

## 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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>. (Modification du Code du travail)*

**Le point 1<sup>o</sup>** 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<sup>o</sup>** 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 superprivilege 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 superprivileges 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 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.

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»<sup>1</sup> 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»<sup>1</sup>.

(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»<sup>1</sup>, 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»<sup>1</sup> 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»<sup>1</sup>;
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»<sup>1</sup>, 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»<sup>1</sup> 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»<sup>1</sup> 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»<sup>1</sup> 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»<sup>2</sup>;
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»<sup>1</sup> et assignées par le service du placement de «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup>. 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»<sup>1</sup>, en vue d'augmenter leur employabilité, mesures assignées par le service du placement de «l'Agence pour le développement de l'emploi»<sup>1</sup>. 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»<sup>3</sup> 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»<sup>1</sup> 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»<sup>1</sup>. 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**

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

### 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.<sup>1</sup>   
 (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 administrative<sup>2</sup> 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 administratif<sup>3</sup> 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 personnel<sup>4</sup> ? 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 évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.

<sup>5</sup> 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](http://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 transfrontaliers<sup>6</sup> ? 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](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

---

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

