

# Peut-on recourir à un compte-épargne temps dans les ASBL relevant de la convention collective SAS ?

## Réponse courte

Le recours à un **compte-épargne temps (CET)** dans les ASBL relevant de la **convention collective SAS** n'est possible qu'à condition de conclure un accord collectif ou un accord d'établissement écrit, négocié avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec l'ensemble du personnel. La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit pas de dispositif spécifique de CET, ce qui impose une démarche conventionnelle préalable obligatoire avant toute mise en œuvre.

En l'absence d'un tel accord, la mise en place d'un CET est **interdite** et toute initiative unilatérale de l'employeur est illicite. L'instauration d'un CET sans base conventionnelle expose l'ASBL du secteur SAS à des risques de **nullité** et de sanctions. Conformément à l'article L.235-1, seuls les salariés justifiant d'une **ancienneté d'au moins deux ans** peuvent alimenter un CET, et aucun salarié ne peut y être contraint. La loi du 12 avril 2019, qui a introduit ce dispositif en droit luxembourgeois, en fait un outil d'**épargne de temps** exclusivement, à distinguer de tout système d'épargne salariale monétaire.

## Définition

Le **compte-épargne temps (CET)** est un dispositif permettant à un salarié du secteur SAS d'accumuler des droits à congé ou à rémunération, en contrepartie de périodes de travail effectuées mais non prises sous forme de repos immédiat. Ce mécanisme vise à offrir une flexibilité dans la gestion du temps de travail selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)**, en permettant au salarié de différer l'utilisation de certains droits acquis.

Le CET est un compte individuel, alimenté par des jours de congé non pris, des heures supplémentaires ou d'autres éléments assimilés selon les spécificités du secteur SAS, dont l'utilisation différée est encadrée par des règles précises. Il ne peut être instauré que dans les conditions prévues par le **Code du travail luxembourgeois** et en compatibilité avec les contraintes de **continuité des soins**.

## Questions fréquentes

### Comment peut-on alimenter un compte-épargne temps dans le secteur SAS ?

Le CET peut être alimenté par des jours de congé annuel au-delà des 26 jours légaux, des heures supplémentaires (1 heure prestée = 1,5 heure au CET), des soldes positifs issus des Plans de Travail Individualisés (PTI), et maximum 5 jours de congé non pris pour cause de maladie, maternité ou congé parental.

### Qu'est-ce qu'un compte-épargne temps et peut-on l'utiliser dans les ASBL du secteur SAS au Luxembourg ?

Un compte-épargne temps (CET) est un dispositif permettant à un salarié d'accumuler des droits à congé en contrepartie de périodes de travail non prises immédiatement. Dans les ASBL relevant de la convention collective SAS, le CET n'est possible qu'avec un accord collectif ou d'établissement écrit négocié avec la délégation du personnel, car la convention SAS 2025-2027 ne prévoit pas de dispositif spécifique.

### Que risque une ASBL SAS qui met en place un compte-épargne temps sans accord collectif ?

L'instauration d'un CET sans accord collectif ou d'établissement est interdite et illicite. L'ASBL s'expose à la nullité du dispositif et à des sanctions en cas de litige. Toute initiative unilatérale de l'employeur sans base conventionnelle constitue une violation du Code du travail luxembourgeois.

### Quelles sont les conditions pour mettre en place un compte-épargne temps dans une ASBL SAS ?

Pour créer un CET dans une ASBL SAS, il faut obligatoirement conclure un accord collectif ou d'établissement écrit, négocié avec la délégation du personnel ou l'ensemble du personnel. Le salarié doit avoir une ancienneté minimale de 2 ans et faire une demande écrite. L'accord doit définir les modalités d'alimentation, les plafonds, et la compatibilité avec la continuité des soins.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'un CET dans une ASBL du secteur SAS est soumise à plusieurs conditions cumulatives définies par la loi et la convention.

Condition	Détail
<b>Champ d'application</b>	L'employeur doit relever de la convention SAS 2025-2027, qui ne prévoit pas de dispositif CET spécifique
<b>Accord obligatoire</b>	Un accord collectif, une convention ou un accord d'établissement écrit et négocié est exigé (art. <a href="#">L.235-1</a> et suivants)
<b>Absence d'accord</b>	Sans accord écrit, la mise en place d'un CET est interdite
<b>Égalité de traitement</b>	Toute discrimination entre salariés est prohibée
<b>Horaires variables</b>	Les spécificités des PTI variables et des contraintes de continuité des soins doivent être prises en compte

## Modalités pratiques

En l'absence de dispositions spécifiques dans la convention collective SAS 2025-2027, la création d'un CET nécessite la négociation et la conclusion d'un accord collectif ou d'un accord d'établissement signé avec la délégation du personnel.

Modalité	Contenu requis
<b>Alimentation du CET</b>	Congés non pris, heures supplémentaires, récupérations liées aux astreintes
<b>Plafonds et prises</b>	Plafonds applicables et conditions de prise compatibles avec la continuité des soins
<b>Liquidation et transfert</b>	Modalités d'indemnisation en cas de rupture du contrat selon les barèmes SAS
<b>Traçabilité</b>	Garanties de transparence et d'information pour le salarié
<b>PTI et horaires</b>	Prise en compte des spécificités du PTI et des horaires variables du secteur SAS
<b>Consultation</b>	Consultation régulière de la délégation du personnel

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux ASBL relevant de la **convention collective SAS** d'analyser les besoins organisationnels avant d'envisager la mise en place d'un CET, en tenant compte des spécificités du secteur d'aide et de soins. La négociation d'un accord collectif doit être menée avec rigueur, en veillant à la conformité avec les exigences du Code du travail et à la sécurité juridique des salariés.

Il convient d'**informer clairement** les salariés sur les droits et obligations liés au CET, d'assurer un suivi précis et documenté des droits épargnés selon les standards du secteur SAS, et de prévoir des modalités de gestion adaptées en cas de départ du salarié ou de modification de l'organisation du travail.

Pour le secteur SAS, il est essentiel de **coordonner le CET** avec les contraintes de **continuité des soins** et de prévoir des modalités compatibles avec les PTI variables. Toute pratique de CET sans accord collectif ou d'établissement est illicite et expose l'employeur à des sanctions. Une **ancienneté minimale** de 2 ans est requise pour le salarié, et la demande d'alimentation du CET doit être volontaire, aucune obligation ne pouvant être imposée au salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <a href="#">L.235-1</a> à <a href="#">L.235-15</a></b>	Mise en place, fonctionnement et garanties du compte-épargne temps
<b>Loi du 12 avril 2019</b>	Portant introduction d'un compte épargne-temps
<b>Article <a href="#">L.414-3</a></b>	Consultation et information de la délégation du personnel
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Absence de dispositions CET spécifiques
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles
<b>Loi modifiée du 8 septembre 1998</b>	Relative aux organismes du secteur d'aide et de soins
<b>Règlement (UE) 2016/679</b>	RGPD — protection des données personnelles

L'instauration d'un CET sans base conventionnelle expose l'ASBL du secteur SAS à un risque de **nullité du dispositif** et à des sanctions en cas de litige. Il est impératif de sécuriser juridiquement la procédure par un accord conforme au Code du travail et à la **convention collective SAS**, d'assurer la **traçabilité** des droits et de veiller à la stricte information des salariés. L'absence de dispositions spécifiques dans la CCT SAS 2025-2027 nécessite une approche prudente et une négociation approfondie avec les partenaires sociaux.

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.