



Projet No 57/2018-1

15 juin 2018

Compte épargne-temps

Texte du projet

Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

1. le Code du travail ;
2. le Code civil ;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Informations techniques :

No du projet :	57/2018
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Commission :	Commission Sociale

..... Procédure consultative



Projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps et modifiant :

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code civil ;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le
revenu**

I. Exposé des motifs

Le présent projet de loi a pour objet d'introduire un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé. Ce projet fait suite à la Déclaration gouvernementale qui avait annoncé que « l'introduction du compte épargne-temps permettra une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail tant pour les entreprises que pour les salariés notamment en ce qui concerne la formation continue et la conciliation entre travail et famille ».

Par ailleurs le présent projet de loi tient largement compte de l'avis du Conseil Economique et Social du 23 juillet 2004 en ce qui concerne la mise en place du compte épargne-temps.

Celui-ci était adopté après la saisine du 19 juillet 2001 par le Premier Ministre qui se référait à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 qui prévoyait l'introduction des comptes épargne-temps »permettant aux salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels, sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ... ».

L'avis du CES relève l'utilité des comptes épargne-temps dans le cadre de l'organisation du travail ainsi que de l'aménagement du temps de travail. En effet, le recours à un compte épargne-temps donne d'abord au salarié un nouveau droit de mieux gérer son temps de travail supplémentaire et de l'utiliser au moment où il le juge opportun. Dans ce contexte le compte épargne-temps peut contribuer à améliorer le « work-life balance » auquel les salariés aspirent et qui est aussi propagé par des entreprises qui veulent accorder à leurs salariés cette nouvelle forme de mieux organiser leur travail. La digitalisation qui transforme l'organisation du travail dans de nombreux secteurs pourrait faciliter ces nouvelles approches et encourager la création de comptes épargne-temps.

En juin 2009 le Ministère du Travail avait élaboré un avant-projet de loi qui a été finalement déposé en 2011. Ce projet déviait en un certain nombre de points de l'avis du CES en permettant notamment de mettre une partie de la rémunération telle que les gratifications sur le compte épargne-temps. A la demande des partenaires sociaux ce projet qui ne rencontrait pas leur accord a été retiré en mars 2014. Les partenaires sociaux ont par la suite été invités à négocier un accord permettant l'élaboration d'un nouveau projet de loi.

Fin 2017 le côté patronal comme le côté syndical ont signalé l'impossibilité de parvenir à un tel accord suite aux négociations qui ont duré plus de deux ans. Il faut noter qu'entretemps, suite à un accord entre le gouvernement et le syndicat de la fonction publique, un projet de loi sur l'institution d'un compte épargne-temps dans la fonction publique a été déposé.

Le Comité permanent pour le Travail et l'Emploi (CPTÉ) a été saisi en avril 2018 d'un avant-projet de loi reprenant les principaux axes de l'avis du CES de 2004. Pour le Ministère du Travail, un projet de loi devrait obligatoirement respecter les principes suivants :

1. La nouvelle loi doit être une loi-cadre offrant aux partenaires sociaux suffisamment de marges de négociation.
2. La nouvelle loi ne doit aucunement remettre en cause les comptes épargne-temps qui ont été institués dans le cadre de conventions collectives.
3. Ni le salarié ni l'employeur ne peuvent être forcés à recourir à un compte épargne-temps contre leur gré.

Un accord respectant ces principes a ainsi pu être atteint au CPTÉ le 7 mai 2018.

Les principaux éléments de cet accord qui constitue un compromis entre les différentes positions sont les suivants :

1. Le compte épargne-temps comptabilise des heures de travail et non pas de l'argent, ce qui signifie qu'une heure reste une heure.
2. L'institution d'un compte épargne-temps peut être obtenue, soit dans le cadre d'une convention collective, soit, à défaut d'une telle convention, sur base d'un accord interprofessionnel. Cet accord interprofessionnel pourra établir des dispositions spécifiques et précisera que l'installation du compte épargne-temps résultera d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans le cadre de l'accord précité.
3. Finalement la question d'un système de garanties a été la plus controversée entre partenaires sociaux. Un tel système « répond surtout à la nécessité d'assurer la protection des droits du salarié en cas de faillite de l'entreprise » (avis du CES). L'avis du CES avait identifié un certain nombre d'instruments de garanties possibles. Le projet de loi en retient un parmi ceux de cette liste qui pourraient toujours être d'application dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel. L'instrument retenu par le projet de loi est l'institution d'un super-privilege applicable en cas de faillite de l'employeur précédant tous les autres ainsi que l'extension de l'assiette prévue par les textes légaux actuels concernant les couvertures des arriérés de salaires à deux salaires minimum supplémentaires qui, le cas échéant, pourraient couvrir à charge du Fonds pour l'emploi les avoirs du compte épargne-temps.

Il est également proposé d'évaluer le présent projet trois ans après son entrée en vigueur.

II. Texte du projet

Article 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° A l'article L.126-1 les paragraphes 1 à 4 prennent la teneur suivante :

«(1) En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail et celles résultant de la liquidation du compte épargne-temps sous les conditions et dans les limites fixées au présent article.

Il en est de même lorsque le tribunal compétent, soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

(2) Sont garanties jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence, les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe 3 du Code civil les créances des salaires et indemnités de toute nature dues aux salariés à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail.

(3) En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, la garantie visée au présent article est applicable, dans les limites visées au paragraphe 2, aux créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et des salaires et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

(4) Pour l'application des dispositions des paragraphes qui précèdent, sont considérées les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps et de salaire et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires. »

2° Au Livre II le Titre III est complété par un chapitre V de la teneur suivante :

«Chapitre V. Compte épargne-temps

Art. L.235-1.

Un compte épargne-temps peut être mis en place par une entreprise au profit de ses salariés.

Section 1. – Mise en place du compte épargne-temps

Art. L.235-2.

(1) Un compte épargne-temps peut être mis en place par une convention collective de travail établie conformément à l'article L.161-1 et suivants, ou un accord sectoriel ou

national en matière de dialogue social interprofessionnel conformément à l'article L.165-1.

- (2) Les accords en matière de dialogue social interprofessionnels visés ci-dessus fixent un cadre général national ou sectoriel afin de permettre l'instauration d'un système de compte épargne-temps dans les entreprises non couvertes par une convention collective et accordent à ces entreprises la possibilité d'installer un système de compte épargne-temps.
- (3) La mise en place d'un compte épargne-temps telle que prévue au paragraphe 2 doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel dans le respect des modalités arrêtées dans le cadre de l'accord interprofessionnel.
- (4) Les comptes épargne-temps instaurés conformément au paragraphe 3 sont notifiés au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui, après consultation des parties signataires des accords prévus au paragraphe 2, procède à l'homologation de l'accord.

Section 2. – Alimentation du compte épargne-temps

Art. L.235-3.

Aucun salarié ne peut être obligé d'alimenter le compte épargne-temps contre sa volonté.

Par salarié on entend toute personne liée à l'entreprise par les liens d'un contrat de travail défini conformément à l'article L. 121-1 et bénéficiant d'une ancienneté de deux ans.

Art. L.235-4.

Le compte épargne-temps individuel est tenu en heures.

Art. L.235-5.

Sur demande écrite du salarié peuvent être mis sur le compte épargne-temps :

- les jours de congé supplémentaires accordés sur base de l'article L.211-6 paragraphe 2 alinéas 8 à 10 ;
- les soldes excédentaires de la période de référence ou de l'horaire mobile définis comme tels conformément à l'article L.211-8 ;
- les heures supplémentaires définies comme telles conformément à l'article L.211-22 ;
- le repos compensatoire prévu à l'article L.231-7 ;
- le repos compensatoire prévu à l'article L.232-3 ;

- les jours de congé supplémentaires au-delà du minimum légal prévu à l'article L.233-4 dans la mesure où les jours de congé correspondants n'ont pas encore été pris dans l'année en cours et ont été accordés conformément à un contrat de travail ou une convention collective ;
- un maximum de cinq jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, pour des raisons de congé de maternité ou de congé parental en vue de pouvoir en profiter au-delà du 31 mars de l'année qui suit et qui serait tombé en désuétude conformément à l'alinéa 1 de l'article L.233-10.

Art. L.235-6.

Le solde horaire du compte épargne-temps est limité à 1 800 heures.

Section 3. – Utilisation du compte épargne-temps

Art. L.235-7.

Le compte épargne-temps est utilisé en heures.

Sur demande écrite du salarié l'utilisation des heures du compte épargne-temps empiétant sur le temps de présence obligatoire au travail est accordée par l'employeur. Cette utilisation des heures du compte épargne-temps est fixée en principe selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans tous les cas, si le salarié demande l'utilisation des heures du compte épargne-temps le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

L'accord entre partenaires sociaux pourra prévoir un délai différent en fonction de la durée d'absence sollicitée.

Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à 10 heures.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il utilise les droits accumulés sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congés consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recreditées. Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical est à adresser à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Si un congé extraordinaire au sens de l'article L.232-2 se produit au cours de la période où le salarié est en congé au titre de l'utilisation de ses droits acquis au compte épargne-temps, ledit congé est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire sont recredités sur le compte épargne-temps.

Section 4. – Protection du salarié

Art. L.235-8.

Le congé pris par l'utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel du salarié ainsi que pour les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris le cas échéant les droits en relation avec un régime de pension complémentaire.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé et l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou en cas d'impossibilité un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Section 5. – Liquidation du compte épargne-temps

Art. L.235-9.

Dans les cas suivants la liquidation du solde des jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement :

- a) en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail conformément aux articles L.125-1 paragraphe 1, L.125-3 et L.125-4 ;
- b) en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord ;
- c) en cas de décès du salarié. Dans ce cas l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droits.

Section 6. – Obligations de l'employeur

Art. L.235-10.

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps.

L'employeur doit assurer que la consultation individuelle par le salarié soit à tout moment garantie et que le salarié puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement correspond à ses désirs initiaux.

L'employeur ayant mis en place un compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie. »

3° L'article L.414-3 est complété par un point 15° de la teneur suivante :

«15° de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.»

4° L'article L.521-15 est complété par un paragraphe 3 de la teneur suivante :

«(3) Dans le cadre de mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dues à des périodes de chômage partiel ou suite à des mesures prévues dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions conformément à l'article L.513-3, le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé la période de chômage partiel ou l'acceptation de la mesure prévue dans le plan de maintien de l'emploi. Il en est de même pour le salarié en période d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps pour lequel le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché au cours des trois mois ayant précédé la période visée.»

5°A l'article L.521-18 paragraphe 1^{er} l'alinéa 1 est complété par la phrase suivante :

«Les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus visés ci-avant.»

6° A l'article L.631-2 paragraphe 1^{er} le point 5 est modifié comme suit :

« 5. de la garantie des créances visées au paragraphe 2 de l'article L.126-1. Les remboursements au Fonds pour l'emploi des avances par lui consenties sont portés directement en recette au Fonds pour l'emploi;

Art. 2. Le Code civil est modifié comme suit :

1° A l'article 2101 le paragraphe 1^{er} est complété par un nouveau point 4 de la teneur suivante :

«4° les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps. »

2° A l'article 2101 paragraphe 1^{er} l'ancien point 4 devient le point 5 et l'ancien point 5 devient le point 6.

3° A l'article 2101 est introduit un nouveau paragraphe 2 de teneur suivante:

«(2) Les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps s'exercent et doivent être payées avant toute autre créance privilégiée, y comprises celles garanties par le privilège du trésor et des autres titulaires de ce privilège y incluses celles visées au paragraphe 3. »

4° A l'article 2101 l'ancien paragraphe 2 devient le paragraphe 3.

Art. 3. A l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu l'alinéa 5 est modifié comme suit :

«Sous réserve des dispositions de l'article 115, sont considérés comme revenus d'une occupation salariée notamment : les traitements, les salaires, gratifications, tantièmes, les traitements d'attente ou de disponibilité, les indemnités de séjour, les indemnités de chômage ainsi que la contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail. »

Art. 4. Disposition transitoire

Dans les entreprises dont la convention collective de travail conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi prévoit un compte épargne-temps les règles y relatives restent applicables pendant toute la durée de validité de la convention en question.

Art. 5. Disposition finale

Les effets de la présente loi sont évalués après une période de trois ans à partir de leur entrée en vigueur.

III. Commentaire des articles

Ad Art. 1^{er}. (Modification du Code du travail)

Le point 1° modifie les 4 paragraphes de l'article L.126-1 afin de tenir compte de la prise en charge par les Fonds pour l'emploi des créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps dans le cadre d'une faillite ou d'une liquidation.

En effet, ces créances seront dorénavant garanties par le Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum de référence.

Ceci est proposé pour donner un minimum de garanties aux salariés qui ont alimenté leur compte épargne-temps et dont l'employeur fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une liquidation. Ainsi ils peuvent récupérer un montant maximal égal au double du salaire social de référence même si l'absence totale d'actif ne permet pas de faire jouer le super privilège prévu par le nouveau paragraphe 2 de l'article 2102 du Code civil.

Le point 2° introduit au Titre III du Livre II du Code du travail un chapitre V intitulé « compte épargne-temps ». Ce nouveau chapitre contient les nouveaux articles L.235-1 à L.235-10.

L'article **L.235-1** établit le principe que l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la mise en place d'un compte épargne-temps au profit de ses salariés, il s'agit donc bien d'une approche volontaire et non pas d'une obligation voire d'un acquis.

Afin de garantir néanmoins que l'instauration d'un tel système rencontre les désirs de toutes les parties concernées, l'article **L.235-2** précise dans son paragraphe 1 que la mise en place du compte épargne-temps peut uniquement se faire dans le cadre d'une négociation collective soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel.

En ce qui concerne les accords interprofessionnels au niveau national ou sectoriel, le paragraphe 2 retient que ceux-ci fixent un cadre général permettant aux entreprises non couvertes par une convention collective de travail propre à l'entreprise d'instaurer un tel système qui doit cependant selon le paragraphe 3 émaner d'un commun accord entre l'employeur individuel et sa délégation du personnel.

Afin de vérifier que les accords conclus conformément au paragraphe 3 respectent le cadre général fixé dans l'accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel le paragraphe 4 prévoit que ceux-ci doivent être signalés au Ministre en vue d'une homologation après avoir pris l'avis des parties signataires de l'accord interprofessionnel cadre.

Cette homologation est nécessaire, étant donné que le cas échéant le Fonds pour l'emploi sera appelé à intervenir.

L'article L.235-3 peut être considéré comme le pendant logique du nouvel article L.235-1 alors qu'il prévoit également le volontariat de la part du salarié afin de profiter d'un compte épargne-temps ou non.

Il précise par ailleurs que la possibilité d'alimenter un tel compte naît seulement après une certaine ancienneté dans l'entreprise et non pas dans l'immédiat, étant donné qu'il s'agit d'une mesure destinée à permettre aux salariés de mieux planifier leur avenir professionnel et de l'adapter en cas de besoin à leurs situations personnelles ou familiales.

L'article L.235-4 retient le principe inhérent à la mesure à savoir l'épargne de temps libre en vue de besoins futurs et ne prévoit donc pas une alimentation en argent.

La nouvelle section 2 sur l'alimentation du compte épargne-temps constitue en fait avec la section 3 sur son utilisation le cœur du projet.

A l'intérieur de la section 12 l'article L.235-5 retient les heures éligibles que le salarié pourra affecter à son compte épargne-temps individuel, sans en principe prendre en considération les jours de congé légaux qui relèvent également du domaine de la sécurité et de la santé au travail, avec l'exception qu'au maximum 5 jours peuvent être mis sur le compte épargne-temps si le congé n'a pas pu être pris par le salarié dans l'année de calendrier et ne peut pas être pris avant le 31 mars de l'année qui suit, soit pour des raisons de maladie du salarié, de maternité ou de congé parental.

Il s'agit des jours de congé supplémentaires accordées au-delà des 25 jours de congé légal, des congés supplémentaires générés par l'application d'une période de référence supérieure à un mois ainsi que des soldes excédentaires de telles périodes de référence, des heures supplémentaires prestées à la demande de l'employeur ou avec son autorisation à comptabiliser à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée; des jours de repos compensatoire accordés en cas de travail dominical et des jours de repos compensatoire si un des jours fériés légaux tombe un dimanche.

Comme pour le secteur public l'article L.235-6 limite le maximum de solde horaire à 1 800 heures, soit 45 semaines à 40 heures, soit à peu près un an de jours de travail.

L'article L.235-7 règle l'utilisation du compte épargne-temps individuel du salarié.

Comme pour l'alimentation il est également prévu qu'en principe l'utilisation du compte épargne-temps se fasse en heures et pas en numéraire.

Le salarié peut utiliser librement le temps en heures cumulées par lui, sous réserve que les besoins de service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent et après avoir présenté une demande écrite et, sauf dérogation conclue entre partenaires sociaux, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

Pour que les possibilités de recours au compte épargne-temps soient plus flexibles l'article prévoit également que le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré à temps plein ou à temps partiel. Ainsi le salarié pourra non seulement en profiter pour ne pas travailler du tout pendant une certaine période, mais aussi pour ne prendre que

quelques journées ou demi-journées par semaine pour s'occuper, par exemple, d'un parent malade.

Pour ce qui est de cette utilisation à temps partiel l'article en question fixe un minimum d'heures que le salarié en question doit prester en moyenne par semaine afin d'éviter des durées de travail hebdomadaires tellement courtes qu'elles seraient susceptibles de rendre l'organisation du travail dans l'entreprise difficile voire impossible, notamment dans des entreprises fonctionnant à feu continu.

En cas de maladie du salarié pendant l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps ces jours lui seront recrédités sur son compte sur présentation d'un certificat médical endéans un délai de 3 jours si le salarié est au pays et, s'il séjourne à l'étranger, il aura l'obligation d'informer l'employeur aussi rapidement que possible.

Il en est de même si au cours de l'utilisation de ses droits accumulés sur le compte épargne-temps se produit un congé extraordinaire comme p.ex. : un congé de paternité.

L'article **L.235-8** garantit au salarié que le temps d'utilisation du congé issu d'un compte épargne-temps est considéré comme temps de travail, pendant lequel l'employeur est tenu de lui conserver son emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent et il générera ainsi également du congé annuel de récréation et sera comptabilisé sur son ancienneté de service pour la détermination de ses droits à un régime de pension complémentaire

L'article **L.235-9** reprend les seuls cas où la liquidation du compte épargne-temps se fera par le paiement d'une indemnité compensatoire, à savoir ; en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur, en cas d'attribution au salarié d'une pension de vieillesse, à l'âge de 65 ans ; le jour de l'attribution au salarié d'une pension d'invalidité pécuniaire de maladie, le jour de la notification de la décision de reclassement externe ; le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée et le jour de la confirmation de la décision de réorientation vers le marché de travail ordinaire notifiée au salarié handicapé.

Il en est de même en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties au contrat de travail ou en cas de cessation d'un commun accord, ainsi qu'en cas de décès du salarié, auquel cas l'indemnité compensatoire sera versée aux ayants droits.

L'article **L.235-10** oblige l'employeur de mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps afin que le salarié puisse à tout moment consulter son avoir sur le compte épargne-temps et qu'il puisse vérifier sur un relevé mensuel la tenue exacte de son compte et l'origine des heures ayant servi à alimenter le compte épargne-temps.

La lecture du bilan de l'entreprise doit faire ressortir la tenue exacte du compte épargne-temps c'est-à-dire les heures accumulées, augmentées des charges patronales et le cas échéant indexées.

Le point 3 de l'article 1^{er} modifie l'article L.414-3 du Code du travail pour y ajouter un nouveau point 15 qui élargit la mission de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation dans la mesure où elle aura dorénavant également pour

mission de s'occuper, le cas échéant, de la surveillance de la mise en place et de l'exploitation correcte du compte épargne-temps.

Le point 4 introduit un nouveau paragraphe 3 à l'article L.521-15 du même Code pour prévoir, au niveau de la détermination de l'indemnité de chômage complet, ce qui est pris en considération comme salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé la période de chômage partiel ou l'acceptation de la mesure prévue dans le plan de maintien de l'emploi. Il en est de même pour le salarié en période d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps pour lequel le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur base du salaire brut effectivement touché au cours des trois mois ayant précédé la période visée.

A l'article L.521-18, l'alinéa 1 du paragraphe 1 est complété par **le point 5** de l'article 1^{er} du projet pour ajouter qu'au niveau des revenus accessoires que le chômeur indemnisé a l'obligation de déclarer aux bureaux de placement les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas pris en compte pour la détermination des revenus compatibles avec l'indemnité de chômage complet.

Le point 6 modifie le point 5 du paragraphe 1 de l'article L.631-2 afin de permettre la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la garantie des créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps.

Ad. Art. 2. (Modification du Code civil)

L'article 2 du projet modifie le Code civil pour inclure les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la liste des super-privilèges de l'article 2101.

Ainsi le **point 1** ajoute un nouveau point 4 au paragraphe 1 de l'article 2101 pour inclure les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans les privilèges prévus par ce paragraphe.

Le **point 3** introduit un nouveau paragraphe 2 pour préciser qu'en cas de faillite ou de mise en liquidation de l'entreprise les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps font également partie du superprivilège prévu à l'actuel paragraphe (2) de l'article 2101 du Code Civil.

Contrairement à celui relatif aux créances de salaires ce nouveau paragraphe ne prévoit néanmoins pas de plafond et fait même avancer les créances résultant de la liquidation du compte épargne-temps dans la hiérarchie des superprivilèges en les faisant dépasser les créances de salaires, de traitements et d'indemnités se rapportant aux six derniers mois de travail et les créances du salarié portant sur des indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

Les points 2 et 4 modifient la numérotation en conséquence des modifications prévues.

Ces garanties sont introduites pour répondre aux soucis des salariés concernés de perdre définitivement le salaire relatif aux heures cumulées sur le compte épargne-temps en cas de faillite ou de mise en liquidation de leur employeur.

De plus, ce mécanisme est appelé d'éviter que les salariés hésitent à faire usage du compte épargne-temps du fait de l'absence de toute garantie.

Ad Art. 3. (Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu)

L'article 3 modifie l'alinéa 5 de l'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 pour préciser que la contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps prévue par une disposition légale ou réglementaire, une convention collective ou tout autre contrat collectif de travail est considérée comme revenu d'une occupation salariée.

Ad. Art.4. (Disposition transitoire)

Par cette disposition transitoire il est précisé que les règles mises en place par une convention collective avant l'entrée en vigueur de la présente loi restent d'application aussi longtemps que la convention collective de travail qui les prévoit est valable. Ce n'est qu'à l'occasion de la négociation d'une nouvelle convention que ces dispositions devront être adaptées de manière à être conforme au nouveau texte de loi.

Ad. Art.5. (Disposition finale)

Il est prévu que les effets de la présente loi sont évalués après une période de trois ans à partir de leur entrée en vigueur afin de constater le cas échéant l'impact des nouvelles mesures légales sur l'évolution du nombre d'entreprises ayant recours à un compte épargne-temps.

IV. Fiche financière

Suite au mécanisme introduit en vue de permettre l'établissement de comptes épargne-temps, qui se base sur le dialogue social, et compte tenu du caractère volontaire de la participation des salariés à un compte épargne-temps il paraît peu probable que des salariés investissent de leur dû dans une entreprise risquant de défaillir.

En fait de tels comptes épargne-temps existent déjà à l'heure actuelle, sans être couverts par un dispositif légal et ce dans des entreprises saines.

Il n'en est pas moins vrai que le présent projet de loi introduit un nouveau super privilège, le cas échéant à charge du Fonds pour l'emploi, de deux fois le salaire social minimum pour les créances résultant de la liquidation d'un compte épargne-temps suite à la défaillance d'une entreprise.

En 2017 les créances de salaire de 1.649 personnes ont été prises en charge par le Fonds pour l'emploi.

Si on suppose qu'un maximum de 10% de ces personnes aurait également bénéficié d'un compte épargne-temps alimenté au moment de la défaillance de l'entreprise, le coût supplémentaire du présent projet à charge du Fonds pour l'emploi peut être estimé à 659.534€ (165 x 3.997,18).