Que devient le compte épargne-temps du salarié en fin de contrat ?

Réponse courte

Lors de toute **rupture du contrat de travail** au Luxembourg (licenciement, démission, résiliation d'un commun accord, fin de CDD), le **compte épargne-temps (CET)** doit être intégralement liquidé par l'employeur. Le salarié reçoit une **indemnité compensatoire** correspondant à la valeur monétaire des droits acquis et non utilisés, calculée en multipliant le solde d'heures par le **taux horaire en vigueur** au moment du paiement.

Cette indemnité doit être versée **au plus tard lors du solde de tout compte**, c'est-à-dire dans les 5 jours suivant la fin du contrat, sans possibilité de report ni de transfert vers un nouvel employeur. Le CET est strictement personnel et non transférable entre employeurs. En cas de **décès du salarié**, l'indemnité est versée aux ayants droit selon les règles de succession. En cas de **faillite de l'employeur**, le Fonds pour l'emploi garantit le paiement jusqu'à concurrence du double du salaire social minimum de référence.

La liquidation du CET s'impose quelle que soit la cause de rupture : démission, licenciement, rupture d'un commun accord, fin de CDD, ou même cessation de plein droit du contrat (attribution d'une pension, épuisement des droits à l'indemnité de maladie, décision de reclassement externe). L'employeur ne peut pas refuser cette liquidation ni imposer une utilisation en congé à la place du paiement.

Définition

Le **compte épargne-temps (CET)** est un dispositif contractuel instauré par convention collective ou accord d'entreprise permettant au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré en épargnant des heures de travail (heures supplémentaires, jours de congé non pris, repos compensatoires) pour les utiliser ultérieurement. Le CET vise à faciliter la **conciliation vie professionnelle-vie privée** et permet de constituer des périodes de congé prolongées pour réaliser des projets personnels ou professionnels.

Le régime juridique du CET est encadré par la **loi du 12 avril 2019** portant introduction d'un compte épargne-temps, codifiée aux **articles L.235-1 à L.235-9 du Code du travail**. Ce mécanisme permet une gestion individualisée des droits à congé dans le respect des conditions fixées par la législation et les accords collectifs applicables. Contrairement au système français, le CET luxembourgeois a pour unique finalité l'épargne de temps et non l'épargne monétaire.

Questions fréquentes

Comment calcule-t-on l'indemnité compensatoire du compte épargne-temps ?

L'indemnité est calculée selon la formule : solde d'heures restant sur le CET × taux horaire en vigueur au moment du paiement. Le taux horaire appliqué correspond au salaire du salarié à la date de rupture du contrat, incluant les éléments de rémunération habituels entrant dans le calcul du salaire de base.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Dans quel délai l'employeur doit-il verser l'indemnité compensatoire du CET ?

L'indemnité compensatoire du compte épargne-temps doit être versée au plus tard lors du solde de tout compte, c'est-à-dire dans les 5 jours suivant la fin du contrat de travail, conformément à l'article L.125-7 du Code du travail luxembourgeois.

Peut-on transférer un compte épargne-temps vers un nouvel employeur au Luxembourg ?

Non, aucun report ni transfert du CET vers un nouvel employeur n'est légalement possible. Le compte est strictement lié à la relation contractuelle avec l'employeur actuel et doit être intégralement liquidé lors de la rupture du contrat, même au sein du même groupe de sociétés.

Que devient le compte épargne-temps (CET) d'un salarié en cas de rupture de contrat au Luxembourg ?

Lors de toute rupture du contrat de travail au Luxembourg, le compte épargne-temps doit être intégralement liquidé par l'employeur. Le salarié reçoit une indemnité compensatoire correspondant à la valeur monétaire des droits acquis et non utilisés, calculée en multipliant le solde d'heures par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions d’exercice

L'ouverture et l'alimentation d'un CET sont subordonnées à l'existence d'un **accord collectif ou d'entreprise** précisant les modalités de fonctionnement, d'alimentation et d'utilisation du compte. Le salarié doit justifier d'une **ancienneté minimale de deux ans** auprès de l'employeur pour bénéficier du dispositif.

Le salarié peut alimenter son CET, sur demande écrite, par différents éléments : heures supplémentaires, jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal, repos compensatoires, soldes excédentaires de période de référence, maximum de 5 jours de congé payé non pris pour cause de maladie ou congé maternité, dans les limites prévues par l'accord (plafond maximal de 1.800 heures).

La **rupture du contrat de travail**, quelle qu'en soit la cause (licenciement, démission, résiliation d'un commun accord, résiliation avec effet immédiat, fin de CDD), met automatiquement fin à la possibilité d'alimenter ou d'utiliser le CET. Les droits acquis doivent alors être liquidés conformément à l'**article L.235-8 du Code du travail**. Le principe en vigueur pendant la relation de travail (utilisation en heures de congé) cède la place à une liquidation obligatoire par paiement d'une indemnité compensatoire.

Modalités pratiques

Calcul de l'indemnité compensatoire :

L'indemnité est calculée selon la formule suivante :

- **Solde d'heures restant sur le CET × taux horaire en vigueur au moment du paiement**

Le **taux horaire** à appliquer est celui correspondant au salaire du salarié à la date de rupture du contrat, incluant les éléments de rémunération habituels entrant dans le calcul du salaire de base. Ce taux reflète la situation salariale actuelle et non celle au moment de l'épargne des heures.

Délai de paiement :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'indemnité doit être versée **au plus tard lors du solde de tout compte**, conformément à l'article L.125-7 du Code du travail qui impose un **délai maximum de 5 jours** après la fin du contrat. Ce délai s'applique à tous les éléments de rémunération dus, y compris l'indemnité compensatoire du CET.

Impossibilité de report ou transfert :

Aucun report ni transfert du CET vers un nouvel employeur n'est légalement possible. Le compte est strictement lié à la relation contractuelle avec l'employeur actuel. Le salarié ne peut pas demander à conserver son solde d'heures pour un futur employeur, même au sein du même groupe de sociétés.

Cas particuliers :

- **Décès du salarié** : l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droit conformément aux règles de succession applicables (article L.235-8, alinéa c). L'ordre de priorité suit les dispositions légales en matière successorale.

- **Faillite de l'employeur** : le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant de la liquidation du CET jusqu'à concurrence d'un plafond égal au **double du salaire social minimum de référence** (article L.126-1 du Code du travail). Ces créances bénéficient d'un super-privilège et sont prioritaires sur de nombreuses autres créances salariales.

- **Cessation de plein droit** : en cas de cessation automatique du contrat (attribution d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie, décision de reclassement externe), la liquidation du CET s'applique également selon les mêmes modalités.

Obligations administratives :

L'employeur doit informer le salarié du solde exact du CET et du montant de l'indemnité compensatoire dès la notification de la rupture et dans le décompte final. Le relevé détaillé du CET doit être joint aux documents de fin de contrat (fiche de salaire finale). Cette information permet au salarié de vérifier le calcul et d'identifier toute anomalie avant la signature du solde de tout compte.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Prévoir dans l'accord collectif ou d'entreprise les **modalités précises de liquidation** du CET en cas de rupture, notamment la méthode de valorisation et les délais de paiement, pour éviter toute ambiguïté lors de la séparation.

- Informer systématiquement le salarié, dès la notification de la rupture, du **solde du CET** et du montant prévisionnel de l'indemnité compensatoire. Cette information anticipée facilite les discussions sur le solde de tout compte et réduit les risques de contestation.

- Maintenir une **traçabilité rigoureuse** des droits acquis et utilisés sur le CET tout au long de la relation de travail (relevés mensuels, historique des mouvements) pour éviter les contestations lors de la liquidation et disposer de preuves en cas de litige.

- Provisionner au **passif du bilan** la contrepartie financière du CET, augmentée des charges patronales, conformément à l'article L.235-9. Cette obligation comptable garantit la disponibilité des fonds nécessaires à la liquidation et protège les droits des salariés en cas de difficultés financières.

- Respecter l'**égalité de traitement** entre salariés lors de la liquidation du CET. Les modalités de calcul et les délais de paiement doivent être identiques pour tous les salariés dans une situation comparable, sous peine de discrimination.

- Intégrer le montant de l'indemnité compensatoire dans les **simulations financières** lors des négociations de rupture (licenciement, résiliation d'un commun accord) pour évaluer correctement le coût total de la séparation.

Pour les responsables RH :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Établir une **procédure standardisée** de liquidation du CET lors des départs pour garantir la conformité et éviter les oublis. Cette procédure doit être documentée et intégrée dans le processus de sortie des salariés.

- Vérifier que le calcul de l'indemnité utilise bien le **taux horaire actualisé** à la date de rupture, et non le taux historique au moment de l'accumulation des heures. Cette vérification évite les erreurs de calcul et les contestations.

- Intégrer la liquidation du CET dans le **processus de solde de tout compte** et la checklist de fin de contrat. Le CET doit figurer sur la fiche de salaire finale comme ligne distincte pour assurer la transparence.

- Former les managers aux obligations légales relatives au CET pour assurer une bonne information des salariés sortants. Les managers de proximité sont souvent les premiers interlocuteurs et doivent pouvoir expliquer les modalités de liquidation.

- Documenter toutes les étapes de la liquidation (calcul détaillé, validation par la direction, preuve de paiement, accusé de réception) pour constituer une preuve en cas de contentieux. Cette documentation protège l'employeur en cas de contrôle ou de litige.

- Anticiper les **impacts sur la trésorerie** en identifiant les salariés disposant d'un solde CET élevé, particulièrement en cas de plan social ou de restructuration impliquant plusieurs départs simultanés.

Gestion des contentieux :

En cas de contestation par le salarié sur le montant ou le calcul de l'indemnité, celui-ci peut saisir le **tribunal du travail**. Il est donc essentiel de conserver tous les documents justificatifs (relevés mensuels du CET, calculs détaillés, preuves de paiement, accusés de réception). La charge de la preuve du calcul correct repose sur l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 12 avril 2019 portant introduction d'un compte épargne-temps	Mémorial A n°262 du 26 avril 2019
Code du travail luxembourgeois, Livre II, Titre III, Chapitre V	Disposition applicable
Articles L.235-1 à L.235-9 concernant le compte épargne-temps	Disposition applicable
Article L.235-8 relatif à la liquidation du CET en cas de rupture du contrat	Disposition applicable
Article L.235-9 sur les obligations de l'employeur	tenue du compte, provisionnement
Code du travail luxembourgeois, Livre Ier, Titre II, Chapitre V	Disposition applicable
Article L.125-7 concernant le solde de tout compte et les délais de paiement	5 jours maximum
Code du travail luxembourgeois, Livre Ier, Titre II, Chapitre VI	Disposition applicable
Article L.126-1 relatif à la garantie des créances du salarié en cas d'insolvabilité de l'employeur	Fonds pour l'emploi
Code du travail luxembourgeois, Livre II, Titre II, Chapitre V	Disposition applicable
Articles L.225-1 et suivants relatifs au principe d'égalité de traitement	Disposition applicable
Dispositions spécifiques prévues dans la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable, qui peuvent préciser les modalités pratiques de liquidation	Disposition applicable

L'employeur doit veiller à la **parfaite information du salarié** sur le solde du CET dès l'annonce de la rupture et à la **liquidation intégrale des droits** lors du solde de tout compte. Le non-respect de ces obligations peut entraîner un contentieux devant le tribunal du travail et l'obligation de payer des intérêts moratoires sur les sommes dues, calculés au taux légal.

Le **provisionnement comptable** des droits acquis sur le CET (article L.235-9) est obligatoire et doit être régulièrement actualisé pour garantir la disponibilité des fonds nécessaires à la liquidation en cas de rupture. Cette obligation vise à protéger les droits des salariés en cas de difficultés financières de l'entreprise. Le montant à provisionner doit inclure les charges patronales applicables à l'indemnité compensatoire.

En cas de **faillite**, les créances résultant de la liquidation du CET bénéficient d'un super-privilège et sont prises en charge par le Fonds pour l'emploi dans la limite du double du salaire social minimum de référence. Ce privilège place les créances du CET avant de nombreuses autres créances salariales, soulignant l'importance accordée par le législateur à la protection de ces droits acquis.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Point d'attention : Contrairement à certains droits à congé qui peuvent être perdus en cas de non-utilisation dans les délais (désuétude), les droits accumulés sur le CET sont intégralement dus au salarié lors de la rupture du contrat et ne peuvent jamais être perdus ou abandonnés sans compensation financière.

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.