



15 février 2011

AVIS I/04/2011

relatif au projet de loi portant introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé et modifiant :

1. le Code du travail ;
2. le Code de la sécurité sociale ;
3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
4. la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

..... AVIS

Par lettre du 6 décembre 2010, Réf. Épargne-temps/Chambres, Monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Le présent projet a pour objet d'introduire un compte épargne-temps (CET) pour les salariés de droit privé dans la législation nationale.

Un projet de loi à part prévoit l'introduction de comptes épargne-temps également pour les fonctionnaires et employés publics.

I. Observations fondamentales

2. D'après l'exposé des motifs, très sommaire, accompagnant le projet de loi sous avis, l'idée du CET résulte de la déclaration gouvernementale du 12 août 1999.

Or, ce n'est pas seulement la déclaration gouvernementale de 1999 qui a évoqué les CET, mais aussi celles de 2004 et de 2009.

3. Notre Chambre rappelle que, dans le programme gouvernemental de 2004-2009, le Gouvernement s'est prononcé contre une mise en cause unilatérale des acquis sociaux. Or, comme la CSL le montrera ci-après, le projet de loi sous avis contient 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.

1. La mise à l'écart du dialogue social

4. Le Gouvernement se réfère dans l'exposé des motifs à l'avis du Conseil économique et social du 23 juillet 2004 sur l'introduction des comptes épargne-temps.

5. Notre Chambre regrette vivement que, contrairement au programme gouvernemental de juillet 2009, le Gouvernement renonce à la consultation des organisations syndicales en vue de l'élaboration du projet de loi. En effet, d'après le programme gouvernemental, « l'introduction de comptes 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. Les projets de loi, basés sur l'avis afférent du Conseil économique et social du 23 juillet 2004, concernant les salariés sous contrat de droit privé d'une part et les agents sous statut public d'autre part, seront discutés dans le cadre des dialogues sociaux respectifs. »

6. Le CES, au début de son avis, rappelle que les relations de travail entre employeurs et salariés deviennent de plus en plus complexes de sorte que la négociation et le partenariat social sont devenus un mode privilégié de détermination des conditions de travail.

Toute innovation ou toute modification profonde de l'organisation du travail doivent donc trouver leur place dans ce mécanisme, certes complexe, mais garant du progrès et de la paix sociaux.

Ainsi, des idées nouvelles, dont l'institution de comptes épargne-temps, pourront aboutir, par la voie négociée, à des solutions originales.

7. Le CES propose de laisser le champ d'action le plus large possible aux partenaires sociaux représentatifs pour définir les conditions régissant l'introduction de comptes épargne-temps.

8. D'après le CES, le cadre légal devrait, en premier lieu, prévoir deux grands instruments pour la négociation et cela dans le respect des standards minimaux garantis par le droit du travail national et par les instruments communautaires et internationaux, tels que les conventions de l'OIT.

Ces deux instruments sont l'accord national ou interprofessionnel en matière de dialogue social et la convention collective de travail auxquels seraient obligatoirement subordonnés les accords individuels pour la mise en œuvre des comptes épargne-temps.

9. Si le principe de ces deux instruments fait l'unanimité au sein du CES, tel n'est cependant pas le cas quant à la hiérarchie du niveau d'intervention à attribuer à ces instruments.

Il existe certes une position minoritaire au sein du CES, mais celle-ci est uniquement relative à la hiérarchie des instruments de la mise en place des comptes épargne-temps. Alors que la majorité des membres considère l'accord national/interprofessionnel et la convention collective sur un pied d'égalité, pour une minorité, du côté salarial, la conclusion d'un accord national/interprofessionnel constitue, en revanche, la "conditio sine qua non" même de la mise en place de comptes épargne-temps.

10. La Chambre des salariés rappelle donc 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.

En aucun moment, le CES vise la mise en place de CET 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.

11. La CSL se prononce en faveur des instruments proposés par le CES, étant donné que 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 CET.

2. Une flexibilisation à outrance et sans contrepartie du temps de travail

12. L'avis du CES a une vision protectrice du bien-être des salariés, dans la mesure où il précise que, dans le souci d'empêcher le surmenage des salariés par un surcroît de travail trop important, les partenaires sociaux peuvent également fixer un maximum mensuel ou annuel d'heures supplémentaires que le salarié peut transférer dans un compte épargne-temps. Le CES est aussi contre la possibilité de conversion en temps de primes de production, de performance personnelle, de participation aux bénéfices, etc...

Il est vrai que le groupe patronal envisageait la possibilité d'alimenter le CET par des jours de congé annuel de récréation dans une limite à définir d'un commun accord entre les partenaires sociaux.

Toutefois, le groupe salarial était d'avis que les jours de congé octroyés doivent être pris pendant l'année donnant lieu au congé. Un report d'une partie du congé irait à l'encontre de considérations tenant à la santé du salarié.

13. Force est de constater que le projet de loi sous avis va bien au-delà des désirs du groupe patronal au sein du CES. En effet, il prévoit que le CET 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.

L'argumentation du Gouvernement est basée sur la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil qui dispose que les « Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines ». En argumentant ainsi, tous les acquis sociaux du Luxembourg, obtenus au cours de nombreuses décennies, risquent d'être mis à disposition lorsqu'ils dépassent un minimum prévu par des textes supranationaux.

14. Notre Chambre se prononce vigoureusement contre la possibilité de consacrer une partie du congé annuel de récréation à l'alimentation des CET. La disposition prévue dans le projet de loi permettra à l'employeur de refuser systématiquement l'octroi de la totalité des jours de congés payés en avançant le motif des besoins de service ou des besoins justifiés d'autres salariés.

15. En outre, notre Chambre voit le risque évident d'une pression latente s'établissant dans les entreprises, pression qui fera que les salariés renoncent aux jours de congé dépassant la 4^e semaine en raison d'une crainte d'être écartés lors des promotions dans l'entreprise, voire d'être considérés comme des fainéants alors qu'ils ne font rien d'autre que d'exercer leurs droits.

Le fait de pouvoir imposer des CET pointe évidemment dans la direction d'une flexibilisation du temps de travail forçant les travailleurs à fournir des heures supplémentaires en des temps d'accroissement de l'activité et les incitant à utiliser leur avoir sur les CET dans des périodes creuses.

Ainsi, la nouvelle législation en matière de CET portera atteinte à d'autres législations comme celles sur les plans d'organisation du travail et le chômage partiel.

En outre, elle risquera de rendre superfétatoire l'engagement de travailleurs supplémentaires en cas d'augmentation de l'activité de l'entreprise. Des politiques de créations d'emplois par une réduction de la durée de travail deviendraient inefficaces.

Finalement, elle imposera un rythme accéléré et une durée de travail supplémentaire aux travailleurs qui épargneront du temps sur un CET dont ils risquent de ne jamais pouvoir bénéficier en raison de problèmes de santé les obligeant à quitter prématurément la vie active.

Ainsi, de fil en aiguille, des droits sociaux pour lesquels les syndicats ont lutté pendant de longues années deviendront superflus puisqu'ils ne seront plus exercés.

16. Or, le congé annuel de récréation suit des considérations évidentes de santé.

D'après l'exposé des motifs du projet de loi introduisant la 5^e semaine de congés payés en 1975¹, et uniformisant le congé annuel payé des salariés du secteur privé, tout salarié doit, en effet, avoir un droit indéniable au congé et ce congé a pour premier but de reconstituer la capacité de travail du salarié.

Il doit dès lors être le même pour chaque salarié, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la catégorie de l'entreprise, du travail ou de la durée de service. En d'autres termes, l'octroi d'un congé de récréation annuel approprié constitue, pour le travailleur, non seulement un droit social fondamental, mais également une nécessité physique pour assurer la sauvegarde de sa santé. Des considérations médicales générales, fondées sur l'évolution sociale et économique, sont le facteur essentiel qui sert de guide pour fixer la durée des congés annuels.

Le législateur a argumenté en 1975 que, depuis la loi du 22 avril 1966, les progrès techniques et scientifiques, la mécanisation dans la plupart des secteurs d'activité, ainsi que l'intensité

¹ Projet de loi modifiant et complétant la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé ainsi que la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, doc. parl. n° 1847

accrue du travail, ont indéniablement imposé des efforts supplémentaires, tant physiques que mentaux, aux travailleurs ; d'où la nécessité impérieuse de congés plus longs pour préserver leur santé.

17. Dans son rapport du 25 juin 1974 sur la situation économique, financière et sociale du pays, le Conseil économique et social s'était prononcé en faveur d'une généralisation vers le haut, à moyen terme, de la durée des congés en ces termes:

« Les agents économiques, à l'heure du machinisme à outrance, sont soumis dans différents secteurs à des conditions et à des cadences de travail harassantes.

Les "managers" et les dirigeants ne monopolisent pas le "stress". Dans une série d'entreprises, le caractère abrutissant du travail reste d'actualité pour les travailleurs, ce qui explique leurs revendications précises de voir humaniser davantage les conditions de travail, d'éviter la monotonie du geste, de prévenir les maladies d'ordre psycho-physiologique et de récupérer les forces de travail. L'aménagement des congés est ainsi posé eu égard aux données actuelles du travail. »

18. L'exposé des motifs contient en outre une référence au cadre du programme d'action sociale à court terme de la Commission européenne de l'époque. Conçue dans le but d'assurer au salarié le repos approprié nécessaire pour reconstituer ses forces physiques et mentales, mises à l'épreuve tant par l'évolution des méthodes nouvelles appliquées dans l'industrie que par l'exigence de connaissances hautement techniques, la réforme de la durée des congés annuels payés s'inscrit comme un facteur de progrès humain et social dans l'optique générale de l'amélioration de la qualité de la vie.

19. Même si, depuis 1975, l'économie s'est transformée de la production industrielle vers des activités de services, la Chambre des salariés tient à souligner que les implications sur la santé des travailleurs n'ont pas diminué. En effet, d'après un sondage commandité par notre Chambre en 2009², près d'un quart des interviewés disent souffrir continuellement voire fréquemment de sensations de douleurs, fatigues d'ordre musculosquelettiques dans leur activité professionnelle. Cette proportion est encore plus grande dans le secteur « social et de la santé », dans « HORECA, Commerce » et auprès des interviewés qui ont un travail posté.

Près d'une personne sur deux admet éprouver fréquemment, voire continuellement du stress sur son lieu de travail. Ce phénomène est beaucoup plus prononcé dans le secteur « banques, assurances, secteur financier » et dans le secteur « social et santé », auprès des personnes qui ont un travail posté et dans les grandes entreprises de 500 salariés ou plus. Plus d'une personne sur deux admet que ce stress est négatif.

20. La tendance d'une dégradation des conditions de travail est d'ailleurs confirmée par d'autres organisations, telle que Eurofound, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, d'après laquelle les travailleurs européens continuent de faire des efforts ou subissent des contraintes physiques dans les mêmes proportions qu'il y a 20 ans, ce qui reflète une persistance de la dimension physique du travail. Ainsi, 33% portent des charges lourdes pendant au moins le quart de leur temps de travail et 23% sont exposés à des vibrations, sans changement depuis 2000. Les contraintes et efforts physiques ne sont pas réservés aux travailleurs manuels : près de la moitié des travailleurs (46%) ont des postures fatigantes et douloureuses au travail, pendant au moins un quart du temps. Aujourd'hui, les travailleurs européens sont plus nombreux qu'en 2000 à effectuer des mouvements répétitifs des mains et des bras dans leur travail.³

² Sondage TNS ILRES - Bien-être au travail 2009, enquête téléphonique auprès de 1537 personnes, novembre, décembre 2009

³ 20 ans de conditions de travail en Europe: Premiers résultats de la 5ème Enquête européenne sur les conditions de travail, 15 novembre 2010

3. Objectif du compte épargne temps

21. Suivant l'exposé des motifs du projet de loi, le CET est un dispositif qui permet au salarié d'économiser sur son compte des droits de congés payés pour des motifs privés ou de formation professionnelle.

La notion de motifs privés s'entend dans son sens le plus large et englobe les congés sabbatiques, les congés de formation, le congé pour se consacrer à ses enfants, un passage au travail à temps partiel, une cessation progressive ou totale d'activité.

22. Le CES a donné la définition suivante des CET :

« Les comptes épargne-temps constituent un instrument nouveau d'organisation du travail permettant aux salariés de reporter librement des périodes de travail économisées, dans les limites légales et conventionnelles, à une période ultérieure en vue de la réalisation d'un projet personnel. »

23. La Chambre des salariés insiste sur les termes « librement » et « réalisation d'un projet personnel » contenus dans cette définition, étant donné que le texte du projet de loi prévoit plutôt une institution généralisée des comptes épargne-temps pour tout le personnel de l'entreprise.

24. Cet avantage accordé aux salariés qui, individuellement, font le choix de renoncer dans l'immédiat à du temps libre pour l'économiser dans un but concret n'est pas précisé dans le projet de loi sous avis, alors qu'il l'est clairement dans le projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, où l'on peut lire au commentaire relatif à l'article 5 dudit projet :

« Le compte épargne-temps est un avantage à la disposition de l'agent qui est libre de présenter une demande et d'utiliser un CET. Ainsi, aucune « ouverture collective » ne pourra être décidée et opérée globalement pour tous les agents d'un service ou d'une administration de l'Etat à l'initiative du pouvoir hiérarchique. »

25. Il est vrai que le point a) de l'article L.235-1 nouveau définit le CET comme un compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler du temps, mais c'est le seul endroit où cette initiative du salarié est mentionnée. Dans toutes les dispositions qui suivent, il n'en est plus question.

* * *

25bis. Eu égard aux critiques fondamentales émises ci-avant, la CSL décide non seulement de procéder à l'analyse des articles de loi proposés, mais sur base de ses critiques, de faire une nouvelle proposition de texte de loi. Un texte coordonné de sa proposition sera annexé au présent avis.

II. Analyse des articles

1. Objet

26. Le projet de loi ne détermine pas l'objet des dispositions proposées. A l'instar du texte proposé par le Gouvernement pour la fonction publique, la CSL propose de prévoir un premier article L.235-0 libellé comme suit.

Art. L.235-0

Le présent chapitre a pour objet de fixer le cadre et les conditions générales de mise en place et de fonctionnement d'un système de compte épargne-temps au profit des salariés ayant un statut de droit privé, sans égard au statut de leur employeur.

Chaque salarié est libre d'adhérer ou non au plan de compte épargne-temps mis en place dans l'entreprise de son employeur. Le salarié peut à tout moment décider de quitter le dispositif.

Le système de compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié y adhérant de pouvoir épargner du temps de repos afin de pouvoir l'utiliser à un moment donné à sa guise. Le temps de repos ainsi épargné est dénommé congé.

2. Définitions (article L.235-1 du projet de loi)

27. Le projet de loi définit le compte épargne-temps comme étant « le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de congé non prises, de périodes de repos non prises ou d'une partie de sa rémunération. ».

Le projet définit aussi le plan de compte épargne-temps comme étant « l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps. »

Etant donné que la CSL est opposée à la possibilité de pouvoir approvisionner le compte épargne-temps (CET) avec des jours de congé non pris ou une partie de la rémunération du salarié, elle demande la suppression de ces éléments de la définition du CET.

La CSL n'admet pas non plus la possibilité de fixer des règles relatives au CET par règlement interne à l'entreprise de sorte qu'elle demande aussi la suppression de la notion de « règlement de compte épargne-temps » du projet de loi.

28. En outre la CSL demande de clarifier les termes « utilisation » et « liquidation » dans le sens que le terme « utilisation » indique le débit du compte par la prise du temps accumulé, alors que par « liquidation », on entend la liquidation du solde de temps accumulé sur le CET après la fin du contrat de travail.

La CSL propose partant de reformuler l'article L.235-1 comme suit :

Art. L.235-1.

Au sens du présent chapitre, on entend par:

a) « compte épargne-temps »: le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie ~~de périodes de congé non prises,~~ de périodes de repos déterminées conformément à l'article L.235-6 et non prises ~~ou d'une partie de sa rémunération;~~

b.) « plan de compte épargne-temps »: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps conformément à

- l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclu entre

partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 165-1 applicable

ou

- la convention collective applicable.;

cb) « salarié » : une personne liée par un contrat de travail au sens du titre II du présent livre autre que les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;

d) « employeur » : toute personne physique ou morale liée par contrat de travail de droit privé à un salarié, qu'elle relève d'origine du droit privé ou du droit public

e) « plan de compte épargne-temps » : l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps.

e) « utilisation de droits » : le fait pour un salarié de faire emploi du temps de repos épargné sur son compte épargne temps au cours de la relation de travail

f) « liquidation de droits » : le paiement par l'employeur à la fin de la relation de travail, de l'indemnité visée à l'article L.235-9 paragraphe 2

3. La mise en place et le contenu obligatoire du CET (article L.235-2 nouveau du projet de loi)

29. Le plan de compte épargne-temps peut être mis en place de deux manières dans les entreprises en faveur des salariés de droit privé : par le biais d'une convention collective ou par le biais d'un règlement interne, même en présence d'une convention collective.

30. Tous les employeurs seront en principe autorisés à mettre un CET en place.

- Entreprises de 15 salariés et plus

Le CET peut être prévu par une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants du code du travail ou par un règlement interne de l'employeur soumis pour avis à la délégation du personnel.

- Entreprises de moins de 15 salariés

L'employeur peut mettre en place un compte épargne-temps après avoir soumis le projet à l'avis du personnel concerné.

31. Les auteurs du projet précisent qu'il s'agit d'un projet de loi cadre dans la mesure où les différents règlements de compte épargne-temps mis en place sur le territoire national devront être conformes aux dispositions du projet de loi, les possibilités de dérogation aux règles légales étant encadrées et limitées à la seule hypothèse d'un plan mis en place via une convention collective.

32. La CSL rejette avec vigueur la possibilité d'instaurer des CET par règlement interne de l'entreprise. Cette possibilité ouvre les portes à des pressions exorbitantes de l'employeur en vue d'une large flexibilisation de la durée du travail.

En effet, d'après l'article L. 235-2 nouveau du Code du travail, il suffit de soumettre le règlement interne à la délégation du personnel, ou, dans le cas d'entreprises de moins de 15 salariés, au personnel concerné, sans qu'il y ait besoin d'un accord du personnel.

33. La CSL demande, conformément à l'avis du CES, que la loi prévoie la mise en place des CET seulement par deux instruments :

- un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 165-1 du Code du travail, qui peuvent notamment porter sur des sujets ayant trait à l'organisation et la réduction du temps de travail et, dès lors, intervenir pour mettre en place un système de comptes épargne-temps ;
- une convention collective de travail.

34. Le projet de loi prévoit la mise en place collective de CET, donc également pour les salariés qui n'ont jamais demandé l'ouverture d'un tel compte.

Qu'arrive-t-il alors aux salariés qui désirent travailler dans le strict respect de la législation sur la durée du travail, des jours fériés légaux et des congés et qui préfèrent le présent à l'avenir ?

Nonobstant la mise en place du cadre des CET par accord national/interprofessionnel ou convention collective, la CSL demande que la loi dispose expressément que le recours au compte épargne-temps se fasse sur base individuelle et volontaire du salarié qui peut seul décider de son alimentation et de son utilisation dans les limites de l'accord négocié entre partenaires sociaux.

L'ouverture d'un CET devrait en fait se faire sur demande expresse du salarié.

Le commentaire relatif à l'article L. 235-3 nouveau décrit le compte épargne-temps comme « un avantage mis à la disposition du salarié qui est libre d'y faire appel ou non ». Le fait de ne pas ancrer ce principe dans la loi serait-il une indication de l'objectif prépondérant de flexibilisation de la législation prévue ?

35. La convention collective ou le règlement mettant en place un plan de CET doivent prévoir impérativement :

- les bénéficiaires du CET,
- les moyens d'alimentation du CET,
- les règles d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du CET,
- les modalités pratiques permettant de prouver l'alimentation du CET et l'épargne accumulée, les modalités de gestion du CET,
- les règles de portabilité d'une structure employeuse à une autre,
- la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et la liquidation totale ou la première liquidation partielle; cette période ne peut être inférieure à douze mois de calendrier,
- la garantie du paiement des droits en cas de faillite de l'employeur.

36. Notre Chambre estime que la disposition concernant la période d'épargne minimale n'est pas claire ; il y aurait lieu de rédiger cette disposition de manière claire et compréhensible. La CSL estime en outre qu'il appartient aux partenaires sociaux de fixer la période d'attente dans leur accord/convention.

37. La loi ne précise aucune durée minimale ou maximale de CET, contrairement au projet loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique qui dispose que « Le total du CET ne pourra dépasser un total équivalent à deux ans de congé épargne-temps. Le congé épargne-temps doit comporter au moins une période de trois mois consécutifs. » La CSL estime qu'il appartient le cas échéant aux partenaires sociaux de prévoir de telles modalités dans leur accord/convention.

38. Le texte du projet de loi ne prévoit pas de dispositifs en matière de litige portant sur les CET. La CSL rappelle que le CES s'est prononcé en faveur de l'instauration d'une commission paritaire appelée à concilier les parties contractantes en cas de litige portant sur l'interprétation du texte des conventions.

En ce qui concerne la mise en place et le contenu d'un système de compte épargne temps, la CSL propose de modifier l'article L.235-2 comme suit :

Art. L.235-2.

~~(1)~~ La mise en place d'un plan de compte épargne-temps ~~au profit des salariés~~ peut être prévue par :

- ~~• un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 165-1~~

~~ou~~

- ~~• une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants, ou par un règlement interne de l'employeur dûment avisé par la délégation du personnel conformément à l'article L.414-1. Les entreprises occupant régulièrement moins de 15 salariés peuvent mettre en place un compte épargne-temps en suivant les dispositions du présent chapitre après avoir soumis le projet à l'avis du personnel concerné.~~

~~Le plan de compte épargne-temps doit en tout état de cause être, dans chaque entreprise, approuvé par la délégation du personnel avant de pouvoir entrer en vigueur. En cas de litige, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire visée au dernier tiret du paragraphe (2).~~

~~La délégation du personnel peut toujours prendre l'initiative de proposer un plan de compte épargne-temps, voire proposer des modifications au plan existant, tout en respectant le cadre posé par la loi, ainsi que l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective applicable.~~

~~(1)(2)~~ L'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective ~~susmentionnés ou le règlement~~ mettant en place un plan de compte épargne-temps doivent prévoir ~~au moins impérativement~~ :

- ~~• les bénéficiaires du compte épargne-temps,~~
- ~~- les moyens d'alimentation du compte épargne temps,~~
- ~~- les règles d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du compte épargne-temps~~
- ~~- les moyens d'alimentation du compte épargne-temps, conformément à l'article L.235-6;~~
- ~~- les modalités concrètes d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps, tels :~~
 - ~~• les délais endéans lesquels le salarié peut demander l'alimentation de son compte épargne-temps ;~~
 - ~~• les préavis à respecter lorsqu'il entend faire emploi du temps de repos épargné figurant sur son compte épargne-temps ;~~
 - ~~• les cas et les délais de reports éventuels au profit de l'employeur avec leurs conditions et modalités concrètes, suite à la demande du salarié de profiter de ses droits acquis sur son compte épargne-temps ;~~
- ~~- ;~~
- ~~• les modalités pratiques permettant de prouver l'alimentation du compte épargne-temps et l'épargne accumulée,~~
- ~~• les modalités de gestion du compte épargne-temps,~~
- ~~• les règles de portabilité d'une structure employeuse à une autre,~~
- ~~- la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et l'utilisation/liquidation totale ou la première utilisation/liquidation partielle; sans que cette période ne puisse être inférieure à douze mois de calendrier,~~
- ~~- l'obligation de la mise en place d'une garantie du paiement des droits accumulés par les salariés en cas de faillite de l'employeur,~~
- ~~- l'instauration d'une commission paritaire appelée à concilier les parties en cas de litige.~~

4. Cercle des bénéficiaires (article L.235-3 nouveau)

39. Le projet de loi exclut d'office du bénéfice du plan de CET :

- les salariés sous contrat à durée déterminée,
- les salariés mis à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire,
- les jeunes salariés,
- les salariés sous contrat à l'essai,
- les personnes sous contrat d'apprentissage,
- dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main-d'œuvre.

Il précise encore que les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne peuvent pas être exclus d'office du bénéfice du CET.

40. Au lieu de formuler le cercle des bénéficiaires du CET d'une manière si négative en excluant des catégories de salariés, la CSL demande l'instauration d'une période minimale d'appartenance à l'entreprise pour pouvoir bénéficier d'un CET.

Ainsi, le projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique prévoit une ancienneté minimale de 5 ans avant de pouvoir présenter une demande en vue de l'ouverture d'un CET. Le projet de loi sous avis pourrait prévoir une ancienneté de 2 ans.

41. Notre Chambre rappelle que les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans le champ d'application des conventions collectives. La CSL est d'avis que les cadres supérieurs ne doivent en effet pas d'office être exclus d'un système de compte épargne-temps. Le cas échéant une convention collective ou un accord national/interprofessionnel spécifique devra prévoir les droits de ces salariés en la matière.

La CSL propose de reformuler l'article L.235-3 comme suit :

Art. L.235-3.

Sont exclus du bénéfice du plan de compte épargne-temps :

- les salariés ~~ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'entreprise, sans préjudice de leurs droits acquis auprès d'un ancien employeur sous contrat à durée déterminée conclu conformément aux articles L.122-1 et suivants ainsi que les salariés mis à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire,~~
- les jeunes salariés au sens de l'article L.341-1,
- ~~les salariés sous contrat à l'essai conformément à l'article L.124-5,~~
- les personnes sous contrat d'apprentissage conformément ~~aux articles L.111-1 et suivants~~ à l'article L.114-1,
- dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main d'oeuvre autorisé conformément à l'article L.132-1.

~~Les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs conformément au paragraphe (3) de l'article L.162-8 ne peuvent pas être exclus d'office du bénéfice du compte épargne-temps~~

5. La gestion du CET (article L.235-4 nouveau du projet de loi)

42. Cet article prévoit que les droits du salarié dans le cadre d'un CET doivent être consignés auprès d'un organisme tiers, à savoir une compagnie d'assurances établie conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances, par une convention signée entre l'employeur et cet organisme. Une convention collective peut néanmoins déroger à ce principe.

L'organisme tiers reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les CET des salariés bénéficiaires. Il gère les fonds recueillis et les paye, soit à l'employeur, en cas de liquidation de tout ou de partie d'un CET, soit au salarié bénéficiaire, en cas de faillite de l'employeur.

Les fonds recueillis par l'organisme tiers ne font en aucun moment partie de l'actif de l'employeur.

Ainsi l'organisme doit gérer les fonds des salariés de façon à ce qu'ils soient disponibles sur demande de ces derniers.

43. Les frais d'administration du compte épargne-temps sont supportés par l'employeur qui est le bénéficiaire de la rémunération des fonds consignés.

44. Si la convention collective confie la gestion du compte épargne-temps à l'employeur, la convention devra impérativement prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie, destiné à garantir les droits acquis sur les CET des salariés bénéficiaires en cas de faillite de l'employeur.

45. Lorsque l'employeur n'a pas consigné les fonds ou n'a pas mis en place le dispositif d'assurance ou de garantie prévu par une convention collective, le salarié peut exiger la liquidation immédiate de ses droits par un paiement unique.

Notre Chambre voit dans cette disposition plutôt une sanction du salarié qui a, après tout, le désir de bénéficier du temps accumulé. C'est pourquoi elle demande, le cas échéant, des pénalités envers l'employeur.

46. 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 CET doit être géré en temps. Ceci est d'ailleurs clairement spécifié dans l'avis du CES, qui a estimé que « du point de vue du salarié, celui-ci devrait pouvoir disposer du solde accumulé sur son compte épargne-temps, ce qui lui permettrait de se situer en tout temps par rapport à l'objectif qu'il se propose d'atteindre par son compte épargne-temps.

Un extrait de compte doit donc lui être remis à sa demande ou à une échéance fixée.

Les comptes épargne-temps individuels y sont exprimés en temps. »

47. Ceci signifie que le salarié devra obligatoirement bénéficier des augmentations nominales et réelles de salaire intervenant durant la période d'épargne.

Si tel n'était pas le cas, l'employeur bénéficierait non seulement du surcroît du travail accompli par le salarié lors de la période où le temps est épargné, mais aussi d'un certain rendement financier équivalant à l'indexation aux prix et aux augmentations de salaire dues à l'évolution de la carrière et aux conventions collectives.

Bien que le commentaire relatif à l'article L.235-7 nouveau prévoie qu'il y a revalorisation des acquis épargnés par l'application de l'adaptation automatique des salaires à l'indice du coût de la vie conformément à l'article L.010-1 du Code du travail, il n'y a aucune trace d'une telle disposition dans le corps du texte.

Ainsi, le salarié sera confronté à une diminution de son salaire réel au cours du temps.

Exemple :

Supposons qu'au début de 2011, un salarié demande l'ouverture d'un CET dans une entreprise. A ce moment-là, il touche un salaire horaire de 17 euros. En 2016, il veut profiter du temps accumulé de 3 mois pour un projet privé. Supposons en outre que pendant les 5 ans qui se sont écoulés, il y a eu une tranche indiciaire par an et une augmentation tarifaire de 1% par an, de sorte que l'augmentation annuelle du salaire a été de 3,5%.

En 2016, le salaire horaire de notre salarié est de $17 \times 1,035^5 = 20,19$ euros.

S'il ne peut pas bénéficier des augmentations de salaire, il a perdu pendant ces 5 ans 19% de son salaire (3,19/17).

En d'autres termes, les 3 mois accumulés ne correspondent même plus à 2 mois et demi, puisque, en vertu de l'article L. 235-7, l'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps est calculée conformément aux dispositions de l'article L.233- 14 qui fixe le montant de l'indemnité journalière en cas de prise du congé de récréation.

Ou encore en d'autres termes, au bout de 5 ans, l'employeur a bénéficié d'un rendement annuel de 3,5% sur le salaire auquel notre salarié a renoncé pendant ce temps.

48. La tenue des CET en temps ne doit toutefois pas empêcher l'introduction d'un système de garanties destiné à répondre surtout à la nécessité d'assurer la protection des droits du salarié en cas de faillite de l'entreprise. Dans un tel cas, il faut absolument éviter que le temps mis en compte ou les sommes provisionnées en contrepartie des heures accumulées sur le compte épargne-temps (ce que la CSL n'admet pas), représentant des créances de travail, ne tombent dans la masse de la faillite et ne soient ainsi perdus pour le salarié.

Le projet de loi retient la seule solution d'une consignation auprès d'une compagnie d'assurances, alors que le CES avait énuméré, à côté du mécanisme d'assurance, plusieurs modalités :

- « une externalisation des avoirs bilantaires dans des fonds calqués sur le modèle des fonds de pension ASSEP (association d'épargne-pension). Ces fonds sont constitués individuellement par les entreprises mais pourraient être regroupés sous forme de fonds multientreprises;
- la prise en charge par le fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence d'un plafond à fixer par voie légale. Cet instrument ne serait pas à confondre avec la garantie des créances accordée d'ores et déjà par le fonds pour l'emploi en cas de faillite (cf. superprivilège du salarié - voir dernier point ci-après);
- la constitution d'un organisme mutuel cogéré par les partenaires sociaux dont l'objet unique consisterait à récolter les sommes, contrepartie du temps épargné, devant être transférées par les entreprises et à en assurer le dépôt et la fructification jusqu'à leur utilisation par le salarié ou leur mise à disposition en cas de faillite de l'entreprise;
- l'institution légale d'un privilège spécial à l'instar du superprivilège du salarié applicable en cas de faillite de l'employeur ou l'extension de l'assiette du superprivilège prévu par les textes légaux actuels. »

Pour des raisons de coût et de gestion liées au fonctionnement de certains instruments, le CES a estimé que la solution des fonds externes (cf. 1er point ci-avant) est la plus appropriée.

La CSL, qui rappelle qu'elle s'exprime contre la gestion des CET en argent, refuse toute externalisation des contreparties financières du temps accumulé. A ses yeux, 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.

49. A titre purement subsidiaire, s'il y a rémunération des fonds consignés, notre Chambre ne peut accepter la disposition selon laquelle l'employeur est bénéficiaire de la rémunération que dans le cas où le salarié bénéficie intégralement des augmentations de salaire intervenues pendant l'accumulation du temps sur le CET.

Eu égard aux critiques émises ci-dessus, la CSL propose d'insérer un article L.235-3 bis dans le texte de loi :

Art.L.235-3bis.

Tout employeur ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, est tenu de faire droit à la demande du salarié tendant à user de ses droits acquis au titre de son compte épargne-temps du moment que sa demande satisfait toutes les conditions résultant du présent chapitre ainsi que de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le tout sans préjudice quant au droit de report éventuel de l'employeur conformément aux dispositions de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

La CSL propose de modifier l'article L.235-4 comme suit :

Article L.235-4

~~Art. L.235-4. Sauf disposition contraire de la convention collective, les droits du salarié dans le cadre du compte épargne-temps doivent être consignés auprès d'un organisme tiers par une convention signée entre l'employeur et cet organisme.~~

~~L'organisme tiers reçoit le salaire brut correspondant à la contrepartie en argent des temps alimentant les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires. Il gère les fonds recueillis et les paye, soit à l'employeur, en cas de liquidation de tout ou de partie d'un compte épargne-temps, soit au salarié bénéficiaire, en cas de faillite de l'employeur.~~

~~Les fonds recueillis par l'organisme tiers ne font en aucun moment partie de l'actif de l'employeur.~~

~~Au sens du présent Titre l'organisme tiers doit être une compagnie d'assurances établie conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances.~~

~~Il doit gérer les fonds des salariés de façon à ce qu'ils soient disponibles sur demande de ces derniers. Les frais d'administration du compte épargne-temps sont supportés par l'employeur qui est le bénéficiaire de la rémunération des fonds consignés.~~

~~Si la convention collective confie la gestion du compte épargne-temps à l'employeur, Tout employeur, ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, doit la convention devra impérativement prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie, destiné à garantir les droits acquis sur les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires en cas de faillite de l'employeur.~~

~~Lorsque l'employeur n'a pas consigné les fonds ou n'a pas mis en place le dispositif d'assurance ou de garantie prévu par une convention collective, le salarié peut exiger la liquidation immédiate de ses droits par un paiement unique.~~

6. Information du salarié (article L.235-5 nouveau du projet de loi)

50. Le projet de loi prévoit la remise par l'employeur à chaque salarié susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps d'une copie du règlement de compte épargne-temps.

L'organisme tiers ou, le cas échéant, l'employeur, si la détention des droits du compte épargne-temps lui est confiée par convention collective, sont obligés d'informer par écrit, au moins une fois par an, au plus tard le 31 mars, chaque salarié sur les droits acquis sur son CET. L'information doit préciser le solde du compte épargne-temps en temps et sa contrepartie en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.

La convention collective pourra prévoir des modalités particulières d'information du salarié.

51. La CSL est d'avis que l'information une fois par an est largement insuffisante et elle demande l'inscription des heures accumulées sur le CET sur le décompte mensuel du salaire à l'instar de ce qui se fait en matière de congé annuel de récréation. Il s'agit en effet de comptabiliser le temps et non pas la contrepartie en argent, puisqu'il s'agit d'économiser du temps et de récupérer du temps.

52. D'autre part, cet article ne mentionne pas l'information des représentations des salariés, à savoir les délégations du personnel et les comités mixtes.

L'information ne devrait en outre pas être limitée au niveau de l'entreprise, mais au-delà, être étendue au niveau national, afin que les partenaires sociaux ayant signé l'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective soient régulièrement informés de l'évolution des régimes de comptes épargne-temps institués au niveau des entreprises.

Tout comme le propose le CES, la Chambre des salariés demande la communication aux organisations syndicales et à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) des conventions négociées et de l'état de leur exécution.

La CSL propose de modifier le texte de l'article L.235-5 comme suit :

Art. L.235-5.

L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps une copie du plan/règlement de compte épargne-temps tel qu'il résulte de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le solde de nombre de jours épargnés au titre du compte épargne-temps doit figurer sur le décompte de salaire mensuel visé à l'article L.125-7 (1) du Code du travail de chaque salarié ayant adhéré au plan de compte épargne-temps.

~~L'organisme tiers ou, le cas échéant, l'employeur, si la détention des droits du compte épargne-temps lui est confiée par convention collective, sont obligés d'informer par écrit, au moins une fois par an, au plus tard le 31 mars, chaque salarié sur les droits acquis sur son compte épargne-temps. L'information précise le solde du compte épargne-temps en temps et sa contrepartie en argent ainsi que le détail des mouvements de l'année de référence.~~

~~La convention collective pourra prévoir des modalités particulières d'information du salarié.~~

7. Alimentation du compte épargne-temps (article L.235-6 nouveau du projet de loi)

53. Cet article est un des plus importants du projet de loi. C'est également un des articles où le Gouvernement s'éloigne le plus de l'avis du CES en permettant une alimentation du CET qui dépasse largement les possibilités prévues par le CES et qui ouvre une brèche dans la protection des droits des salariés.

54. Ainsi, le salarié peut décider d'affecter les éléments suivants au CET:

- 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 (ce qui présuppose donc une demande de congé préalable du salarié), ainsi que les jours de repos supplémentaires,
- la partie du salaire excédant le salaire social minimum convertie en temps de repos sans que cette partie ne puisse dépasser 10% du salaire annuel,
- les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée,
- les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire pour travail de dimanche,
- la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal convertis en temps de repos,
- les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos.

Une convention collective réglementant le plan de CET pourra déroger à l'énumération qui précède.

55. Notre Chambre se prononce vigoureusement contre la possibilité de consacrer une partie du congé annuel légal de récréation à l'alimentation des CET. La disposition prévue dans le projet de loi permettra à l'employeur de refuser systématiquement l'octroi d'une partie des congés payés en avançant le motif des besoins de service ou des besoins justifiés d'autres salariés. La première phrase de cet article, d'après laquelle l'alimentation du CET se fait à l'initiative du salarié, risque de paraître cynique.

Elle renvoie aux développements au chapitre I. 2. du présent avis pour ce qui est de l'alimentation par des jours de congé.

Par contre dans les entreprises où l'employeur accorde des jours de congé supplémentaires par rapport au seuil légal, ce nombre de jours supplémentaires doit pouvoir être épargné par le salarié et placé sur son compte épargne-temps.

56. Le fait de consacrer une partie du salaire à l'alimentation du CET est également inacceptable pour notre Chambre, étant donné qu'elle se prononce pour la seule comptabilisation du temps.

57. Quant aux majorations pour travail les jours fériés, le dimanche, la nuit, la CSL y marque son accord, puisque cette alimentation a été prévue par le CES qui a jugé que les partenaires sociaux pourront convenir des sources d'alimentation des comptes par le biais du report de temps de travail effectivement presté ou de suppléments directement en relation avec le temps de travail. Il peut s'agir en l'occurrence des majorations pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal.

58. Le CES a en outre retenu les sources d'alimentations suivantes :

- les heures de travail excédant la durée conventionnelle de travail lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale, ainsi que les heures de travail excédant la durée légale de travail ; si celles-ci sont prestées sur demande de l'employeur, alors il s'agit de véritables heures supplémentaires à traiter comme telles ;
- dans les systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non-compensées en fin de période de référence ;
- les périodes de congés conventionnels excédant la durée de congé légal;
- les jours fériés d'usage;
- les jours fériés de rechange.

59. Notre Chambre désire toutefois attirer l'attention sur le fait que des éléments de salaire qui ne sont pas imposables ou qui ne sont pas compris dans l'assiette de cotisation deviennent imposables et cotisables lorsqu'ils sont transformés en temps et utilisés plus tard.

En matière de cotisations sociales, il s'agit de la partie de la rémunération dépassant le plafond cotisable et des majorations de salaire pour travail de dimanche, de jour férié légal et de nuit. En raison de l'article 34, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale (CSS) et du règlement grand-ducal d'exécution du 16 décembre 2008, les compléments et accessoires qui rentrent dans l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie sont l'ensemble des éléments de rémunération payables mensuellement en espèces dont le montant est susceptible de variation, à l'exception des majorations prévues par les dispositions conventionnelles, légales ou réglementaires. En outre, l'article 33, alinéa 1 CSS exclut du revenu professionnel à la base de l'assiette de cotisation la rémunération des heures supplémentaires.

L'article 39, alinéa 5 CSS dispose que, pour une activité au service d'un employeur ou pour toute autre activité ou prestation soumise à l'assurance, l'assiette de cotisation ne peut être supérieure au quintuple des 12 salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins. Toutefois, pour une personne dont l'assurance obligatoire ou volontaire ne couvre pas une année civile entière, le maximum cotisable correspond au quintuple des salaires sociaux minima mensuels de référence relatifs à la période d'affiliation effective.

Du point de vue fiscal, l'article 115, point 11. L.I.R. exonère les suppléments de salaires payés pour le travail de nuit, de dimanche et de jour férié, ainsi que, pour les salariés tombant sous le statut unique, les salaires payés pour les heures supplémentaires.

Donc, en cas de travail de nuit, de dimanche, de jour férié légal, ainsi que dans le cas d'heures supplémentaires non compensées par du temps libre, le salarié bénéficie d'exonérations en matière d'impôts et de cotisations au cours de l'année pendant laquelle les heures de travail sont fournies. Or, l'article L.235-11 nouveau du Code du travail prévoit que les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance. D'après cet article, les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ou en cas de sa liquidation.

La CSL propose de modifier l'article L.235-6 comme suit:

Art. L.235-6.

Les éléments suivants peuvent être affectés au compte épargne-temps:

- ~~a) la partie du congé annuel payé excédant 20 jours lorsqu'il n'a pas été pris durant l'année de calendrier ainsi que les jours de repos supplémentaires,~~
 - ~~b) la partie du salaire excédant le salaire social minimum tel que défini aux articles L.222-2 et suivants convertie en temps de repos à la demande du salarié sans que cette partie ne puisse dépasser 10% du salaire annuel,~~
 - ~~ae) conformément à l'article L.211-27, les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par une heure supplémentaire travaillée,~~
 - ~~be) les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire tels qu'ils sont prévus à l'article L.231-7,~~
 - ~~ce) la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal tels que prévus à l'article L.232-7 convertis en temps de repos,~~
 - ~~df) les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos,~~
 - ~~e) le temps de repos supplémentaire dû pour une prestation de travail suite à une réduction de la limite normale de la durée de travail hebdomadaire légale dans le cadre d'une convention collective de travail,~~
 - ~~f) les jours de congé supplémentaires accordés le cas échéant par l'employeur et dépassant le cadre du congé annuel de récréation fixé par la loi,~~
 - ~~g) les jours fériés d'usage accordés par l'employeur en sus des jours fériés légaux,~~
 - ~~h) dans les systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non-compensées en fin de période de référence .~~
- ~~Une convention collective réglementant le plan de compte épargne-temps pourra déroger à la liste ci-avant.~~

8. Utilisation du compte épargne-temps et indemnisation du salarié pendant qu'il bénéficie de son CET (article L.235-7 nouveau du projet de loi)

60. Toute utilisation des droits acquis sur le CET présuppose une demande de congé du salarié, demande qui ne peut être refusée que pour des besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise.

Le projet de loi précise néanmoins qu'une convention collective pourra préciser les modalités d'utilisation des droits acquis.

61. La Chambre des salariés se prononce contre cette disposition qui est exactement la même que celle en matière de congé annuel de récréation. Or, il existe une différence fondamentale entre le congé annuel de récréation qui, d'ailleurs ne peut pas être reporté indéfiniment, et

l'utilisation du temps accumulé sur un CET. Très souvent, le salarié a fait des projets précis nécessitant également une préparation, voire un coût (inscription dans des projets de formation, séjour étendu à l'étranger).

C'est pourquoi la loi devrait prévoir le principe d'un délai de préavis que le salarié doit respecter lorsqu'il introduit sa demande en vue de bénéficier du temps accumulé sur son CET. Ce délai de préavis, dont les durées minimale et maximale devraient être précisées par l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective applicable, pourrait être proportionnel à la durée du congé dont le salarié aimerait bénéficier. En effet, son absence assez longue de l'entreprise oblige l'employeur à organiser différemment le travail au sein de celle-ci, et le remplacement du salarié en congé pourrait être d'autant plus difficile que la fonction qu'il assume est spécialisée.

Notre Chambre considère que l'employeur ne devrait pas pouvoir refuser au salarié l'utilisation du temps accumulé avec le simple motif que les besoins de l'entreprise ne le permettraient pas.

Comme l'écrit le CES, seule une situation exceptionnelle, notion dont la portée et les cas à retenir doivent être précisés dans l'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective, peut être invoquée par l'employeur ou le salarié pour envisager le report de l'utilisation du compte épargne-temps.

Les modalités de l'éventuel report doivent également être réglées dans l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective à négocier. A titre d'exemple, elles pourront porter sur la durée de la période de décalage de la jouissance du compte épargne-temps.

62. L'indemnité versée au salarié lors de la prise d'un congé résultant d'un droit acquis sur le CET est calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-4 du code du travail qui fixe le montant de l'indemnité journalière en cas de prise du congé de récréation.

L'indemnité ainsi calculée est versée, au choix du salarié, à raison de 100 % ou 75 %, la durée totale du congé épargne-temps est fixée en fonction de ce choix.

Une convention collective règlementant le plan de CET pourra déroger aux modalités prévues ci-dessus.

Lorsque les droits du salarié ont été consignés par l'employeur auprès d'une compagnie d'assurances, l'indemnité est décomptée et versée au salarié par l'employeur. Celui-ci se fait rembourser par la compagnie d'assurances, sur preuve du paiement au moins une fois par an, les indemnités brutes versées en contrepartie des droits du compte épargne-temps liquidés en faveur du salarié.

63. La Chambre des salariés rappelle sa revendication que le temps épargné par le salarié doit pouvoir être pris en totalité et que le CET doit être géré en temps. Pendant ce temps, le salarié doit bénéficier du salaire qu'il aurait touché s'il avait continué à travailler.

La CSL propose de remplacer le texte de l'article L.235-7 proposé par le texte qui suit:

Art. L.235-7.

~~Sans préjudice des dispositions de l'article L.235-9, l'utilisation des droits acquis sur le compte épargne-temps se fait uniquement pour indemniser un congé qui devra être fixé selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.~~

~~Une convention collective pourra préciser les modalités d'utilisation des droits acquis. L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé du au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps est calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-4 qui fixe le montant de l'indemnité journalière en cas de prise du congé de récréation.~~

~~L'indemnité ainsi calculée est versée, au choix du salarié, à raison de cent pour cent ou soixante-quinze pour cent, la durée totale du congé épargne-temps est fixée en fonction de ce choix.~~

~~Une convention collective réglementant le plan de compte épargne-temps pourra déroger aux modalités prévues ci-dessus.~~

~~Lorsque les droits du salarié ont été consignés par l'employeur auprès d'une compagnie d'assurances, l'indemnité est décomptée et versée au salarié par l'employeur.~~

~~L'employeur se fait rembourser par la compagnie d'assurances, sur preuve du paiement au moins une fois par an, les indemnités brutes versées en contrepartie des droits du compte épargne-temps liquidés en faveur du salarié.~~

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps, est calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-14. A l'instar de l'indemnité journalière due pour un congé annuel de récréation, elle est considérée comme salaire.

64. La CSL constate en outre que le projet de loi n'envisage pas clairement la maladie du salarié pendant la période où il bénéficie du solde de congé accumulé sur son compte épargne-temps. Elle estime qu'il y a lieu d'adopter la solution retenue par le législateur à l'article L.233-11 en matière de congé ordinaire de récréation.

La CSL propose partant d'insérer un article L.235-7bis relatif à la maladie du salarié.

Art. L.235-7bis.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il prend du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congé consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recredités.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

9. La protection du salarié profitant du CET (article L.235-8 nouveau du projet de loi)

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

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un CET, le salarié est considéré en congé payé.

66. La CSL se prononce en faveur d'une protection du salarié contre le licenciement, à l'instar de ce qui est prévu respectivement aux articles L.234-57 et L. 337-1 du Code de travail, qui interdisent à l'employeur, pendant toute la durée du congé d'accueil en cas d'adoption et du congé pré et postnatal, de notifier aux salariés la résiliation de leur contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable.

Une telle mesure est justifiée par le fait que le salarié peut bien se trouver à l'étranger et que l'on ne peut pas imputer le préavis sur la durée d'utilisation du temps accumulé sur le CET, sinon ce serait lui-même qui paierait l'indemnité de préavis.

La CSL propose de modifier l'article L.235-8 comme suit:

Art. L.235-8.

Le congé pris par 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 tous les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps, le salarié est considéré en congé payé. ~~conformément à l'article L.233-11.~~

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail, ou le cas échéant la convocation à l'entretien préalable à un salarié à partir du premier jour du congé pris sur base du présent titre et cela jusqu'à sa reprise effective de travail à la fin de son congé.

Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction, et le cas échéant tout convocation à entretien préalable, sont nuls et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues et dûment convoquées, de constater, la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien du salarié, le cas échéant sa réintégration. L'ordonnance du Président est exécutoire par provision et susceptible d'appel porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.- Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois en cas de faute grave, l'employeur peut demander la résiliation du contrat de travail à la juridiction du travail.

En cas de résiliation du contrat de travail par le tribunal du travail, au cours de la période de congé épargne-temps du salarié, le congé non consommé par le salarié, suite à cette rupture de son contrat, lui sera recredité et lui sera indemnisé en application de l'article L.235-9 paragraphe 2.

10. Liquidation du CET (article L.235-9 nouveau du projet de loi)

67. Le projet précise qu'un CET ne peut être liquidé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel.

68. Dans quelques cas une liquidation par un versement en capital est néanmoins prescrite:

- en cas de cessation du contrat de travail, le jour de l'octroi d'une pension de vieillesse, ou au plus tard à l'âge de 65 ans,
- en cas de cessation du contrat de travail lors de l'octroi d'une pension d'invalidité, lors de l'épuisement du droit du salarié à une indemnité pécuniaire de maladie, lors de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe, lors du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé, lors de la confirmation de la décision de réorientation vers le marché de travail ordinaire par la commission d'orientation,
- en cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord, sous réserve que le salarié ne puisse bénéficier d'un transfert auprès d'un autre employeur des droits acquis sur son CET,

- en cas de décès du salarié,
- sur demande du salarié, lorsque l'employeur n'a pas consigné les fonds ou n'a pas mis en place le dispositif d'assurance ou de garantie prévu par une convention collective.

La CSL, conformément à son exigence fondamentale que les comptes épargne-temps soient gérés en temps, demande que la somme à payer aux bénéficiaires représente le temps entier accumulé sur le CET dont la valeur monétaire est à calculer conformément aux dispositions de l'article L.233-14 du code du travail qui fixe le montant de l'indemnité journalière en cas de prise du congé de récréation.

D'autre part, il est inadmissible que la pension de vieillesse, qui est un évènement très prévisible, puisse donner naissance à la liquidation en argent du CET. Partant la CSL s'y oppose.

En ce qui concerne l'hypothèse d'un transfert d'entreprise, il y a lieu de préciser que dans ce cas les droits et obligations qui résultent d'un contrat de travail sont transférés au cessionnaire suivant l'article L.127-3 du Code du travail. Cette situation ne nécessite donc pas de disposition spécifique dans la future loi sur le compte épargne-temps. Le solde de temps figurant sur le compte épargne-temps d'un salarié concerné par un transfert d'entreprise est par le jeu de l'article L.127-3 du Code du travail d'office transféré au nouvel employeur.

La CSL propose de modifier l'article L.235-9 comme suit:

Art. L.235-9.

~~Pendant la relation de travail~~ Le compte épargne-temps ne peut être ~~utilisé~~liquidé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel.

~~, sauf dans les cas suivants~~ Dans les cas suivants la liquidation du solde de jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié, se fait par le paiement par l'employeur d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-14 ; cette indemnité est versée au salarié ou, le cas échéant, à ses ayants droits dans le délai de 5 jours prévu à l'article L.125-7(2) :

~~a) en cas de cessation du contrat de travail le jour de l'octroi d'une pension de vieillesse ou au plus tard à l'âge de 65 ans conformément à l'article L.125-3,~~

~~a)~~ en cas de cessation du contrat de travail conformément à l'article 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 ; néanmoins si, sous réserve que le salarié ne puisse bénéficier d'un es dispositions de l'article L.235-10 lui permettant de transférer de ses droits auprès d'un autre employeur, l'indemnité correspondant à ses les droits acquis est alors transférée à cet employeur ; celui-ci crédite le solde congé y correspondant sur le nouveau compte épargne temps du salarié ; le cas échéant le solde congé en question est réévalué en fonction du nouveau salaire du salarié, ~~sur son compte épargne-temps,~~

~~c)~~ en cas de décès du salarié.

~~ou une liquidation par un versement en capital est prescrite:~~

11. Transfert des droits acquis dans un CET à un autre employeur (article L.235-10 nouveau du projet de loi)

69. Dans certains cas les droits accumulés sur le CET peuvent être transférés en cas de changement d'employeur,

- si les droits du salarié ont été consignés à un organisme tiers: le titulaire du compte pourra maintenir le compte auprès de l'organisme tiers ou, en cas d'accord du nouvel employeur, faire transférer le compte auprès de l'organisme tiers du nouvel employeur ou encore, à défaut, se faire rembourser en capital ;
- si les droits du salarié sont gérés par l'employeur: le transfert des droits pourra se faire après obtention de l'accord du nouvel employeur à condition que le plan du compte épargne-temps introduit par une convention collective de travail le prévoit; à défaut d'accord du nouvel employeur, le compte sera liquidé en capital.

70. La CSL, tout comme le CES, demande que le transfert individuel des droits acquis sur un compte épargne-temps suppose, par analogie au régime applicable aux pensions complémentaires, un accord signé entre les trois parties: l'ancien employeur, le nouvel employeur et le salarié.

Il n'est par conséquent pas nécessaire de passer par des organismes tiers, étant donné qu'il s'agit de temps qui devra être à la disposition du salarié auprès du nouvel employeur en cas d'accord de celui-ci.

Dans l'optique de la CSL où il n'est pas du tout nécessaire d'avoir recours à un quelconque organisme externe pour gérer le compte épargne-temps, le transfert des droits résultera d'un accord entre le salarié et son nouvel employeur.

La CSL propose de biffer l'article L.235-10 proposé par les auteurs du projet, alors qu'elle propose d'intégrer ces dispositions dans la nouvelle formulation de l'article L.235-9.

~~Art. L.235-10. Les droits accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être transférés en cas de changement d'employeur:~~

~~{a} si les droits du salarié ont été consignés à un organisme tiers: le titulaire du compte pourra maintenir le compte auprès de l'organisme tiers ou, en cas d'accord du nouvel employeur, faire transférer le compte auprès de l'organisme tiers du nouvel employeur ou encore, à défaut, se faire rembourser en capital ;~~

~~{b} si les droits du salarié sont gérés par l'employeur: le transfert des droits pourra se faire après obtention de l'accord du nouvel employeur à condition que le plan du compte épargne-temps introduit par une convention collective de travail le prévoit; à défaut d'accord du nouvel employeur, le compte sera liquidé en capital.~~

12. L'inclusion des droits accumulés sur un CET dans l'assiette cotisable et imposable (article L.235-11 nouveau du projet de loi)

71. Les droits accumulés sur le CET constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ou en cas de sa liquidation.

La loi de l'impôt sur le revenu est en outre modifiée pour inclure, dans la notion de « revenu d'une occupation salariée » la contrepartie financière du temps disponible sur un CET ainsi que les revenus engendrés par le compte. En outre, elle disposera que l'imposition doit se faire au moment de la liquidation d'un compte.

L'employeur est responsable du paiement des droits accumulés sur un compte épargne-temps même en cas de consignation auprès d'un organisme tiers.

La CSL est d'avis que l'article L.235-11 proposé par les auteurs du projet peut être maintenu. Dans l'optique de la proposition de texte de la CSL cet article devient l'article L.235-10.

Art. L.235-10~~4~~.

Les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ~~au sens de l'article L.235-5~~ ou en cas de sa liquidation au sens de l'article L.235-~~9~~ 9.

13. Subrogation des droits. (article L.235-12 nouveau)

72. Le projet de loi prévoit que l'employeur est en tout état de cause le responsable final du paiement des droits accumulés par le salarié sur son compte épargne -temps.

Etant donné que la CSL n'admet pas la thèse de l'externalisation des droits, l'article L.235-12 proposé peut être biffé.

~~Art. L.235-12. L'employeur est responsable du paiement des droits accumulés sur un compte épargne-temps même en cas de consignation auprès d'un organisme tiers. »~~

14. Modifications de certains articles du Code du travail (article I, points 2° à 8° du projet de loi)

73. Le projet de loi prévoit la modification de l'article L.232-7 paragraphe (1) pour tenir compte de la possibilité de mettre la rémunération pour travail de jour férié légal sur un compte épargne-temps.

Les auteurs du projet ont néanmoins omis d'ajouter cette possibilité au paragraphe (2) du même article, lequel vise la même hypothèse mais concerne le salarié qui est rémunéré au mois, le premier paragraphe étant relatif au salarié qui est rémunéré à l'heure.

La CSL propose ainsi d'insérer entre la première et la seconde phrase du paragraphe (2) une phrase de la teneur suivante :

« Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants. »

74. Le projet de loi prévoit qu'en matière d'indemnité de chômage, les droits acquis dans le cadre d'un compte épargne-temps ne sont pas portés en déduction de l'indemnité de chômage dans le cadre d'une activité accessoire en période d'indemnisation et ne peuvent avoir une influence sur le montant de l'indemnité. Dans le même ordre d'idées, des mesures de réduction de la durée de travail et de salaire dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi sont immunisées par rapport au calcul

du montant de l'indemnité de chômage complet.

75. La Chambre des salariés constate que ces dispositions, qui ne sont pas en elles-mêmes contestables, omettent toutefois un point très important : l'interaction entre les législations sur le chômage partiel et le maintien dans l'emploi et celle relative aux CET. Il faut en effet éviter que les CET ne soient utilisés pour contourner la législation sur le chômage partiel.

De même faudrait-il vérifier les interactions éventuelles de la législation en matière de CET avec celle relative aux préretraites. La mise en place de CET ne doit 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.

76. Le projet de loi prévoit l'ajout d'un nouveau paragraphe (3) à l'article L.521-15 du Code du travail 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 aux dispositions de 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 dans 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. »

Dans l'approche de la CSL où le salarié touche pendant qu'il fait emploi de son compte épargne temps d'une indemnité calculée conformément à l'article L.233-14 du code du travail, correspondant à un salaire, elle estime que cet article est superflu et propose de le biffer.

En ce qui concerne la modification de l'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L.521-18, la CSL estime important de maintenir la modification proposée. Néanmoins dans la dernière phrase, le mot plafond est à remplacer par revenus visés ci-avant, afin que le texte fasse sens.

La CSL propose partant le texte suivant :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L.521-I, paragraphe (2), le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement publics tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent de la rémunération de référence visée à l'article L.521-14, paragraphe (1), paragraphe (4) ou paragraphe (3). S'il y a lieu, la partie de ces revenus dépassant le plafond prescrite est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet. 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 ~~plafond~~. »

15. Modifications du Code de la sécurité sociale, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail (article II, III et IV du projet de loi)

77. Le projet de loi prévoit un certain nombre de modifications du Code de la sécurité sociale pour tenir compte des implications du compte épargne-temps, à savoir :

- couverture pendant la période de prise du congé,
- paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie en cas de période d'incapacité pendant le congé,
- prise en compte de la période de liquidation du compte épargne-temps comme période d'assurance-pension au sens de l'article 170 du Code de la sécurité sociale,
- cotisations de sécurité sociale dues pour la période de liquidation du compte épargne-temps.

Le projet de loi prévoit en outre de sortir le crédit sur un compte épargne-temps du champ du salaire cessible et saisissable.

La Chambre des salariés note que ces dispositions trouvent leur raison d'être dans l'optique du projet de loi qui prévoit la comptabilisation du temps accumulé en argent. En effet, dans cette optique, l'indemnisation du congé peut en effet être différente du salaire que le salarié touche au moment de l'entrée en congé. Rappelons que si l'indemnisation se fait bien d'après les dispositions de l'article L.233-14 du code du travail en matière de congé annuel de récréation, le salarié peut toutefois choisir une indemnisation du congé épargne-temps de 75% uniquement. Etant donné que le temps accumulé ne bénéficie pas d'une adaptation à l'évolution des prix et des salaires réels, le temps accumulé, calculé au salaire du moment d'entrée en congé, tend à se réduire.

Dans l'approche de notre Chambre, qui demande la gestion des CET en temps, une heure de congé prise est une heure de congé épargnée. Vu que la période de congé épargne-temps est assimilée à du temps de travail effectif et l'indemnisation est également celle qui est applicable en cas de congé de récréation, il ne serait pas nécessaire de spécifier expressément que les périodes d'épargne temps sont des périodes d'assurance obligatoire, puisqu'il y a de toute façon continuation du paiement du salaire.

Pour ce qui est de la maladie en cas de congé d'épargne-temps, le commentaire relatif à l'article L.235-8 nouveau précise que « le salarié en congé suite à l'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps est considéré comme un salarié absent suite à la prise de son congé payé de récréation. Cela signifie notamment que si le salarié tombe malade pendant son congé pris sur son compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme des jours de congé. »

Cette précision devrait être ancrée dans la loi. Les conventions collectives devraient éventuellement prévoir les modalités du report de la période du congé épargne-temps non prise.

De plus, si le congé épargne-temps est assimilé à une période de congé de récréation, qui elle est assimilée à du temps de travail, le salarié devrait logiquement bénéficier de la continuation du paiement de son salaire (Lohnfortzahlung) pendant les premiers 77 jours de maladie.

Il n'est partant pas nécessaire de compléter l'article 9 du Code de la sécurité sociale, en prévoyant le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie pour cette période, à l'instar de ce qui se fait pour le congé pour raisons familiales où l'employeur avance le salaire et est remboursé par la Caisse nationale de santé. La procédure applicable serait celle de l'alinéa (1) de cet article qui est applicable à l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Ce ne serait donc qu'à partir du 77° jour que la CNS prendrait la relève par le paiement d'une indemnité pécuniaire de maladie.

Les modifications envisagées de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ne sont pas non plus nécessaires.

La CSL propose ainsi de biffer les articles II, III et IV du projet de loi.

16. Éléments manquants dans le projet de loi

78. En outre, conformément aux revendications de notre Chambre relatives à une implication des représentations des salariés au niveau de l'entreprise (cf. point 5.), une modification des dispositions y relatives du Code du travail s'imposerait également. D'ailleurs faudrait-il aussi clarifier si ces dispositions ne devraient pas être adaptées en ce qui concerne le statut des salariés en CET pour ce qui est de la possibilité d'une candidature ou l'exercice du mandat de représentant des salariés.

III. Conclusions

79. La Chambre des salariés, en raison de tous les arguments et analyses présentés dans cet avis, se prononce contre le projet de loi tel qu'il lui fut soumis par le Gouvernement.

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 de ce projet de loi, est un pur instrument de flexibilisation de la durée du travail dans les mains des employeurs.

Le projet de loi sous avis 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.

La Chambre des salariés invite le Gouvernement à remanier le projet de loi en profondeur, en tenant compte de sa proposition de texte, en consultant les partenaires sociaux et en mettant l'accent principalement sur la mise en place des comptes épargne-temps uniquement par accord national/interprofessionnel ou convention collective.

ANNEXE

Proposition de loi portant introduction d'un compte épargne-temps pour les salariés de droit privé et modifiant:

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 4. la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.**

Texte de la proposition

Art. I.: Le Code du travail est modifié comme suit:

- 1. Le Titre III du Livre II est complété par un chapitre V de la teneur suivante:**

Chapitre V- Compte épargne-temps

Section 1. Objet

Art. L.235-0

Le présent chapitre a pour objet de fixer le cadre et les conditions générales de mise en place et de fonctionnement d'un système de compte épargne-temps au profit des salariés ayant un statut de droit privé, sans égard au statut de leur employeur.

Chaque salarié est libre d'adhérer ou non au plan de compte épargne-temps mis en place dans l'entreprise de son employeur. Le salarié peut à tout moment décider de quitter le dispositif.

Le système de compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié y adhérant de pouvoir épargner du temps de repos afin de pouvoir l'utiliser à un moment donné à sa guise. Le temps de repos ainsi épargné est dénommé congé.

Section 2. Définitions

Art. L.235-1.

Au sens du présent chapitre, on entend par:

- a) « compte épargne-temps »: le compte qui permet au salarié, à sa demande, d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie de périodes de repos déterminées conformément à l'article L.235-6 et non prises ;
- b) « plan de compte épargne-temps »: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps conformément à
 - l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclu entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 165-1 applicable
 - ou
 - la convention collective applicable ;

- c) « salarié » : une personne liée par un contrat de travail au sens du titre II du présent livre autre que les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
- d) « employeur » : toute personne physique ou morale liée par contrat de travail de droit privé à un salarié, qu'elle relève du droit privé ou du droit public ;
- e) « utilisation de droits » : le fait pour un salarié de faire emploi du temps de repos épargné sur son compte épargne temps au cours de la relation de travail ;
- f) « liquidation de droits » : le paiement par l'employeur à la fin de la relation de travail, de l'indemnité visée à l'article L.235-9 paragraphe 2.

Section 3. Mise en place et champ d'application

Art. L.235-2.

La mise en place d'un plan de compte épargne-temps peut être prévue par :

- un accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 165-1

ou

- une convention collective établie conformément aux articles L.161-1 et suivants.

Le plan de compte épargne-temps doit en tout état de cause être, dans chaque entreprise, approuvé par la délégation du personnel avant de pouvoir entrer en vigueur. En cas de litige, la partie la plus diligente saisit la commission paritaire visée au dernier tiret du paragraphe (2).

La délégation du personnel peut toujours prendre l'initiative de proposer un plan de compte épargne-temps, voire proposer des modifications au plan existant, tout en respectant le cadre posé par la loi, ainsi que l'accord national/interprofessionnel ou la convention collective applicable.

L'accord national/interprofessionnel et/ou la convention collective susmentionnés mettant en place un plan de compte épargne-temps doivent prévoir au moins:

- les moyens d'alimentation du compte épargne-temps, conformément à l'article L.235-6;
- les modalités concrètes d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps, tels :
 - les délais endéans lesquels le salarié peut demander l'alimentation de son compte épargne-temps ;
 - les préavis à respecter lorsqu'il entend faire emploi du temps de repos épargné figurant sur son compte épargne-temps ;
 - les cas et les délais de reports éventuels au profit de l'employeur avec leurs conditions et modalités concrètes, suite à la demande du salarié de profiter de ses droits acquis sur son compte épargne-temps ;
- la période d'attente devant s'écouler entre la première alimentation du compte et l'utilisation totale ou la première utilisation partielle;

- l'obligation de la mise en place d'une garantie du paiement des droits accumulés par les salariés en cas de faillite de l'employeur ;
- l'instauration d'une commission paritaire appelée à concilier les parties en cas de litige.

Art. L.235-3.

Sont exclus du bénéfice du plan de compte épargne-temps :

- les salariés ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'entreprise, sans préjudice de leurs droits acquis auprès d'un ancien employeur ;
- les jeunes salariés au sens de l'article L.341-1 ;
- les personnes sous contrat d'apprentissage conformément aux articles L.111-1 et suivants ;
- dans l'entreprise d'accueil, les salariés faisant l'objet d'un prêt de main d'œuvre autorisé conformément à l'article L.132-1.

Section 4. Obligations de l'employeur

Art. L.235-3bis.

Tout employeur ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, est tenu de faire droit à la demande du salarié tendant à user de ses droits acquis au titre de son compte épargne-temps du moment que sa demande satisfait toutes les conditions résultant du présent chapitre ainsi que de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le tout sans préjudice quant au droit de report éventuel de l'employeur conformément aux dispositions de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Article L.235-4.

Tout employeur, ayant mis en place un plan de compte épargne-temps conformément aux dispositions du présent chapitre, doit impérativement prévoir un dispositif d'assurance, destiné à garantir les droits acquis sur les comptes épargne-temps des salariés bénéficiaires en cas de faillite.

Art. L.235-5.

L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps une copie du plan de compte épargne-temps tel qu'il résulte de l'accord en matière de dialogue social national ou interprofessionnel ou de la convention collective applicable.

Le solde de nombre de jours épargnés au titre du compte épargne-temps doit figurer sur le décompte de salaire mensuel visé à l'article L.125-7 (1) du Code du travail de chaque salarié ayant adhéré au plan de compte épargne-temps.

Section 5. Alimentation du compte épargne-temps

Art. L.235-6.

Les éléments suivants peuvent être affectés au compte épargne-temps:

- a) conformément à l'article L.211-27, les heures supplémentaires effectuées par le salarié et compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée,
- b) les suppléments de salaire pour travail de dimanche convertis en temps de repos ainsi que le repos compensatoire tels qu'ils sont prévus à l'article L.231-7,
- c) la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que les suppléments de salaire pour travail lors d'un jour férié légal tels que prévus à l'article L.232-7 convertis en temps de repos,
- d) les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos,
- e) le temps de repos supplémentaire dû pour une prestation de travail suite à une réduction de la limite normale de la durée de travail hebdomadaire légale dans le cadre d'une convention collective de travail,
- f) les jours de congé supplémentaires accordés le cas échéant par l'employeur et dépassant le cadre du congé annuel de récréation fixé par la loi,
- g) les jours fériés d'usage accordés par l'employeur en sus des jours fériés légaux,
- h) dans les systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non-compensées en fin de période de référence.

Section 6. Indemnisation du salarié

Art. L.235-7.

L'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps, est calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-14. A l'instar de l'indemnité journalière due pour un congé annuel de récréation, elle est considérée comme salaire.

Section 7. Interruption du congé

Art. L.235-7bis.

Si le salarié tombe malade pendant qu'il prend du congé dû au titre des droits acquis sur le compte épargne-temps, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas à considérer comme jours de congé consommés au titre du compte épargne-temps et y sont recredités.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

Section 8. Protection du salarié

Art. L.235-8.

Le congé pris par 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 tous les droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié y compris, le cas échéant, les droits en relation avec un régime complémentaire de pension.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur un compte épargne-temps, le salarié est considéré en congé payé.

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail, ou le cas échéant la convocation à l'entretien préalable à un salarié à partir du premier jour du congé pris sur base du présent titre et cela jusqu'à sa reprise effective de travail à la fin de son congé.

Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction, et le cas échéant tout convocation à entretien préalable, sont nuls et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues et dûment convoquées, de constater, la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien du salarié, le cas échéant sa réintégration. L'ordonnance du Président est exécutoire par provision et susceptible d'appel porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois en cas de faute grave, l'employeur peut demander la résiliation du contrat de travail à la juridiction du travail.

En cas de résiliation du contrat de travail par le tribunal du travail, au cours de la période de congé épargne-temps du salarié, le congé non consommé par le salarié, suite à cette rupture de son contrat, lui sera reconstitué et lui sera indemnisé en application de l'article L.235-9 paragraphe 2.

Section 9. Utilisation et liquidation des droits

Art. L.235-9.

Pendant la relation de travail le compte épargne-temps ne peut être utilisé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel.

Dans les cas suivants la liquidation du solde de jours de congé figurant sur le compte épargne-temps du salarié, se fait par le paiement par l'employeur d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.233-14 ; cette indemnité est versée au salarié ou, le cas échéant, à ses ayants droits dans le délai de 5 jours prévu à l'article L.125-7(2) :

- a) en cas de cessation du contrat de travail conformément à l'article 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 ; néanmoins si le salarié peut bénéficier d'un transfert de ses droits auprès d'un autre employeur, l'indemnité correspondant à ses droits acquis est alors transférée à cet employeur ; celui-ci crédite le solde congé y correspondant sur le nouveau compte épargne temps du salarié ; le cas échéant le solde congé en question est réévalué en fonction du nouveau salaire du salarié,
- c) en cas de décès du salarié.

Art. L.235-10.

Les droits accumulés sur le compte épargne-temps constituent un salaire soumis à l'impôt sur salaires et soumis à cotisations en matière de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, de l'assurance accident, de l'assurance pension et de l'assurance dépendance.

Les dettes d'impôt et de cotisations naissent au moment de l'utilisation du compte épargne-temps ou en cas de sa liquidation au sens de l'article L.235-9.

2. Autres modifications du code du travail:**1. L'article L.231-7 est modifié comme suit:****a) l'alinéa 2 du paragraphe (1) prend la teneur suivante:**

« Le repos compensatoire doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé quatre heures. Dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13.00 heures et ce jour-là la durée de travail ne peut excéder cinq heures. Ce repos compensatoire peut aussi être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L. 235-0 et suivants. »

b) l'alinéa 2 du paragraphe (2) prend la teneur suivante:

« En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, conformément au paragraphe (1), le seul supplément de soixante-dix pour cent est dû, il peut être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants. »

2. L'article L.232-7 est modifié comme suit:**a) le paragraphe (1) prend la teneur suivante :**

« Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2, le travailleur rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, à la rémunération des heures effectivement prestées, majorée de cent pour cent. Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants. »

b) il est intercalé la phrase suivante entre la première et la dernière phrase du paragraphe (2) :

« Cette rémunération ainsi que la majoration afférente peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-0 et suivants. »

3. L'alinéa premier du paragraphe (1) de l'article L.521-18 est modifié comme suit :

« Sans préjudice des dispositions de l'article L.521-1, paragraphe (2), le chômeur indemnisé est tenu de déclarer aux bureaux de placement publics tous revenus d'une activité professionnelle rémunérée, régulière ou occasionnelle, en cours d'indemnisation. De tels revenus sont compatibles avec l'indemnité de chômage complet pour autant qu'ils n'excèdent pas dix pour cent de la rémunération de référence visée à l'article L.521-14, paragraphe (1), paragraphe (4) ou paragraphe (3). S'il y a lieu, la partie de ces revenus

dépassant le plafond prescrite est portée en déduction de l'indemnité de chômage complet.

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. »

Art. II. Disposition transitoire

Les conventions, règlements et plans de compte épargne-temps en place au moment de la mise en vigueur de la présente loi doivent être adaptés à la présente loi dans un délai de douze mois.

Luxembourg, le 15 février 2011

Pour la Chambre des salariés,

La direction



René PIZZAFERRI



Norbert TREMUTH

Le président



Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.