

Les jours épargnés dans un CET peuvent-ils être pris sous forme de congé rémunéré ?

Réponse courte

Oui, les jours épargnés dans un compte épargne-temps (CET) peuvent être pris sous forme de congé rémunéré, à condition que le salarié en fasse la demande écrite et que l'employeur l'accepte selon les modalités prévues par l'accord collectif ou le plan d'établissement.

La prise de ces jours comme congé rémunéré est soumise à l'organisation du service et peut être refusée ou reportée par l'employeur pour des raisons objectives, avec obligation de motiver la décision. Lorsque la demande est acceptée, le salarié perçoit sa rémunération normale et les jours pris sont déduits du solde du CET.

Définition

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant au salarié de capitaliser des droits à congé ou des éléments de rémunération non pris, en vue d'une utilisation différée. Instauré par la loi modifiée du 19 décembre 2022, le CET s'applique dans les entreprises disposant d'un accord collectif ou d'un plan d'établissement prévoyant sa mise en place. Les jours épargnés dans un CET correspondent à des droits acquis par le salarié, issus notamment de congés légaux non pris, de jours de repos conventionnels ou de contreparties en temps.

Questions fréquentes

Comment demander l'utilisation des jours épargnés dans un CET ?

Le salarié doit formuler une demande écrite à l'employeur en précisant la période souhaitée et le nombre de jours à utiliser. L'employeur peut refuser ou reporter la demande pour des raisons objectives liées à l'organisation du service, mais doit motiver sa décision. Les délais de prévenance et modalités sont définis par l'accord collectif ou le plan d'établissement.

L'employeur peut-il refuser l'utilisation des jours épargnés dans un CET ?

Oui, l'employeur peut refuser ou reporter la prise des jours épargnés pour des raisons objectives liées à l'organisation du service, mais il doit obligatoirement motiver sa décision par écrit. Le refus ne peut pas être arbitraire et doit respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Qu'est-ce qu'un compte épargne-temps (CET) et comment peut-on utiliser les jours épargnés ?

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant au salarié de capitaliser des droits à congé ou des éléments de rémunération non pris pour une utilisation différée. Les jours épargnés peuvent être pris sous forme de congé rémunéré, à condition de faire une demande écrite acceptée par l'employeur selon les modalités de l'accord collectif ou du plan d'établissement.

Qui peut bénéficier d'un compte épargne-temps au Luxembourg ?

Tous les salariés des entreprises disposant d'un accord collectif ou d'un plan d'établissement prévoyant la mise en place d'un CET peuvent en bénéficier. Le dispositif s'applique depuis la loi modifiée du 19 décembre 2022 et concerne les droits acquis issus de congés légaux non pris, de jours de repos conventionnels ou de contreparties en temps.

Conditions d'exercice

L'utilisation des jours épargnés dans un CET sous forme de congé rémunéré est subordonnée à plusieurs conditions. Le salarié doit formuler une demande écrite à l'employeur, en précisant la période souhaitée et le nombre de jours à utiliser. L'employeur peut refuser ou reporter la prise des jours pour des raisons objectives liées à l'organisation du service, sous réserve de motiver sa décision. L'accord collectif ou le plan d'établissement doit définir les modalités d'utilisation, notamment les délais de prévenance, la durée minimale ou maximale des absences, ainsi que les cas d'exclusion éventuelle.

Modalités pratiques

Lorsque la demande est acceptée, les jours épargnés sont pris sous forme de congé rémunéré, assimilé à une période de travail effectif pour l'ensemble des droits liés au contrat de travail. La rémunération versée correspond au salaire normal que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, incluant les accessoires de salaire habituels. Les jours pris sont déduits du solde du CET. L'utilisation peut porter sur des journées entières ou des demi-journées, selon les stipulations de l'accord collectif ou du plan d'établissement. Les absences doivent être planifiées en concertation avec l'employeur, en tenant compte des nécessités du service.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser chaque demande d'utilisation des jours épargnés par écrit, en conservant une trace des échanges et des décisions. Les employeurs doivent veiller à une gestion transparente du CET, notamment en tenant un relevé individuel actualisé pour chaque salarié. Il convient d'informer régulièrement les salariés sur leur solde et les modalités d'utilisation. Les responsables RH doivent s'assurer que l'utilisation des jours épargnés ne porte pas atteinte à la continuité du service, tout en respectant le principe d'égalité de traitement. En cas de litige, la charge de la preuve du refus ou du report incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Le régime du CET est régi par les articles [L.211-17](#) à [L.211-23](#) du Code du travail, issus de la loi modifiée du 19 décembre 2022. L'utilisation des jours épargnés sous forme de congé rémunéré est expressément prévue par l'article [L.211-20](#), sous réserve des modalités fixées par accord collectif ou plan d'établissement. La jurisprudence nationale confirme que le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives et ne peut être arbitraire. Les droits acquis dans le CET bénéficient de la même protection que les droits à congé légal, notamment en cas de rupture du contrat de travail.

Veillez à ce que les accords collectifs ou plans d'établissement précisent clairement les modalités d'utilisation du CET afin de prévenir tout litige relatif à la prise des jours épargnés.

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.