



## COMMUNIQUE DE PRESSE

### **Comptes épargne-temps : risque d'une flexibilisation à outrance de la durée du travail**

Lors de son Assemblée plénière du 15 février 2011, la Chambre des salariés, sous la présidence de Jean-Claude Reding, a adopté son avis très critique relatif au projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé.

D'après la Chambre des salariés, ce projet de loi est caractérisé par une grande méfiance envers le dialogue social et ouvre une brèche dans la protection des salariés au Luxembourg.

Au lieu d'être un avantage accordé au salarié, le compte épargne-temps, tel qu'il est régi par les dispositions du projet de loi, est un pur instrument de flexibilisation de la durée du travail dans les mains des employeurs.

Le projet de loi contient en effet des éléments qui constituent indéniablement une mise en cause d'acquis sociaux comme le dialogue social, la limitation de la durée du travail, le droit à un congé annuel de récréation ou encore la fixation des salaires.

C'est pourquoi la Chambre des salariés invite le Gouvernement à remanier le projet de loi en profondeur. Dans son avis, elle commente non seulement les dispositions du projet de loi, mais élabore également des propositions de texte en vue d'une réécriture du projet gouvernemental.

#### **Mépris du dialogue social**

Le Gouvernement dit se baser sur l'avis du Conseil économique et social (CES) de 2004 sur les comptes épargne-temps. Or, la Chambre des salariés rappelle que le CES s'est prononcé, à l'unanimité, pour l'instauration des comptes épargne-temps dans le cadre du dialogue social, soit par accord national/interprofessionnel, soit par convention collective.

Le projet gouvernemental prévoit cependant la mise en place de comptes épargne-temps par la voie d'un règlement interne de l'entreprise, qui, en sus, serait uniquement soumis pour avis à la délégation du personnel, ou à défaut, aux membres du personnel. Or, la consultation de la délégation ou du personnel serait un acte purement formel qui permettrait au seul employeur d'arrêter les modalités concrètes d'un compte épargne-temps.

La CSL rejette avec vigueur la possibilité d'instaurer des comptes épargne-temps par règlement interne de l'entreprise. Cette possibilité ouvre les

1/3





portes à des pressions exorbitantes de l'employeur en vue d'une large flexibilisation de la durée du travail.

La CSL demande, conformément à l'avis du CES, que la loi prévoie la mise en place des comptes épargne-temps seulement par deux instruments, à savoir un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux, ou une convention collective de travail.

### **Préserver le congé légal et la rémunération du salarié**

Le projet de loi prévoit que le compte épargne-temps pourra être alimenté de la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas pu être pris durant l'année de calendrier par le salarié en raison de besoins de service ou de besoins justifiés d'autres salariés ainsi que des jours de repos supplémentaires.

La CSL se prononce vigoureusement contre la possibilité de consacrer une partie du congé annuel de récréation et de la rémunération à l'alimentation des comptes épargne-temps. Le projet de loi dispose en effet que 5 des 25 jours de congé annuel légal et une partie du salaire dépassant le salaire social minimum peuvent alimenter le compte épargne-temps.

Or, dans son avis, la CSL rappelle que le congé annuel de récréation suit des considérations évidentes de santé, et que la dégradation des conditions de travail observée ces dernières années ne rend en aucun cas superflue une partie du congé annuel légal de 25 jours.

La Chambre des salariés insiste sur le fait que le salarié doit avoir le droit de récupérer le temps épargné en totalité, ce qui signifie que le compte épargne-temps doit être géré en temps. Ainsi, le salarié doit pouvoir se situer en tout temps par rapport à l'objectif qu'il se propose d'atteindre par son compte épargne-temps. Le salarié doit être informé de l'évolution par l'inscription des heures accumulées au compte épargne-temps sur le décompte mensuel du salaire. Une information annuelle comme prévue au projet de loi est absolument insuffisante aux yeux de la CSL.

La gestion en temps a l'avantage d'empêcher tout versement d'une partie du salaire sur le compte épargne-temps, alimentation à laquelle la CSL s'oppose.

### **Protéger les droits du salarié lors de l'utilisation du temps accumulé**

Pendant l'utilisation du temps accumulé, la CSL demande que le salarié bénéficie du salaire qu'il aurait touché s'il avait continué à travailler. Le projet de loi ne prévoit ni indexation, ni adaptation à l'évolution des salaires réels.





La CSL, qui s'exprime contre la gestion des comptes épargne-temps en argent, refuse également toute externalisation des contreparties financières du temps accumulé, tel qu'elle est prévue par le projet de loi. Pour garantir que les droits du salarié ne soient pas perdus en cas de faillite de l'entreprise, il suffirait de prévoir l'obligation aux employeurs de contracter une assurance contre le risque de défaillance de paiement moyennant des primes d'assurances à payer.

La Chambre des salariés fait également des propositions quant aux droits du salarié en maladie pendant le congé et elle se prononce en faveur d'une protection du salarié contre le licenciement lorsqu'il est en congé épargne-temps.

Finalement, la Chambre des salariés regrette que le projet de loi ne contienne pas de dispositions relatives aux interactions de la législation sur les comptes épargne-temps avec celles sur le chômage et les préretraites. La mise en place de comptes épargne-temps ne doit en effet pas avoir pour conséquence de rendre superflus d'autres dispositifs en matière du droit du travail où il y a une participation financière de l'employeur et/ou de l'Etat.

*L'avis intégral de la CSL,, se trouve sur [www.csl.lu](http://www.csl.lu).*

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 48 86 16-214 - [sylvain.hoffmann@csl.lu](mailto:sylvain.hoffmann@csl.lu)

---

Luxembourg, le 16 février 2011

communiqué N°OX

