

Qu'est-ce qu'un compte épargne-temps appliqué aux congés ?

Réponse courte

Un compte épargne-temps appliqué aux congés est un dispositif contractuel permettant à un salarié, avec l'accord de l'employeur, de capitaliser des jours de congé non pris ou certaines périodes de repos pour les utiliser ultérieurement sous forme de congé rémunéré. Ce mécanisme offre une flexibilité dans la gestion du temps de travail, mais il n'est pas obligatoire et doit être formalisé par un accord collectif, d'entreprise ou individuel écrit.

Seuls les congés légaux non pris (hors congé annuel minimal de 26 jours ouvrables), les jours de congé conventionnels ou les repos compensatoires peuvent être versés sur le CET. Le droit au congé annuel payé doit impérativement être respecté et ne peut être épargné, sauf exceptions prévues par la loi. Toute monétisation du congé annuel légal non pris est interdite, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Définition

Le compte épargne-temps (CET) appliqué aux congés est un dispositif contractuel permettant à un salarié de capitaliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congé non pris ou certaines périodes de repos, afin de les utiliser ultérieurement sous forme de congé rémunéré. Ce mécanisme vise à offrir une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail et des absences, tout en respectant les droits acquis du salarié. Le CET ne constitue pas une obligation légale, mais résulte d'un accord collectif, d'une convention ou d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.

Questions fréquentes

Comment mettre en place un compte épargne-temps dans l'entreprise ?

La mise en place d'un CET nécessite un accord préalable (convention collective, accord d'entreprise ou accord individuel écrit). L'employeur doit consulter formellement la délégation du personnel avant toute mise en place et transmettre le projet d'accord à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant signature en cas d'accord collectif ou d'entreprise.

Qu'est-ce qu'un compte épargne-temps appliqué aux congés au Luxembourg ?

Un compte épargne-temps (CET) appliqué aux congés est un dispositif contractuel permettant à un salarié, avec l'accord de l'employeur, de capitaliser des jours de congé non pris ou certaines périodes de repos pour les utiliser ultérieurement sous forme de congé rémunéré. Ce mécanisme n'est pas obligatoire et doit être formalisé par un accord collectif, d'entreprise ou individuel écrit.

Que se passe-t-il avec le solde du compte épargne-temps en cas de rupture du contrat ?

En cas de rupture du contrat de travail, le solde du CET doit être liquidé, soit par indemnisation, soit par prise effective des congés restants, selon les modalités prévues par l'accord. C'est la seule situation où une monétisation des congés est autorisée, car toute compensation du congé annuel légal non pris est interdite pendant l'exécution du contrat.

Quels types de congés peuvent être versés sur un compte épargne-temps ?

Seuls les congés légaux non pris (hors congé annuel minimal de 26 jours ouvrables), les jours de congé conventionnels ou les repos compensatoires peuvent être versés sur le CET. Les congés pour raisons familiales, les congés extraordinaires et les congés maladie sont exclus. Le congé annuel légal minimal doit impérativement être pris et ne peut être épargné.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un CET appliqué aux congés requiert un accord préalable, soit par convention collective, soit par accord d'entreprise, soit à défaut, par accord individuel écrit. Seuls les congés légaux non pris, les jours de congé conventionnels ou les repos compensatoires peuvent être versés sur le CET, à l'exclusion des congés pour raisons familiales, des congés extraordinaires et des congés maladie. L'alimentation du CET doit être volontaire et ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur. Le salarié doit être informé de manière claire sur les modalités de fonctionnement, les droits acquis et les conditions d'utilisation du CET.

Modalités pratiques

L'alimentation du CET s'effectue par la conversion de jours de congé non pris ou de périodes de repos en unités de temps créditées sur le compte du salarié. La gestion du CET doit être tracée de manière précise, avec un relevé annuel remis au salarié. L'utilisation des droits acquis sur le CET est soumise à une demande écrite du salarié, dans le respect d'un délai de prévenance fixé par l'accord applicable. L'employeur peut refuser la prise de congés issus du CET pour des motifs liés à l'organisation du service, sous réserve de motiver sa décision. En cas de rupture du contrat de travail, le solde du CET doit être liquidé, soit par indemnisation, soit par prise effective des congés restants, selon les modalités prévues par l'accord.

Pratiques et recommandations

- **Consultez formellement la délégation du personnel** avant toute mise en place du CET (article [L.414-3](#)) et documentez cette consultation.
- En cas d'accord collectif ou d'entreprise, **transmettez le projet d'accord à l'Inspection du travail et des mines (ITM)** avant signature (article [L.414-3](#)).
- Mentionnez explicitement dans les documents internes que **les membres de la délégation du personnel bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement** dans le cadre de leur participation à cette consultation (article [L.415-11](#)).
- Garantissez l'**égalité de traitement** et l'**absence de discrimination** envers les salariés utilisant le CET (article [L.241-1](#)).
- Formalisez systématiquement les règles du CET par écrit (accord collectif, annexe au contrat ou règlement intérieur).
- Veillez à ce que le CET **ne porte jamais atteinte au droit au repos annuel légal**.

Cadre juridique

- **Article L.233-4** : congé annuel minimal non épargnable
- **Article L.233-10** : interdiction de compensation sauf en cas de rupture
- **Article L.414-3** : consultation de la délégation, transmission du projet à l'ITM
- **Article L.415-11** : protection des délégués du personnel
- **Article L.241-1** : protection contre la discrimination
- Jurisprudence : interdiction des renoncements implicites au droit au repos
- Accords collectifs ou d'entreprise régissant le CET

Les salariés doivent pouvoir alimenter le CET uniquement **dans le respect du droit au congé annuel payé**, qui doit **impérativement être pris**. Il est **interdit de reporter ou d'épargner** le congé annuel légal minimal de 26 jours ouvrables (article **L.233-4**), sauf exceptions prévues par la loi (maladie, maternité...).

Toute clause prévoyant la **monétisation du congé annuel légal non pris** est **nulle et non avenue**, sauf en cas de rupture du contrat de travail (article **L.233-10**).

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.