

# L'employeur peut-il refuser une demande de mobilisation du CET ?

## Réponse courte

L'employeur peut refuser une demande de mobilisation du CET, mais uniquement pour des motifs objectifs liés à la bonne marche de l'entreprise, tels que des nécessités de service, une surcharge temporaire d'activité ou l'absence simultanée de plusieurs salariés. Le refus doit être motivé par écrit, circonstancié et communiqué au salarié dans le délai prévu par l'accord ou, à défaut, dans un délai raisonnable.

Le refus ne peut pas être systématique ou arbitraire : il doit respecter les principes d'égalité de traitement, de proportionnalité et de bonne foi. En cas de contestation, le salarié peut saisir le tribunal du travail si le refus lui paraît injustifié ou discriminatoire.

## Définition

Le Compte Épargne-Temps (CET) est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou à rémunération en contrepartie de périodes de travail effectuées au-delà de la durée contractuelle, de jours de congé non pris ou de certaines primes convertibles. Le CET est régi par les articles L.211-29 à L.211-36 du Code du travail luxembourgeois et, le cas échéant, par des conventions collectives ou accords d'entreprise qui en précisent les modalités d'application.

## Questions fréquentes

### Comment le salarié doit-il procéder pour demander la mobilisation de son CET ?

La demande de mobilisation du CET doit être formulée par écrit en précisant la période souhaitée et la nature de la mobilisation (congé, rémunération, etc.). Le salarié doit respecter un délai de prévenance généralement fixé par accord, qui ne peut être inférieur à celui applicable pour la prise de congés ordinaires.

### L'employeur peut-il refuser une demande de mobilisation du CET ?

Oui, l'employeur peut refuser une demande de mobilisation du CET, mais uniquement pour des motifs objectifs liés à la bonne marche de l'entreprise, tels que des nécessités de service, une surcharge temporaire d'activité ou l'absence simultanée de plusieurs salariés. Le refus doit être motivé par écrit, circonstancié et communiqué dans un délai raisonnable.

### Qu'est-ce que le Compte Épargne-Temps (CET) au Luxembourg et comment fonctionne-t-il ?

Le CET est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou à rémunération en contrepartie de périodes de travail effectuées au-delà de la durée contractuelle, de jours de congé non pris ou de certaines primes convertibles. Il est régi par les articles L. 211-29 à L. 211-36 du Code du travail luxembourgeois et nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

### Que peut faire un salarié si son employeur refuse sa demande de mobilisation du CET de manière injustifiée ?

Si le refus paraît injustifié ou discriminatoire, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour contester la décision de l'employeur. Le refus ne peut pas être systématique ou arbitraire et doit respecter les principes d'égalité de traitement, de proportionnalité et de bonne foi.

## Conditions d'exercice

L'ouverture et l'alimentation d'un CET nécessitent un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ou une disposition conventionnelle applicable dans l'entreprise. La mobilisation du CET, c'est-à-dire l'utilisation des droits acquis sous forme de congés rémunérés ou de versements, doit être sollicitée par le salarié selon les modalités prévues par l'accord collectif, l'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord individuel. Le salarié doit respecter un délai de prévenance, généralement fixé par accord, qui ne peut être inférieur à celui applicable pour la prise de congés ordinaires.

## Modalités pratiques

La demande de mobilisation du CET doit être formulée par écrit et préciser la période souhaitée ainsi que la nature de la mobilisation (congé, rémunération, etc.). L'employeur est tenu de répondre dans un délai raisonnable, généralement fixé par l'accord collectif ou l'accord d'entreprise. Le refus de la demande n'est possible que pour des motifs objectifs liés à la bonne marche de l'entreprise, tels que des nécessités de service, une surcharge temporaire d'activité ou l'absence simultanée de plusieurs salariés sur une même période. Le refus doit être motivé par écrit et communiqué au salarié dans le délai prévu par l'accord ou, à défaut, dans un délai raisonnable. L'employeur ne peut opposer un refus systématique ou arbitraire, sous peine de voir sa décision contestée devant le tribunal du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser, dans le règlement interne ou par voie d'accord collectif, les critères objectifs justifiant un refus de mobilisation du CET. Toute décision de refus doit être circonstanciée, documentée et communiquée dans les formes requises. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre salariés et à la proportionnalité des motifs invoqués. En cas de refus répété, il est conseillé d'organiser un entretien avec le salarié afin d'examiner les alternatives possibles et d'éviter tout risque de contentieux. La traçabilité des échanges et des décisions est essentielle pour justifier la position de l'employeur en cas de contestation.

## Cadre juridique

Le régime du CET est encadré par les articles L.211-29 à L.211-36 du Code du travail. Les modalités de mobilisation et les motifs de refus sont précisés par les accords collectifs ou d'entreprise, sous réserve du respect des principes de bonne foi et d'égalité de traitement. La jurisprudence luxembourgeoise impose à l'employeur de motiver tout refus par des raisons objectives et proportionnées, en lien direct avec l'organisation du travail. Le salarié peut saisir le tribunal du travail en cas de refus qu'il estime injustifié ou discriminatoire.

L'employeur doit systématiquement motiver par écrit tout refus de mobilisation du CET et s'assurer que les motifs invoqués sont objectifs, proportionnés et vérifiables, afin de limiter les risques de contestation 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.