

# Est-il possible de prévoir dans un accord collectif un dispositif de compte épargne-temps pour les congés ?

## Réponse courte

Oui, il est possible de prévoir dans un accord collectif un dispositif de compte épargne-temps (CET) pour les congés au Luxembourg. La loi ne prévoit pas de manière générale la mise en place d'un CET, mais elle l'autorise si un accord collectif de travail est conclu conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail.

L'accord collectif doit définir précisément les modalités d'alimentation, d'utilisation et de gestion du CET, tout en respectant les droits fondamentaux du salarié, notamment le congé annuel minimum légal de 26 jours ouvrables. Le CET ne peut porter atteinte aux congés légaux obligatoires ni aux règles impératives en matière de repos et de santé.

## Définition

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou à repos non pris, ou de bénéficier d'une rémunération différée, en vue d'une utilisation ultérieure sous forme de congés supplémentaires ou d'indemnisation. Au Luxembourg, la mise en place d'un CET n'est pas prévue par la loi de manière générale, mais peut résulter d'un accord collectif de travail conclu conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail. Le CET vise à offrir une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail et des congés, tout en respectant les droits fondamentaux du salarié.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce qu'un compte épargne-temps et peut-on le mettre en place au Luxembourg ?

Un compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé non pris pour une utilisation ultérieure. Au Luxembourg, il peut être mis en place uniquement par accord collectif de travail, la loi ne le prévoyant pas de manière générale.

### Que doit contenir l'accord collectif instituant un compte épargne-temps ?

L'accord doit définir précisément les modalités d'alimentation du compte (nature des droits transférables, plafonds), les conditions d'utilisation, la gestion administrative, la traçabilité des droits, et les procédures de liquidation en cas de départ du salarié (démission, licenciement, retraite).

### Quelles sont les conditions pour instaurer un compte épargne-temps dans une entreprise luxembourgeoise ?

L'instauration d'un CET nécessite obligatoirement un accord collectif négocié entre l'employeur et les représentants du personnel. L'accord doit respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment le congé annuel minimum légal de 26 jours ouvrables, et ne peut porter atteinte aux congés légaux obligatoires.

### Quels congés peuvent alimenter un compte épargne-temps au Luxembourg ?

Il est recommandé de limiter l'alimentation du CET aux droits à congé excédant les minima légaux, comme les congés annuels non pris au-delà des 26 jours obligatoires, les heures supplémentaires converties en congés, ou les jours de récupération, pour éviter toute atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

## Conditions d'exercice

L'instauration d'un CET dans une entreprise luxembourgeoise est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif de travail, négocié entre l'employeur et les représentants du personnel ou les syndicats représentatifs. L'accord doit préciser les catégories de congés pouvant être affectées au CET (par exemple, congé annuel non pris, heures supplémentaires, jours de récupération), les modalités d'alimentation et d'utilisation du compte, ainsi que les garanties offertes au salarié. Le CET ne peut en aucun cas porter atteinte aux congés légaux obligatoires, notamment le congé annuel minimum de 26 jours ouvrables prévu à l'article L.233-4 du Code du travail, ni aux droits impératifs en matière de repos et de santé.

## Modalités pratiques

L'accord collectif instituant un CET doit définir précisément les modalités d'alimentation du compte : nature des droits transférables, plafonds annuels ou globaux, conditions de report, délais de prise, modalités de liquidation en cas de départ du salarié (démission, licenciement, retraite). Il doit également prévoir les modalités de gestion administrative du CET, la traçabilité des droits acquis et utilisés, ainsi que les procédures de demande et d'autorisation de prise de congés épargnés. L'accord doit organiser la portabilité du CET en cas de changement d'employeur dans le cadre d'un transfert d'entreprise, conformément à l'article L.127-1 du Code du travail, ou prévoir une indemnisation des droits non utilisés. La fiscalité et les cotisations sociales applicables aux droits épargnés doivent être conformes aux règles en vigueur au moment de leur liquidation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'alimentation du CET aux droits à congé ou à repos excédant les minima légaux, afin d'éviter toute atteinte aux droits fondamentaux du salarié. L'accord collectif doit prévoir des mesures de contrôle et d'information régulière du salarié sur la situation de son compte, ainsi qu'une procédure de réclamation en cas de litige. Il convient de veiller à la clarté des clauses relatives à la liquidation du CET, notamment en cas de rupture du contrat de travail, pour prévenir tout contentieux. L'employeur doit s'assurer que la gestion du CET ne conduit pas à une accumulation excessive de droits, susceptible de porter atteinte à la santé ou à la sécurité du salarié.

## Cadre juridique

La possibilité de créer un CET par accord collectif repose sur la liberté contractuelle reconnue par le Code du travail luxembourgeois, sous réserve du respect des dispositions impératives relatives au temps de travail, aux congés et à la protection de la santé des salariés. Les articles L.162-1 et suivants encadrent la négociation et la validité des accords collectifs. L'article L.233-4 impose un minimum de 26 jours ouvrables de congé annuel, non réductible ni substituable. La jurisprudence nationale confirme que toute disposition d'un accord collectif ne peut déroger aux droits impératifs du salarié, notamment en matière de congé annuel et de repos. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut contrôler la conformité des dispositifs de CET mis en place.

La mise en place d'un compte épargne-temps par accord collectif requiert une rédaction rigoureuse pour garantir la sécurité juridique du dispositif et prévenir tout risque de remise en cause ultérieure, notamment lors d'un contrôle de l'ITM ou d'un contentieux devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.