~

3° ~~A l'article 2101 est introduit un nouveau paragraphe 2 de teneur suivante:~~

«(2) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps 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 y incluses celles visées au paragraphe 3. »

4° ~~A l'article 2101 l'ancien paragraphe 2 devient le paragraphe 3. »~~

Article 3

L'article 3 du projet de loi modifie l'alinéa 5 de l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu pour préciser que la contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail est considérée comme revenu d'une occupation salariée.

Le Conseil d'État, dans son avis du 21 décembre 2018, n'a pas d'observation à faire à l'égard de l'article 3 du projet de loi.

La commission parlementaire constate que le traitement fiscal de la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps, prévue à l'article 95, alinéa 5 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, tel que complété par le présent projet de loi, signifie que ladite contrepartie rémunérée n'est pas à considérer comme un revenu extraordinaire et ne donne dès lors pas droit à une imposition suivant un taux plus favorable. Le taux d'imposition qui s'applique à la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps est le taux d'imposition applicable aux revenus des salariés.

La commission parlementaire suit une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 3 du projet de loi et indique les textes auxquels il est renvoyé en commençant par l'article et ensuite l'alinéa visé. Ainsi, la phrase liminaire de l'article 3 se lit comme suit :

« **Art.3.** L'article 95, alinéa 5, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, est modifié comme suit : [...] ».

Article 4

Par la disposition transitoire contenue à l'article 4 du projet de loi il est précisé que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Ce n'est qu'à l'occasion de la négociation d'une nouvelle convention que ces dispositions devront être adaptées de manière à être conforme au nouveau texte de loi.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de l'article 4 du projet de loi.

Article 5 (supprimé)

Le projet de loi initial prévoit un article 5 qui dispose que les effets de la présente loi sont évalués après une période de trois ans à partir de leur entrée en vigueur afin de constater le cas échéant l'impact des nouvelles mesures légales sur l'évolution du nombre d'entreprises ayant recours à un compte épargne-temps.

Dans son avis du 21 décembre 2018, le Conseil d'État propose de supprimer l'article 5 qui est superfétatoire. Les effets d'une loi pouvant en effet être évalués à tout moment sans qu'il y ait besoin d'une disposition légale. Le Conseil d'État estime que pareille disposition est sans valeur normative.

La commission parlementaire fait sienne la proposition du Conseil d'État et décide de supprimer l'article 5 du projet de loi.

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7324 dans la teneur qui suit :

*

PROJET DE LOI

portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

1° le Code du travail ;

2° le Code civil ;

3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L.126-1, les paragraphes 1^{er} à 4 prennent la teneur suivante :

«(1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

Il en est de même lorsque le tribunal compétent a soit décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3, du Code civil les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés 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 résultant de la liquidation du compte épargne-temps et des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes 1^{er} à 3, sont considérées les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires. »

2° Au livre II le titre III est complété par un chapitre V de la teneur suivante :

«Chapitre V. – Compte épargne-temps

Section 1^{re}. – Mise en place du compte épargne-temps

Art. L.235-1. Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés. Par salarié, on entend toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

Art. L.235-2. (1) Un compte épargne-temps peut être mis en place par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-1 et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

(2) Les accords en matière de dialogue social interprofessionnels visés au paragraphe 1^{er} fixent un cadre général national ou sectoriel afin de permettre l'instauration d'un système de compte épargne-temps dans les entreprises non couvertes par une convention collective et accordent à ces entreprises la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.

(3) La mise en place d'un compte épargne-temps telle que prévue au paragraphe 2 doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

(4) Les comptes épargne-temps instaurés conformément au paragraphe 3 sont notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui, après consultation des parties signataires des accords prévus au paragraphe 2, procède à l'homologation de l'accord.

Section 2. – Alimentation du compte épargne-temps

Art. L.235-3. Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

Art. L.235-4. Sur demande écrite du salarié peuvent être mis sur le compte épargne-temps :

- 1° les jours de congé supplémentaires accordés sur base de l'article L.211-6, paragraphe 2, alinéas 8 à 10 ;
- 2° les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile définis comme tels conformément à l'article L.211-8 ;
- 3° les heures supplémentaires définies comme telles conformément à l'article L.211-22 ;
- 4° le repos compensatoire prévu à l'article L.231-7 ;
- 5° le repos compensatoire prévu à l'article L.232-3 ;
- 6° les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
- 7° un maximum de cinq jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui est tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1^{er} de l'article L.233-10.

Art. L.235-5. Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à mille huit cents heures.

Section 3. – Utilisation du compte épargne-temps

Art. L.235-6. Le compte épargne-temps est utilisé en heures.

Sur demande écrite du salarié l'utilisation des heures du compte épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordée par l'employeur. Cette utilisation des heures du compte épargne-temps est fixée en principe selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans tous les cas, si le salarié demande l'utilisation des heures du compte épargne-temps le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.

Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à dix heures.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recreditées. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Si un congé extraordinaire au sens de l'article L.232-2 se produit au cours de la période où le salarié est en congé au titre de l'utilisation de ses droits acquis au compte épargne-temps, ledit congé

est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire sont recredités sur le compte épargne-temps.

Section 4. – Protection du salarié

Art. L.235-7. Le congé pris par l'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 les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris le cas échéant les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou en cas d'impossibilité un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Section 5. – Liquidation du compte épargne-temps

Art. L.235-8. Dans les cas suivants la liquidation du solde des jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits que le salarié a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement :

- a) en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1^{er}, L.125-3 et 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 ;
- c) en cas de décès du salarié où l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droit.

Section 6. – Obligations de l'employeur

Art. L.235-9. L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps.

L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux.

L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie. »

3° L'article L.414-3 est complété par un point 15 de la teneur suivante :

«15. de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.»

4° L'article L.521-15 est complété par un paragraphe 3 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 à 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 au 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.»

5° A l'article L.521-18, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est complété par la phrase suivante :

«Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus visés au présent alinéa.»

6° A l'article L.631-2, paragraphe 1^{er}, le point 5 est modifié comme suit :

« 5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de l'article L.126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi; »

Art. 2. L'article 2101 du Code civil est modifié comme suit :

« 1° Le paragraphe 1^{er} est complété par un point *4bis*, libellé comme suit : « *4bis* les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps. » ;

2° Après le paragraphe 2, est inséré un paragraphe *2bis* libellé comme suit :

« (*2bis*) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps 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 y incluses celles visées au paragraphe 2. »

Art. 3. L'article 95, alinéa 5, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, est modifié comme suit :

«Sous réserve des dispositions de l'article 115, sont considérés comme revenus d'une occupation salariée notamment : les traitements, les 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 prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail. »

Art. 4. *Disposition transitoire*

Dans les entreprises dont la convention collective de travail conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi prévoit un compte épargne-temps les règles y relatives restent applicables pendant toute la durée de validité de la convention en question.

Luxembourg, le 28 février 2019

Le Rapporteur,
Yves CRUCHTEN

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7324

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 12/03/2019 17:53:20	Président: M. Etgen Fernand
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 7324 Compte épargne-temps	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 7324	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	50	2	0	52
Procuration:	8	0	0	8
Total:	58	2	0	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Arendt Nancy	Oui	
M. Eicher Emile	Oui	(Mme Adehm Diane)	M. Eischen Félix	Oui	
M. Galles Paul	Oui		M. Gloden Léon	Oui	(M. Halsdorf Jean-Marie)
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui		M. Mischo Georges	Oui	(Mme Arendt Nancy)
Mme Modert Octavie	Oui		M. Mosar Laurent	Oui	
Mme Reding Viviane	Oui		M. Roth Gilles	Oui	
M. Schank Marco	Oui		M. Spautz Marc	Oui	
M. Wilmes Serge	Oui	(Mme Hansen Martine)	M. Wiseler Claude	Oui	(M. Galles Paul)
M. Wolter Michel	Oui				

LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Biancalana Dan	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Burton Tess	Oui	
M. Cruchten Yves	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui	(M. Bodry Alex)	M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Mutsch Lydia	Oui	


DP					
M. Arendt Guy	Oui		M. Bauler André	Oui	
M. Baum Gilles	Oui		Mme Beissel Simone	Oui	
M. Berger Eugène	Oui		M. Colabianchi Frank	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui		M. Etgen Fernand	Oui	
M. Graas Gusty	Oui		M. Hahn Max	Oui	
Mme Hartmann Carole	Oui		Mme Polfer Lydie	Oui	(M. Hahn Max)

déi gréng					
M. Back Carlo	Oui		M. Benoy François	Oui	
Mme Bernard Djuna	Oui		Mme Empain Stéphanie	Oui	
M. Hansen- Marc	Oui		M. Kox Henri	Oui	
Mme Lorsché Josée	Oui		M. Margue Charles	Oui	
M. Traversini Roberto	Oui				


déi Lénk					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

groupe technique					
M. Clement Sven-Piraten	Abst.		M. Engelen Jeff-ADR	Oui	
M. Gibéryen Gast-ADR	Oui	(M. Kartheiser Fernand-ADR)	M. Goergen Marc-Piraten	Abst.	
M. Kartheiser Fernand-ADR	Oui		M. Reding Roy-ADR	Oui	

Le Président:



Le Secrétaire général:



7324/05

N° 7324⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2018-2019

PROJET DE LOI**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

- 1° le Code du travail ;**
- 2° le Code civil ;**
- 3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(26.3.2019)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés, du 12 mars 2019 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI**portant introduction d'un compte épargne-temps
et modifiant :**

- 1° le Code du travail ;**
- 2° le Code civil ;**
- 3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant
l'impôt sur le revenu**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 12 mars 2019 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 21 décembre 2018 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 20 votants, le 26 mars 2019.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président du Conseil d'État,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

08



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 28 février 2019

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 31 janvier et des 5 et 7 février 2019
2. 7324 Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :
 1. le Code du travail ;
 2. le Code civil ;
 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
 - Rapporteur : Monsieur Yves Cruchten
 - Examen et adoption d'un projet de rapport
3. Chômage dû aux intempéries et fraudes – Demande de convocation de la part du CSV, conformément à l'article 23(3) du règlement de la Chambre des Députés
4. Divers

*

Présents : M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, M. Gary Tunsch, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Guy Ewert, Mme Linda Hobscheid, de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 31 janvier et des 5 et 7 février 2019

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

Chômage dû aux intempéries et fraudes – Demande de convocation de la part du CSV, conformément à l'article 23(3) du règlement de la Chambre des Députés

Monsieur le Président de la commission propose de passer immédiatement au point 3 de l'ordre du jour, relatif à une demande de la part du groupe politique CSV, datant du 8 février 2019, pour convoquer d'urgence la commission afin d'y évoquer le chômage dû aux intempéries et les fraudes ayant lieu dans ce contexte. Le CSV se réfère à un article ayant paru au *Luxemburger Wort*.¹

Un membre du groupe politique CSV explique que la presse a fait état de réclamations de la part de salariés concernés.² L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) semble ne pas avoir eu connaissance desdites réclamations tandis que l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem) était en mesure de confirmer certaines plaintes. Monsieur le député voudrait d'abord savoir s'il y a effectivement des problèmes, il voudrait ensuite connaître la nature de la fraude dont il est fait état et il demande des précisions relatives à l'envergure du phénomène. Le député admet qu'il est notoire que, par le passé, certains abus ont eu lieu de manière récurrente, notamment lorsque des entreprises ont eu une activité à l'étranger.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire signale qu'en matière de chômage dû aux intempéries, les responsabilités des différentes administrations ne sont pas les mêmes. En effet, il appartient à l'Agence pour le développement de l'emploi de recevoir les demandes d'indemnisation et de traiter les dossiers de chômage dû aux intempéries. Monsieur le Ministre s'est immédiatement mis en rapport avec l'Adem et l'ITM, dès qu'il avait pris connaissance des allégations dans la presse. Il est en mesure d'informer les membres de la commission que l'on n'a pas pu constater une recrudescence du nombre de dossiers en la matière. Monsieur le Ministre rappelle que l'indemnisation du chômage dû à l'intempérie est une mesure sociale. Monsieur le Ministre craint que, comme toute autre mesure sociale, elle peut en effet faire l'objet d'un certain nombre d'abus. Monsieur le Ministre ne voudrait dès lors pas nier la possibilité qu'il y ait eu des cas d'abus.

Le fonctionnement du mécanisme d'indemnisation du chômage dû aux intempéries est le suivant :

L'entreprise doit en faire une demande auprès de l'Adem. 80 pour cent du salaire d'une personne concernée sont indemnisés par l'Etat, lorsque le travailleur se retrouve en congé

¹ *Wort.lu* du 8 février 2019 – « Subsidés pour intempéries : des ouvriers dénoncent les fraudes »

² L'article paru sur *wort.lu* affirme que « Des travailleurs dénoncent les fraudes récurrentes aux allocations chômage pour intempéries sur les chantiers luxembourgeois. Les syndicats demandent à l'ITM de réagir – Ils sont une poignée d'ouvriers à avoir contacté Radio Latina pour dénoncer ces pratiques : certains employeurs du domaine de la construction percevaient des subsides pour chômage à cause des intempéries tout en continuant à faire travailler leurs équipes. »

forcé du fait des conditions météorologiques défavorables. L'indemnisation des heures chômées court à partir de la 17^{ème} heure non travaillée endéans un mois pour raison d'intempéries. Pour bénéficier du dispositif, il faut que l'entreprise en question ait une autorisation d'établissement sur le territoire du Grand-Duché. Sont concernés surtout les secteurs du bâtiment ainsi que différents métiers du bâtiment et du génie civil. Une condition supplémentaire est qu'il n'y ait pas d'alternative à employer le ou les salariés concernés au sein de l'entreprise. Dès lors, la nature du travail effectif est déterminante et fait d'ailleurs l'objet d'une vérification et, le cas échéant, d'un contrôle de la part des administrations responsables. De plus, l'employeur doit se concerter avec la délégation du personnel ou avec un délégué représentant le personnel de son entreprise en vue de soumettre ladite demande à l'Adem.

Une particularité du dispositif, qui est mise en exergue par Monsieur le Ministre, concerne le fait qu'il est possible d'introduire une demande le jour consécutif au premier jour chômé pour cause d'intempérie. D'après Monsieur le Ministre, cette disposition peut s'avérer problématique au niveau du contrôle.

Environ 1.300 demandes ont été soumises à l'Adem au courant du mois de janvier 2019. Toutes les demandes nécessitent un traitement méticuleux et pas toutes ces demandes sont acceptées.

Il apparaît en pratique, que certaines entreprises semblent introduire une telle demande de manière préventive, quitte à la retrier, de leur propre initiative ou sur intervention de l'Adem, si les conditions météorologiques sont demeurées favorables. Monsieur le Ministre se propose de simplifier la procédure afin d'éviter de telles complications.

Un salarié peut être indemnisé au maximum à raison de 350 heures par an. Sur la base d'une décision du gouvernement en Conseil, ce seuil peut être exceptionnellement relevé à 500 heures par an.

L'indemnisation étatique prévue est de 80 pour cent du salaire, mais l'employeur peut décider d'indemniser le salarié à 100 pour cent.

Les 16 premières heures chômées pour cause d'intempéries seront toujours à charge de l'employeur.

La déclaration comprend un relevé, une note justificative et une fiche qui doit être signée individuellement par chaque salarié concerné et par son employeur. Du fait de la signature individuelle requise par le salarié concerné, il convient de considérer, selon Monsieur le Ministre, que s'il y a fraude, elle est probablement le fait tant de l'employeur que du salarié. Cette dernière circonstance complique davantage les contrôles du dispositif.

Le montant annuel total des indemnités pour raison de chômage dû aux intempéries s'élevait en 2015 à 8,6 millions d'euros, en 2016 également à 8,6 millions d'euros, en 2017 à 11,2 millions d'euros et en 2018 à 13,5 millions d'euros.

Les montants versés pour indemniser le chômage dû aux intempéries diffèrent fortement d'une année à l'autre, ce qui s'explique du fait que les conditions météorologiques ne sont pas les mêmes d'une année à l'autre. Ainsi, le montant total équivalait à 25,6 millions d'euros en 2010 alors qu'en 2014, il n'atteignait pas 1,5 millions d'euros.

Le contrôle effectué par l'Adem comprend plusieurs volets :

- il est vérifié dans une première phase pour chaque salarié s'il est bien affilié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ;

- il est vérifié si l'entreprise en question est légalement établie au Luxembourg et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés ;
- la nature du travail, qu'il n'est plus possible d'effectuer à cause des intempéries, est vérifiée ;
- en cas de doutes, l'Adem effectue des contrôles sur les chantiers.

Les contrôles sur les chantiers sont toutefois plutôt de nature exceptionnelle.

Au cours des cinq dernières années, 152 dossiers ont fait l'objet d'un contrôle plus intensif. Sur une année, on peut compter en moyenne huit à dix contrôles effectués sur des chantiers.

Concernant l'implication de l'Inspection du Travail et des Mines, en matière de chômage intempéries et des contrôles y relatifs, il convient de noter que l'ITM a été saisie en 2018 de trois réclamations. Ces réclamations n'impliquent d'ailleurs pas nécessairement l'existence d'une fraude. Il s'agit des cas de figure où un salarié s'est manifesté auprès de l'ITM. L'enquête de l'ITM relative à ces trois réclamations est encore en cours. Une quatrième réclamation concerne un salarié qui n'a pas obtenu l'indemnisation à laquelle il prétendait lors de son congé de maladie. Il ne s'agissait donc pas du principe du chômage dû aux intempéries en tant que tel. Cette quatrième affaire est encore pendante auprès des juridictions.

En guise de conclusion, Monsieur le Ministre constate que la législation sur le chômage dû aux intempéries recèle un certain nombre de garanties pour éviter des abus.

Monsieur le Ministre conclut de plus, qu'après concertation avec les responsables de l'Adem et de l'ITM, il a exigé de ces administrations que, lorsqu'elles seront désormais saisies d'une information au sujet d'un abus relatif au chômage dû aux intempéries, à côté des procédures internes à ces administrations, le parquet devra être saisi de ces affaires.

Monsieur le Ministre n'est pas disposé à admettre des abus relatifs à un instrument qui vise au fond à éviter des licenciements.

L'orateur du groupe politique CSV remercie Monsieur le Ministre pour les précisions qu'il vient de soumettre aux membres de la commission. L'orateur estime qu'il est important qu'il soit réagi au plus vite suite aux informations publiées par la presse, notamment afin de dissuader au mieux tout un chacun qui pourrait être tenté d'abuser du système d'indemnisation du chômage relatif aux intempéries. Dans ce même ordre d'idées, l'orateur salue la volonté affirmée par Monsieur le Ministre de saisir désormais systématiquement le parquet lorsqu'il y a une suspicion de fraude.

7324 Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code civil ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu**

La commission examine le projet de rapport sous rubrique et l'adopte à l'unanimité. Il est ensuite décidé de demander de retenir le modèle 1 pour le débat en séance plénière.

Un membre du groupe politique CSV rappelle qu'il avait demandé que le rapport fasse état du fait que la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps n'est pas à considérer comme un revenu extraordinaire et, partant, ne donne pas droit à un taux d'imposition réduit.

Monsieur le Président de la commission cite en réponse à la remarque du député du CSV l'extrait afférent du rapport, concernant l'article 3, à savoir :

« La commission parlementaire constate que le traitement fiscal de la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps, prévue à l'article 95, alinéa 5 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, tel que complété par le présent projet de loi, signifie que ladite contrepartie rémunérée n'est pas à considérer comme un revenu extraordinaire et ne donne dès lors pas droit à une imposition suivant un taux plus favorable. (...) »

Dans la suite de l'adoption du rapport relatif au projet de loi 7324, Monsieur le Président de la commission demande aux membres de la commission s'ils sont d'accord pour soutenir une motion par laquelle une vérification des effets de la nouvelle loi sera prévue endéans trois ans à partir de sa mise en vigueur. Une disposition en ce sens avait été prévue dans le projet de loi initial, mais a été supprimée suite à l'observation du Conseil d'État qu'elle ne contient pas de valeur normative et serait dès lors superfétatoire dans le dispositif de la nouvelle loi. Les membres de la commission parlementaire sont d'accord pour soutenir ladite motion qui sera préparée et envoyée par la suite.

Divers

Monsieur le Président de la commission évoque une demande du groupe politique CSV suivant laquelle la commission devrait se pencher sur la problématique du risque de pauvreté qui menace un grand nombre de jeunes au Luxembourg. Monsieur le Président informe que, d'un commun accord avec le CSV, une telle réunion n'aura pas lieu dans l'immédiat vu qu'une heure d'actualité du groupe politique « déi gréng » a eu lieu le 31 janvier 2019, qui a permis d'examiner le sujet du risque de pauvreté des jeunes au Luxembourg. Un membre du groupe politique CSV confirme que son parti n'insiste pas sur la tenue immédiate d'une réunion de la commission à ce sujet. L'apport d'une telle réunion aussi rapprochée à la tenue dudit débat n'apporterait pas de plus-value. Toutefois, l'orateur du CSV reprend et salue une suggestion de Monsieur le Président, pour revenir ultérieurement, dans six ou neuf mois, dans le cadre d'une réunion jointe avec la Commission de la Famille et de l'Intégration sur ce sujet, afin d'en évaluer l'évolution et les mesures évoquées lors dudit débat.

Monsieur le Ministre informe les membres de la commission qu'il vient d'être contacté, tout comme le ministère de l'économie, par les responsables d'ArcelorMittal. Suite à des rendements des sites luxembourgeois jugés peu satisfaisants et suite à une analyse effectuée par le consultant McKinsey, ArcelorMittal envisage un plan de transformation qui devrait s'étendre sur trois à cinq ans et qui devrait affecter surtout les sites de Belval et de Differdange. Les sites de Rodange et de Dommeldange du groupe sidérurgique ne semblent pas en être concernés.

Les responsables gouvernementaux ont, après s'être mis en rapport avec ArcelorMittal, obtenu la garantie que les conclusions de l'accord post-Lux 2016 ne seront pas affectées. Les engagements pris dans ce cadre seront respectés.

A l'heure actuelle, ArcelorMittal n'est pas encore en mesure de renseigner le gouvernement sur le nombre de salariés qui risquent d'être affectés. Le groupe estime toutefois à ce stade

qu'il n'y aura pas de licenciements mais que la baisse envisagée d'effectifs se fera par le biais de départs naturels. De plus, et conformément aux conclusions de l'accord post-Lux 2016, aucun des salariés concernés ne rejoindrait la cellule de reclassement (CDR).

Il importait à Monsieur le Ministre d'en informer le plus rapidement possible les membres de la commission parlementaire.

Un membre du groupe politique CSV demande de savoir si le recours à l'instrument du maintien dans l'emploi est prévu dans les circonstances qui viennent d'être relatées.

Monsieur le Ministre constate qu'il est encore prématuré de considérer de tels aspects. Il estime que le plan de transformation envisagé par ArcelorMittal affecte exclusivement le volet commercial et le volet maintenance du groupe. Une réorganisation par le biais de départs naturels est à ce stade évoqué et dès lors on ne serait pas dans une logique qui est celle à la base d'un plan de maintien dans l'emploi. S'il devait toutefois s'avérer que tel était le cas, les instances compétentes seraient alors réunies.

L'orateur du groupe politique CSV rappelle que le constat fut fait lors de la période de législature précédente que le groupe sidérurgique n'aurait plus besoin d'un cadre particulier, c'est-à-dire de la CDR.

Monsieur le Ministre confirme qu'il n'y a pas de demande pour placer des salariés dans la CDR, la possibilité de recourir à du chômage partiel n'est pas non plus évoquée, l'apprentissage n'est pas touché et ArcelorMittal n'adresse aucune demande particulière au législateur. Le Ministre entend revenir vers la commission parlementaire dès qu'il aura de plus amples informations.

Un représentant du groupe politique « déi gréng » demande d'obtenir des renseignements sur les causes du plan envisagé par ArcelorMittal. Il demande de savoir si des sites de production sont en danger ou s'il s'agit d'une restructuration d'ordre technique.

Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit, selon les informations obtenues, d'une réorganisation exclusivement axée sur les services commercial et maintenance. Il n'y a pas de discussions sur la pérennité des sites de production.

Monsieur le Ministre pense qu'ArcelorMittal n'est pas satisfait des résultats obtenus au Grand-Duché.

Un membre de la sensibilité politique « déi Lénk » voudrait savoir si l'on connaît un ordre de grandeur relatif aux postes et aux salariés affectés.

Monsieur le Ministre précise qu'il n'y a pas encore de chiffres qui soient disponibles, dans la mesure où ArcelorMittal n'a pas encore finalisé son plan. L'orateur évoque encore une réunion entre les responsables d'ArcelorMittal et les délégués syndicaux où, là non plus, aucun chiffre n'a été avancé. D'éventuels chiffres qui circuleraient relèvent du domaine des rumeurs.

Luxembourg, le 8 mars 2019

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

05



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 31 janvier 2019

Ordre du jour :

1. 7324 Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :
 1. le Code du travail ;
 2. le Code civil ;
 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
 - Désignation d'un Rapporteur
 - Examen de l'avis du Conseil d'État (21.12.2018)
2. Projet de loi portant modification des articles L.232-2 et L.233-4 du Code du travail et de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (le projet de loi a pour objet l'introduction de deux jours de congé supplémentaires)
 - Désignation d'un Rapporteur
 - Présentation du projet de loi
3. Divers

*

Présents : M. Marc Angel, remplaçant M. Claude Haagen, M. Carlo Back, M. Marc Baum, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Claude Haagen

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. **7324** **Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :**
 1. **le Code du travail ;**
 2. **le Code civil ;**
 3. **la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu**
 - **Désignation d'un Rapporteur**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'État (21.12.2018)**

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire constate que le Conseil d'État, dans son avis du 21 décembre 2018, ne remet pas en question le projet de loi 7324 sous rubrique. Monsieur le Ministre relève deux propositions faites par le Conseil d'État. Une première proposition concerne l'article 1^{er}, point 2° de la loi en projet. Le Conseil d'État propose, par souci de clarté en ce qui concerne le champ d'application du compte épargne-temps, d'intégrer les dispositions de l'article L. 235-3 dans l'article L. 235-1.

Une deuxième proposition du Conseil d'État concerne l'article 5 de la loi en projet, qui prévoit une évaluation des effets de la loi trois ans après sa mise en vigueur. La Haute Corporation estime que l'évaluation des effets de la loi en projet, prévue audit article 5, est sans valeur normative puisque les effets d'une loi peuvent en effet être évalués à tout moment sans qu'il y ait besoin d'une disposition légale. L'article 5 étant dès lors superfluetoire, le Conseil d'État propose de le supprimer.

Monsieur le Ministre indique aux membres de la commission, que de l'avis de ses services, les deux propositions faites par le Conseil d'État sont pertinentes, au même titre d'ailleurs que ses observations d'ordre légistique, qu'il conviendrait d'adapter dans le projet de loi sous rubrique.

Monsieur le Ministre ajoute toutefois une remarque, à savoir qu'il entend de toute façon procéder à une évaluation des nouvelles dispositions après trois ans à partir de leur mise en vigueur puisqu'un tel examen est dans l'intérêt de tous les partenaires sociaux.

Echange de vues

Un membre du groupe politique CSV donne à considérer qu'il serait dorénavant judicieux de veiller à uniformiser les différents plafonds, notamment ceux des super-privileges relatifs aux créances des salariés et au compte épargne-temps (CET). Il entend que sa remarque soit considérée comme une suggestion, mais il ne remet pas en question le fait que le projet de loi sous rubrique prévoit une garantie et un plafond plus élevé pour le super-privilege réservé aux comptes épargne-temps par rapport à celui réservé aux créances des salariés en cas de faillite ou de mise en liquidation d'une entreprise. Monsieur le Ministre explique cet égard que l'objectif poursuivi par un plafond plus élevé de garantie appliqué aux comptes épargne-temps procède de la volonté d'encourager les salariés à recourir à ce système et d'éviter ainsi qu'ils ne délaissent cette possibilité par crainte de perdre les droits qu'ils ont acquis. Monsieur le Ministre évoque la réforme de la législation sur les faillites qui offrira, le cas échéant, la possibilité de reconsidérer le seuil applicable d'un super-privilege. Monsieur le Ministre n'exclut pas la possibilité de trouver une solution uniformisée dans ce contexte.

L'orateur du groupe politique CSV donne encore à considérer qu'il convient d'informer d'une manière précise les personnes concernées sur l'application des modalités du compte épargne-temps dans la Fonction publique et dans le secteur privé, notamment dans les cas de figure où les deux statuts se côtoient au sein d'une même entreprise. Monsieur le Ministre constate dans ce contexte que l'introduction du compte épargne-temps dans la Fonction publique a accéléré les choses pour le secteur privé, où les discussions et négociations à ce sujet remontent au moins déjà à l'an 2004. Dans la mesure où l'introduction d'un CET se fera par le biais de la conclusion d'un contrat collectif de travail ou d'un accord interprofessionnel, sur base des dispositions prévues par le présent projet de loi, Monsieur le Ministre estime que le Ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique sera bien conseillé de veiller à harmoniser les modalités contractuelles qu'il négociera pour les salariés auprès de l'Etat avec les dispositions relevant du CET auprès de la Fonction publique. Monsieur le Ministre fera part à son homologue responsable de la Fonction publique de cette considération.

Un membre du groupe politique CSV soulève une question relative au traitement fiscal de la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps, prévue à l'article 95, alinéa 5 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, tel que complété par le présent projet de loi. Il voudrait savoir si ces revenus, qui échoient à la fin d'une vie professionnelle et qui se rapportent sur une série d'années, seront considérés, et dès lors imposés, comme des revenus extraordinaires ou non, lorsqu'ils sont payés au bénéficiaire qui n'utilise pas son avoir épargné en termes de temps libre. L'orateur rappelle la grande différence entre le taux d'imposition, plus favorable, qui s'applique aux revenus extraordinaires et celui qui s'applique s'il s'agit de revenus normaux. L'orateur du CSV s'inquiète que la loi en projet ne soit pas suffisamment explicite à ce sujet, permettant dès lors d'y lire que puisque ces revenus s'accumulent sur plusieurs années et ne sont payés qu'en une fois, l'on pourrait s'attendre qu'ils soient considérés comme des revenus extraordinaires. Si toutefois tel n'était pas le cas, il faudrait absolument l'indiquer. L'orateur signale encore un passage de l'avis de la Chambre des Salariés (CSL), du 27 novembre 2018, qui soulève la même question. La Chambre des Salariés, dans son avis, conclut que « le salarié ou ses ayants-droit devraient pouvoir bénéficier de l'imposition de ces revenus en tant que revenus extraordinaires. » En réponse à la question soulevée par l'orateur du CSV, Monsieur le Ministre constate que le texte du projet de loi considère lesdits revenus comme chaque autre revenu, c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas d'un revenu extraordinaire. Monsieur le Ministre rappelle que tel fut l'entendement de tous les partenaires sociaux, c'est-à-dire que la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps sera imposée de la même manière que n'importe quel autre revenu et non pas au taux favorable qui s'applique aux revenus extraordinaires. Si, à présent, la CSL demande d'imposer plus favorablement lesdits revenus, cela ne correspond pas aux dispositions du texte sur lesquelles il existait toutefois un accord. L'orateur du CSV donne ensuite à considérer que l'impact d'une telle imposition est grand, étant donné qu'il s'agit de sommes qui se payent à un tarif qui intervient en fin de carrière. Il demande expressément que le rapport du projet de loi et le Rapporteur doivent signaler clairement que l'imposition se fera au taux normal et que les revenus en question ne sont pas considérés comme des revenus extraordinaires qui donneraient droit à un taux d'imposition plus favorable.

Monsieur le Ministre donne encore à considérer dans ce même contexte que le fait de toucher une contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps constitue l'exception, la règle étant celle d'utiliser au cours de sa vie professionnelle le temps accumulé en tant que temps libre. Le Ministre constate également que même si les personnes qui ont recours à un versement pécunier du temps épargné doivent payer un montant substantiel d'impôts, ils touchent par ailleurs une somme plus importante et rémunérée à un meilleur tarif que la rémunération payée au tarif au moment où ces heures avaient été prestées ; dès lors, les salariés en question restent gagnants de l'opération, estime Monsieur le Ministre. Il pense d'ailleurs que telle est la raison pour laquelle

l'imposition, telle que prévue, a été ainsi arrêtée avec le Ministre des Finances et qu'un accord fut trouvé sur ce point au Comité permanent du travail et de l'emploi.

L'orateur du CSV insiste sur une information claire au sujet de l'imposition des rémunérations compensatoires de temps épargnés sur les comptes épargne-temps. Il estime que lorsqu'une personne part à la retraite à l'âge de 62 ans, elle se verra probablement imposer avec un retard de deux ou trois ans sur les sommes touchées au moment du départ à la retraite et il faudra que cette personne règle alors ses impôts - dès lors très élevés - en ne disposant plus que du revenu provenant de sa pension de vieillesse, qui sera moins élevée qu'un traitement ou salaire.

Monsieur le Ministre relativise en rappelant que les heures épargnées sont comptabilisées comme des heures et qu'elles sont rémunérées, le cas échéant, après plusieurs années au tarif qui vaut à ce moment-là. Il est d'accord qu'il convient d'informer clairement les éventuels bénéficiaires à ce sujet, afin qu'ils puissent décider en connaissance de cause s'ils veulent faire valoir les heures épargnées en tant que temps libre ou s'ils préfèrent demander le remboursement de la contrepartie pécuniaire de leur épargne de temps.

Un représentant de la sensibilité politique « Déi Lénk » estime que le dispositif prévu à l'article 95, alinéa 5 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu tel que complété par la loi en projet, est suffisamment clair du point de vue légistique. Il ne partage pas entièrement la revendication exprimée par la CSL mais pense qu'en effet il est utile de communiquer clairement à ce sujet.

Monsieur le Président de la commission souligne qu'il faudra en effet clairement indiquer dans le cadre du rapport relatif au présent projet de loi que l'imposition de la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps se fera à un taux d'imposition normal et non pas à un taux applicable à des revenus extraordinaires.

Un représentant du groupe politique DP demande s'il est possible qu'un employeur puisse refuser pour des besoins de service qu'un compte épargne-temps soit alimenté alors que le salarié lui soumet une demande en ce sens. Monsieur le Ministre renvoie en guise de réponse à l'article 235-5 du projet de loi initial qui indique les différents cas de figure suivant lesquels un CET peut et doit être alimenté, sauf si le total des heures épargnées dépasse le nombre maximal de 1.800 heures.

Un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » fait remarquer que le « super-super-privilège » réservé au CET risque d'éclipser le super-privilège existant pour les créances des salariés en cas de faillite ou de mise en liquidation d'une entreprise, menant à la situation où les avoirs résiduels de l'entreprise ne suffiront plus à honorer le super-privilège des salariés. Monsieur le Ministre admet qu'un tel risque puisse, le cas échéant, exister.

Un membre du groupe politique CSV demande de savoir quel sera l'impact sur l'alimentation d'un compte épargne-temps lorsque le congé légal sera augmenté d'une journée, tel que le prévoit le projet de loi 7399¹. Monsieur le Ministre est d'avis qu'il est utile de préciser cette question dans le cadre du rapport concernant le projet de loi 7324 sur l'introduction du CET. La disposition qui y prévoit que 5 journées du congé légal peuvent être utilisées à alimenter le CET ne change pas. Si le congé légal sera élargi de 25 à 26 jours, le salarié devra prendre au moins 21 jours de congé légal, les 5 journées subsistantes pouvant être affectées au compte épargne-temps.

¹ 7399 - Projet de loi portant modification:

1. des articles L. 232-2 et L. 233-4 du Code du travail,
2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

La commission désigne Monsieur Yves Cruchten comme rapporteur du projet de loi sous rubrique. Il remplace dès lors Monsieur le Président Georges Engel qui avait été désigné comme rapporteur du projet de loi 7324 avant les élections législatives du 14 octobre 2018 et avant la recomposition de la présente commission parlementaire.

**2. Projet de loi portant modification des articles L.232-2 et L.233-4 du Code du travail et de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État
(le projet de loi a pour objet l'introduction de deux jours de congé supplémentaires)**

- Désignation d'un Rapporteur
- Présentation du projet de loi

Monsieur le Président de la commission parlementaire informe les membres que le numéro 7399 vient d'être attribué au projet de loi sous rubrique.

Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale présente brièvement le projet de loi 7399 qui introduit deux jours de congé supplémentaires. Cette augmentation du congé se compose d'un relèvement du congé légal de 25 à 26 jours ainsi que de l'introduction d'un nouveau jour férié, à savoir le jour de la célébration de la Journée de l'Europe, fixé au 9 mai de chaque année. Le projet de loi prévoit à cet effet une modification des dispositions de l'article L. 232-2 du Code du travail (jour férié) et de l'article L. 233-4 du même code (congé légal).

Afin que le nouveau jour férié prenne effet également pour les fonctionnaires et employés de la Fonction publique, le projet de loi 7399 prévoit de modifier l'article 28-1, alinéa 1^{er}, point 1°, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Echange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir les éléments suivants :

Un membre du groupe politique LSAP estime que peu de gens se sont rendus compte que l'augmentation de deux jours de congé se fait en principe déjà pendant l'année 2019 en cours. Il demande qu'un effort de communication soit fait à cet égard, notamment envers les employeurs. Monsieur le Ministre constate que de la part du gouvernement, l'annonce de vouloir augmenter les congés de deux jours a déjà percé et atteint le grand public. A l'heure actuelle, le projet est lancé et doit suivre le cheminement à travers les instances. Il appartient dès lors au Conseil d'État et à la commission parlementaire compétente pour assurer son aboutissement dans des délais qui peuvent être utiles, estime Monsieur le Ministre.

Un membre du groupe politique CSV fait remarquer le risque de divergences d'interprétation fondées sur la formulation du libellé du projet de loi, notamment en ce qui concerne le relèvement du nombre de jours de congé légaux de 25 à 26 jours. L'orateur pense que même dans le cas de figure de conventions collectives de travail, qui prévoient à l'heure actuelle déjà 28 jours de congé ou plus, vont apparaître des demandes pour augmenter d'une journée supplémentaire le nombre de jours de congé.

Concernant le jour férié du 9 mai, le même orateur du CSV demande s'il est prévu de le célébrer de façon à faire un lien explicite avec la Journée de l'Europe.

Monsieur le Ministre précise qu'il est prévu par le Ministère d'État de célébrer dignement le nouveau jour férié et de sensibiliser la population au lien qui existe avec l'intégration européenne. A ce titre, il s'agit aussi d'un signal politique que le gouvernement veut donner.

Bien qu'il ne soit envisagé d'en faire une copie de la fête nationale, l'on réfléchit à une forme de fête populaire pour célébrer ce jour férié.

Concernant la première remarque de l'intervenant du groupe politique CSV, le sort des négociations des jours de congé dans le cadre des conventions collectives dépendra, selon Monsieur le Ministre, de l'actuel libellé de ces passages dans les conventions existantes. Celles qui indiquent un nombre de jours de congé légal, feront probablement à ce sujet l'objet de futures négociations. Celles des conventions collectives, qui, dans le libellé de leur texte conventionnel indiquent que le congé légal équivaut à celui fixé par la loi, auront comme conséquence que le nombre de jours de congé sera d'office augmenté d'une unité. Monsieur le Ministre estime que le projet de loi, une fois voté, apportera du mouvement dans les négociations respectives des différentes conventions collectives de travail.

L'orateur du groupe politique CSV donne encore à considérer qu'aux yeux des salariés, la question de l'augmentation du congé légal se rattache de plus aux changements qui étaient intervenus lors de l'abolition des jours de « congé d'usage » et de leur remplacement par des jours de congé supplémentaires, à prendre à la guise des salariés. Cette conversion avait profité à l'économie qui recouvrait ainsi des jours de travail qui, sinon, auraient été des jours chômés. L'orateur estime que les salariés ont le sentiment d'avoir déjà payé une fois pour la perte d'un avantage dont ils avaient pu bénéficier à l'époque.

Monsieur le Ministre comprend le raisonnement. Il répète qu'il dépendra en effet du libellé des différentes conventions collectives si les salariés obtiennent effectivement une journée de plus ou devront la négocier. Monsieur le Ministre constate qu'il n'existe pas de formulation juridique suffisamment claire qui permettrait d'accorder une journée supplémentaire au bénéficiaire de tout un chacun sans, à ce moment, s'immiscer dans l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux.

Un membre de la sensibilité politique « Déi Lénk » demande s'il n'y aura pas de difficulté à prévoir l'entrée en vigueur du projet de loi sous rubrique au 1^{er} janvier 2019, donc de manière rétroactive. Monsieur le Ministre explique que ses services ont vérifié la question. A présent, il convient d'attendre l'avis du Conseil d'État. Monsieur le Ministre évoque encore un cas de figure similaire à ce sujet, à savoir, la mise en vigueur au 1^{er} janvier 2019 de l'augmentation projetée du salaire social minimum. En fin de compte, selon Monsieur le Ministre, il s'agit d'une question de volonté politique.

En réaction à une considération d'un membre du groupe politique CSV, Monsieur le Ministre explique que les salariés travaillant auprès des communes et qui sont régis par le statut des fonctionnaires et employés communaux ne sont probablement pas concernés par la question d'une éventuelle négociation à la suite de l'augmentation du nombre de jours de congé légaux, étant donné qu'ils disposent en règle générale déjà d'un nombre de congés plus élevé que les 26 jours prévus par le présent projet de loi. Tandis que les salariés sous le régime d'une convention collective de travail, que l'on rencontre également auprès de différentes communes, se retrouveront dans la situation déjà décrite ci-devant pour les salariés auxquels s'appliquent les différentes conventions collectives. Il s'agira en l'occurrence de la formulation du libellé de chaque convention suivant lequel le nombre de jours de congé augmente « automatiquement » d'une journée ou suivant lequel il conviendra d'inclure la question dans les prochaines négociations des conventions. Monsieur le Ministre constate qu'il existe auprès des communes déjà aujourd'hui une grande diversité de situations issue des modalités divergentes des conventions collectives respectives qui sont d'application. Là encore, il s'agit d'un résultat de l'autonomie tarifaire des partenaires.

Monsieur le Ministre pense que les syndicats actifs dans le secteur communal se concerteront éventuellement pour y dégager une ligne de conduite en ce qui concerne le

congé légal, tel qu'il résulte de l'augmentation prévue par le présent projet de loi et sur la base des conventions collectives respectives.

Monsieur le Ministre rappelle dans ce contexte que l'idée d'une augmentation du congé légal provient d'ailleurs de la différence qui existait déjà entre le secteur privé et le secteur public.

La commission parlementaire désigne son Président, Monsieur Georges Engel, comme rapporteur pour le projet de loi 7399.

3. Divers

Aucun élément n'est discuté sous le point « divers ».

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

Document écrit de dépôt



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dépôt : 12.3.2019

Yves Cruchten

PL 7324

1

MOTION

La Chambre des Députés,

considérant

- que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle constitue une priorité politique pour l'actuel Gouvernement ;
- considérant que l'introduction de comptes épargne-temps permettra une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail respectant les besoins des salariés et ceux des entreprises ;
- que le projet de loi 7324 prévoit l'introduction de comptes épargne-temps dans le secteur privé dans le cadre d'une convention collective respectivement d'un accord interprofessionnel,

invite le Gouvernement

- à dresser un bilan permettant une évaluation de la mise en œuvre des dispositions concernant les comptes épargne-temps dans le secteur privé au plus tard trois ans après son entrée en vigueur ;
- à présenter, le cas échéant, des propositions d'adaptation tenant compte des conclusions découlant du bilan précité.

Marc Baum

Yves Cruchten

Aly Koles

Franck Colasiani

Charol Margue

Engelen Joff

7324



Loi du 12 avril 2019 portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

1° le Code du travail ;

2° le Code civil ;

3° la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 12 mars 2019 et celle du Conseil d'État du 26 mars 2019 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1° À l'article L.126-1, les paragraphes 1^{er} à 4 prennent la teneur suivante :

« (1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

Il en est de même lorsque le tribunal compétent a soit décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3, du Code civil les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés 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 résultant de la liquidation du compte épargne-temps et des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes 1^{er} à 3, sont considérées les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires.

»

2° Au livre II le titre III est complété par un chapitre V de la teneur suivante :

«

Chapitre V. - Compte épargne-temps

Section 1^{re}. - Mise en place du compte épargne-temps

Art. L.235-1.

Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés. Par salarié, on entend toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

Art. L.235-2.

(1) Un compte épargne-temps peut être mis en place par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-1 et suivants, ou un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

(2) Les accords en matière de dialogue social interprofessionnels visés au paragraphe 1^{er} fixent un cadre général national ou sectoriel afin de permettre l'instauration d'un système de compte épargne-temps dans les entreprises non couvertes par une convention collective et accordent à ces entreprises la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.

(3) La mise en place d'un compte épargne-temps telle que prévue au paragraphe 2 doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.

(4) Les comptes épargne-temps instaurés conformément au paragraphe 3 sont notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui, après consultation des parties signataires des accords prévus au paragraphe 2, procède à l'homologation de l'accord.

Section 2. - Alimentation du compte épargne-temps

Art. L.235-3.

Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

Art. L.235-4.

Sur demande écrite du salarié peuvent être mis sur le compte épargne-temps :

- 1° les jours de congé supplémentaires accordés sur base de l'article L.211-6, paragraphe 2, alinéas 8 à 10 ;
- 2° les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile définis comme tels conformément à l'article L.211-8 ;
- 3° les heures supplémentaires définies comme telles conformément à l'article L.211-22 ;
- 4° le repos compensatoire prévu à l'article L.231-7 ;
- 5° le repos compensatoire prévu à l'article L.232-3 ;
- 6° les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
- 7° un maximum de cinq jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui est tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1^{er} de l'article L.233-10.

Art. L.235-5.

Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à mille huit cents heures.

Section 3. - Utilisation du compte épargne-temps**Art. L.235-6.**

Le compte épargne-temps est utilisé en heures.

Sur demande écrite du salarié l'utilisation des heures du compte épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordée par l'employeur. Cette utilisation des heures du compte épargne-temps est fixée en principe selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans tous les cas, si le salarié demande l'utilisation des heures du compte épargne-temps le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.

Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à dix heures.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont reconstituées. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Si un congé extraordinaire au sens de l'article L.232-2 se produit au cours de la période où le salarié est en congé au titre de l'utilisation de ses droits acquis au compte épargne-temps, ledit congé est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire sont reconstitués sur le compte épargne-temps.

Section 4. - Protection du salarié**Art. L.235-7.**

Le congé pris par l'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 les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris le cas échéant les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou en cas d'impossibilité un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Section 5. - Liquidation du compte épargne-temps**Art. L.235-8.**

Dans les cas suivants la liquidation du solde des jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits que le salarié a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement :

- a) en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1^{er}, L.125-3 et 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 ;

c) en cas de décès du salarié où l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droit.

Section 6. - Obligations de l'employeur

Art. L.235-9.

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps.

L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux.

L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie.

»

3° L'article L.414-3 est complété par un point 15 de la teneur suivante :

« 15. de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps. »

»

4° L'article L.521-15 est complété par un paragraphe 3 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 à 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 au 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. »

»

5° À l'article L.521-18, paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est complété par la phrase suivante :

« Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus visés au présent alinéa. »

»

6° À l'article L.631-2, paragraphe 1^{er}, le point 5 est modifié comme suit :

« 5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de l'article L.126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi ; »

»

Art. 2.

L'article 2101 du Code civil est modifié comme suit :

« 1° Le paragraphe 1^{er} est complété par un point *4bis*, libellé comme suit : « *4bis* les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps. » ;

2° Après le paragraphe 2, est inséré un paragraphe *2bis* libellé comme suit :

« (*2bis*) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps 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 y incluses celles visées au paragraphe 2. »

»

Art. 3.

L'article 95, alinéa 5, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions de l'article 115, sont considérés comme revenus d'une occupation salariée notamment : les traitements, les 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 prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail. »

Art. 4. Disposition transitoire

Dans les entreprises dont la convention collective de travail conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi prévoit un compte épargne-temps les règles y relatives restent applicables pendant toute la durée de validité de la convention en question.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Dan Kersch

Cabasson, le 12 avril 2019.
Henri

Doc. parl. 7324 ; sess. ord. 2017-2018 et 2018-2019.

