**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.