

Les jours de congé enregistrés dans un CET sont-ils perdus en cas de départ ?

Réponse courte

Les jours de congé enregistrés dans un CET ne sont pas perdus en cas de départ. L'employeur est tenu de liquider le solde du CET au moment de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

La liquidation s'effectue par le versement d'une indemnité compensatoire correspondant à la valeur des jours ou heures inscrits au CET, calculée sur la base du salaire en vigueur au moment du départ. Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Définition

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou à repos non pris, convertis en jours de congé ou en équivalent monétaire, selon des modalités définies par accord collectif ou convention d'entreprise. Le CET vise à offrir une flexibilité dans la gestion du temps de travail, notamment pour anticiper des périodes d'absence prolongée ou préparer une cessation progressive d'activité.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité compensatoire pour un CET lors d'un départ ?

L'indemnité compensatoire correspond à la valeur des jours ou heures inscrits au CET, calculée sur la base du salaire en vigueur au moment de la rupture du contrat. Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que la rémunération.

L'employeur peut-il refuser de payer les droits acquis sur un CET en cas de licenciement ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser de payer les droits acquis. L'article L. 211-19(7) du Code du travail luxembourgeois impose à l'employeur de liquider intégralement le solde du CET lors du départ du salarié, sous peine de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire.

Que deviennent les jours de congé accumulés dans un CET en cas de départ de l'entreprise ?

Les jours de congé enregistrés dans un compte épargne-temps (CET) ne sont pas perdus en cas de départ. L'employeur est légalement tenu de liquider le solde du CET au moment de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (démission, licenciement, départ à la retraite).

Quelles sont les conditions préalables pour bénéficier d'un CET au Luxembourg ?

L'ouverture d'un CET est subordonnée à l'existence d'un accord collectif de travail, d'une convention ou d'un accord d'entreprise, conformément à l'article L. 211-19 du Code du travail. Ces textes doivent préciser les conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du CET.

Conditions d'exercice

L'ouverture et l'alimentation d'un CET sont subordonnées à l'existence d'un accord collectif de travail, d'une convention ou d'un accord d'entreprise, conformément à l'article [L.211-19](#) du Code du travail. Ces textes doivent préciser les conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du CET, y compris en cas de rupture du contrat de travail. L'alimentation du CET peut résulter de jours de congé annuel non pris, de repos compensatoire ou d'heures supplémentaires, dans les limites fixées par l'accord applicable.

Modalités pratiques

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (démission, licenciement, départ à la retraite, résiliation judiciaire, etc.), les droits acquis et non utilisés sur le CET ne sont pas perdus. L'article [L.211-19\(7\)](#) du Code du travail impose à l'employeur de liquider le solde du CET au moment du départ du salarié. Cette liquidation s'effectue, sauf stipulation plus favorable, par le versement d'une indemnité compensatoire correspondant à la valeur des jours ou heures inscrits au CET, calculée sur la base du salaire en vigueur au moment de la rupture. L'indemnité est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu dans les conditions applicables à la rémunération.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de prévoir dans l'accord instituant le CET des modalités précises de valorisation et de paiement des droits en cas de départ, afin d'éviter tout litige. Les responsables RH doivent informer les salariés sur la procédure de liquidation du CET et veiller à la bonne tenue des comptes individuels. En cas de contestation sur le montant ou la liquidation, le salarié peut saisir le tribunal du travail. Il convient également de vérifier si des dispositions conventionnelles prévoient des modalités plus favorables que le minimum légal, notamment en matière de valorisation des droits acquis.

Cadre juridique

Le régime du CET et la protection des droits acquis en cas de rupture du contrat de travail sont encadrés par les articles [L.211-19](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme l'obligation pour l'employeur de liquider intégralement les droits inscrits au CET lors du départ du salarié, sous peine de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire. Les accords collectifs ou d'entreprise peuvent prévoir des conditions plus avantageuses, mais ne peuvent priver le salarié du droit à indemnisation des droits acquis.

En cas de rupture du contrat, l'employeur doit impérativement liquider le solde du CET sous forme d'indemnité compensatoire, sans possibilité de report ou de perte des droits, sauf renonciation expresse et individuelle du salarié constatée par écrit.

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.