

Un salarié peut-il transférer son CET vers un nouvel employeur ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas transférer son Compte Épargne-Temps (CET) vers un nouvel employeur au Luxembourg. Le CET est un droit personnel attaché à la relation de travail avec l'employeur d'origine et sa portabilité n'est prévue par aucun texte légal ni par la jurisprudence nationale.

Lors de la rupture du contrat de travail, le solde du CET doit être liquidé selon les modalités prévues par la convention ou l'accord collectif applicable, généralement par un paiement en numéraire ou la prise effective des jours épargnés. Le nouvel employeur n'a aucune obligation de reprise ou de reconnaissance des droits CET acquis chez l'ancien employeur, sauf disposition expresse dans un accord collectif de groupe, ce qui reste exceptionnel.

Définition

Le Compte Épargne-Temps (CET) est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou des éléments de rémunération différée, tels que des jours de congé non pris ou des heures supplémentaires, en vue d'une utilisation ultérieure. Le CET est institué par convention collective ou accord d'entreprise, conformément à la loi modifiée du 29 mars 2018 relative au CET. Il s'agit d'un mécanisme facultatif, dont la mise en œuvre et la gestion relèvent de l'employeur auprès duquel le salarié est lié par un contrat de travail.

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels le CET peut-il être transférable ?

La transférabilité du CET n'est possible qu'en cas de mobilité interne au sein d'un même groupe et uniquement si une convention collective de groupe le prévoit expressément. Cette faculté reste exceptionnelle et doit être formalisée contractuellement.

Le nouvel employeur a-t-il l'obligation de reprendre les droits CET de l'ancien employeur ?

Non, le nouvel employeur n'a aucune obligation de reprise ou de reconnaissance des droits CET acquis chez l'ancien employeur. Cette obligation n'existe que s'il y a une disposition expresse dans un accord collectif de groupe, ce qui reste exceptionnel au Luxembourg.

Qu'est-ce que le Compte Épargne-Temps (CET) et peut-il être transféré vers un nouvel employeur au Luxembourg ?

Le CET est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou des éléments de rémunération différée. Au Luxembourg, un salarié ne peut pas transférer son CET vers un nouvel employeur car il s'agit d'un droit personnel attaché à la relation de travail avec l'employeur d'origine, sans portabilité prévue par la loi.

Que devient le solde du CET lors de la rupture du contrat de travail ?

Lors de la cessation du contrat de travail, le solde du CET doit être liquidé selon les modalités prévues par la convention ou l'accord collectif applicable. Cette liquidation se fait généralement par un paiement en numéraire ou par la prise effective des jours épargnés avant la fin du préavis.

Conditions d'exercice

L'ouverture, l'alimentation et l'utilisation du CET sont strictement encadrées par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif applicable dans l'entreprise. Le CET est attaché à la relation de travail existant entre le salarié et son employeur. En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (démission, licenciement, départ à la retraite, etc.), le salarié ne conserve aucun droit à transférer les jours ou sommes inscrits sur son CET vers un nouvel employeur. La portabilité du CET n'est prévue par aucun texte légal luxembourgeois ni par la jurisprudence nationale.

Modalités pratiques

Lors de la cessation du contrat de travail, le solde du CET doit être liquidé selon les modalités prévues par la convention ou l'accord collectif applicable. Cette liquidation prend généralement la forme d'un paiement en numéraire correspondant à la valeur des droits acquis et non utilisés, ou, dans certains cas, d'une prise effective des jours épargnés avant la fin du préavis. Aucun transfert matériel ou juridique du CET vers un nouvel employeur n'est possible. Le nouvel employeur n'est tenu à aucune obligation de reprise ou de reconnaissance des droits CET acquis chez l'ancien employeur, même en cas de succession d'entreprises ou de transfert d'activité, sauf disposition expresse contraire dans un accord collectif applicable à la nouvelle entité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'informer clairement les salariés, lors de l'embauche ou de la rupture du contrat, de l'impossibilité de transférer le CET. Les RH doivent veiller à la bonne liquidation du CET lors du départ du salarié, conformément à la convention ou à l'accord collectif en vigueur. En cas de mobilité interne au sein d'un même groupe, la transférabilité du CET peut être envisagée uniquement si une convention collective de groupe le prévoit expressément, mais cette faculté reste exceptionnelle et doit être formalisée contractuellement. Les employeurs sont invités à documenter toute opération de liquidation du CET afin d'éviter tout litige ultérieur.

Cadre juridique

Le cadre juridique du CET au Luxembourg est fixé par la loi modifiée du 29 mars 2018 relative au compte épargne-temps, intégrée au Code du travail, articles L.211-17 à L.211-23. Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit la transférabilité du CET entre employeurs distincts. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le CET est un droit personnel attaché à la relation de travail et ne survit pas à la cessation du contrat. Les modalités de liquidation du CET sont déterminées par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise d'origine.

En cas de départ, il est essentiel d'anticiper la liquidation du CET et de vérifier les modalités prévues par la convention ou l'accord collectif, afin d'éviter toute perte de droits ou contestation ultérieure.

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.