

# Comment alimenter et utiliser un Compte Épargne Temps (CET) dans une banque au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le **Compte Épargne Temps (CET)** dans le secteur bancaire est prévu par l'**article 28 de la CCT Banques 2024-2026**. Sa mise en place est initiée sur **demande de la délégation du personnel**, après quoi l'employeur doit ouvrir des **négociations dans les 30 jours**. Le CET doit respecter les **articles L.235-1 et suivants** du Code du travail luxembourgeois.

Le CET permet au salarié d'**épargner des droits en temps** : jours de congé non pris, heures supplémentaires compensées ou autres droits acquis, pour les utiliser ultérieurement sous forme de **congé sabbatique**, **aménagement de fin de carrière**, **formation longue** ou autre absence prolongée. Seuls les salariés justifiant d'une **ancienneté minimale de 2 ans** peuvent en bénéficier, et **aucun salarié** ne peut être contraint d'alimenter son CET.

## Définition

Le Compte Épargne Temps est un dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé ou des heures de travail sur un compte individuel, en vue d'une utilisation différée. Dans le secteur bancaire, il est régi conjointement par la **CCT Banques** (article 28) et par le **Code du travail** (articles L.235-1 et suivants). Le CET est tenu en **heures** conformément à l'article L.235-3 et repose sur le **volontariat** du salarié.

## Conditions d'exercice

La mise en place et le fonctionnement du CET sont encadrés par des conditions légales et conventionnelles.

Critère	Détail
<b>Base conventionnelle</b>	Article 28 de la CCT Banques 2024-2026
<b>Base légale</b>	Articles <u>L.235-1</u> et suivants du Code du travail
<b>Initiative</b>	Demande de la délégation du personnel
<b>Délai de négociation</b>	30 jours après la demande de la délégation
<b>Ancienneté requise</b>	Minimum 2 ans dans l'entreprise (art. <u>L.235-1</u> )
<b>Caractère volontaire</b>	Aucun salarié ne peut être contraint d'alimenter son CET
<b>Unité de compte</b>	Heures (art. <u>L.235-3</u> )

## Modalités pratiques

L'alimentation et l'utilisation du CET suivent des règles précises.

Aspect	Détail
<b>Alimentation — congés</b>	Jours de congé annuel non pris au-delà du minimum légal de 26 jours
<b>Alimentation — heures sup.</b>	Heures supplémentaires compensées en temps (majoration 150 %)
<b>Alimentation — repos</b>	Repos compensatoires acquis et non utilisés
<b>Utilisation — sabbatique</b>	Financer un congé sabbatique ou une absence prolongée
<b>Utilisation — fin de carrière</b>	Aménager un départ anticipé en mobilisant les heures épargnées
<b>Utilisation — formation</b>	Financer une formation longue hors temps de travail habituel
<b>Accord d'entreprise</b>	Les modalités précises sont définies par négociation avec la délégation

## Pratiques et recommandations

**Négocier** un accord d'entreprise détaillé dans les 30 jours suivant la demande de la délégation, en précisant les plafonds d'alimentation, les conditions d'utilisation et les délais de prévenance.

**Garantir** le caractère strictement volontaire de l'alimentation du CET en ne conditionnant aucun avantage à sa souscription.

**Inform**er chaque salarié éligible de l'existence du CET, de ses modalités d'alimentation et des possibilités d'utilisation.

**Tenir** un décompte individuel en heures, consultable par le salarié à tout moment, conformément aux exigences légales.

**Prévoir** les conséquences de la rupture du contrat de travail sur le solde du CET, notamment le droit à indemnisation des heures épargnées non utilisées.

## Cadre juridique

Le CET repose sur un double fondement légal et conventionnel.

Référence	Objet
<b>Art. 28 de la CCT Banques 2024-2026</b>	Mise en place du CET sur demande de la délégation
<b>Art. <u>L.235-1</u> du Code du travail</b>	Conditions de mise en place du CET et ancienneté minimale
<b>Art. <u>L.235-2</u> du Code du travail</b>	Mise en place par convention collective ou accord sectoriel
<b>Art. <u>L.235-3</u> du Code du travail</b>	Tenue du compte en heures
<b>Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail</b>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel

Le CET reste un dispositif peu répandu dans le secteur bancaire luxembourgeois malgré son cadre légal complet. Son intérêt est croissant dans un contexte où les salariés recherchent davantage de flexibilité pour aménager leur fin de carrière ou financer des projets personnels. L'initiative revient à la délégation du personnel, l'employeur ne pouvant refuser d'ouvrir les négociations.

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.