

## Le Compte Epargne Temps (CET)

Après des années de négociation, le compte épargne-temps (CET) pour les salariés de droit privé a enfin été instauré par la loi du 12 avril 2019. Le souhait du gouvernement était d'accorder aux salariés la possibilité de mieux gérer leur temps de travail supplémentaire et de pouvoir l'utiliser au moment où ils le jugent opportun, permettant ainsi de contribuer à améliorer le « work-life balance ».

### Comment mettre en place le Compte Epargne Temps ?

Avant même de répondre à cette question, il est essentiel de noter que l'employeur n'est nullement tenu d'implémenter un CET dans son entreprise. Il dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire. Le CET n'est donc ni une obligation pour l'employeur, ni un droit acquis pour le salarié.

Si l'employeur choisit d'instaurer un compte épargne temps dans son entreprise, cela devra se faire dans le cadre d'une négociation collective :

- soit par la voie d'une convention collective,
- soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel autorisant la mise en place d'un CET. Dans ce cas, un accord devra alors être établi au sein de l'entreprise entre l'employeur et la délégation du personnel. Cet accord devra ensuite être notifié au Ministre du Travail pour homologation.

### Qui peut bénéficier d'un Compte Epargne Temps dans l'entreprise ?

Le texte de loi indique clairement que le CET est destiné aux salariés d'une entreprise, c'est-à-dire à toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail. Cependant, le salarié devra avoir une ancienneté de **2 ans**.

### Comment le salarié peut-il alimenter son Compte Epargne Temps dans l'entreprise ?

Le CET est une mesure destinée à permettre aux salariés de mieux planifier leur avenir professionnel et de l'adapter en cas de besoin à leurs situations personnelles ou familiales. Autrement dit, il s'agit pour les salariés d'épargner du temps libre en vue de leurs besoins futurs. A ce titre, le CET se comptabilise en **heures de travail** et non pas en argent.



Sur demande écrite, le salarié pourra comptabiliser sur son CET les jours suivants :

- Les jours de congé supplémentaires accordés au-delà des 26 jours de congé légal ;
- Les jours de congé supplémentaires générés par application d'une période de référence supérieure à un mois ;
- Les soldes excédentaires à l'issue de la période de référence dans le cadre d'un POT ou d'un horaire mobile ;
- Les heures de repos compensatoire prévues en cas d'heures supplémentaires ;
- Le repos compensatoire accordé en cas de travail le dimanche ;
- Le repos compensatoire prévu lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ;
- Un maximum de 5 jours de congé payé de récréation n'ayant pu être pris au cours de l'année de calendrier pour des raisons de maladie du salarié, de congé de maternité ou de congé parental.

Le solde horaire du CET ne pourra cependant pas dépasser 1800 heures, soit 45 semaines à 40 heures, soit à peu près un an de jours de travail. La loi ne prévoit aucune disposition particulière pour les contrats de travail à temps partiel.

En aucun cas, le salarié ne pourra être obligé d'alimenter son CET contre sa volonté.

### Comment le salarié peut-il utiliser son Compte Epargne Temps ?

De la même façon que le CET s'alimente en heures, son utilisation se fait également en heures.

Afin d'utiliser les heures épargnées sur son CET, le salarié devra faire une demande écrite à son employeur. Comme pour ses congés ordinaires, le salarié pourra utiliser ces heures selon ses désirs à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Sauf dérogation conclue entre partenaires sociaux, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

La loi offre des possibilités de recours au CET très flexibles puisque le salarié pourra non seulement utiliser les heures accumulées pour ne pas travailler du tout pendant une certaine période, mais il pourra aussi décider de prendre quelques journées ou demi-journées par semaine. Dans ce second cas, on parle alors d'utilisation à temps partiel. Aussi, pour ne pas désorganiser l'entreprise, la loi impose au salarié de prester un minimum de 10 heures par semaine en moyenne.

En cas de maladie du salarié pendant l'utilisation de ses droits accumulés sur son CET, les journées d'incapacité reconnues comme telles par certificat médical ne seront pas à considérer comme des jours de congés consommés au titre du CET, elles seront donc recredités sur le CET.

De même, si un congé extraordinaire se produit alors que le salarié est en congé au titre de l'utilisation de son CET, ledit congé est interrompu et les jours de congé couverts par le congé extraordinaire seront recredités sur le CET.



### Quel est le statut du salarié en congé au titre du Compte Epargne Temps ?

Le congé pris par l'utilisation des droits accumulés sur le CET est assimilé à du temps de travail effectif. Ce temps sera donc pris en compte tant pour la détermination du congé annuel du salarié, que pour les droits et obligations découlant de son ancienneté.

Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le CET, l'employeur est tenu de conserver au salarié absent son emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

### Quelles sont les obligations de l'employeur par rapport au Compte Epargne Temps ?

Au regard du salarié, l'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du CET. Cela signifie que le compteur du CET doit être différent du compteur de congé classique. Par ailleurs, il doit assurer que le salarié puisse consulter son CET à tout moment et qu'il puisse sur base d'un relevé mensuel vérifier que l'approvisionnement corresponde à ses désirs initiaux. A noter que la délégation du personnel est également désormais compétente pour la surveillance de la mise en place et de l'exploitation correcte du CET.

Au regard de sa comptabilité, l'employeur ayant mis en place un CET doit provisionner au passif et à l'actif du bilan la contrepartie financière, augmentée des charges patronales et l'adapter, le cas échéant, à l'évolution du coût de la vie.

### Quand et comment le Compte Epargne Temps est-il liquidé ?

La liquidation du CET est possible dans les cas suivants :

- Résiliation avec effet immédiat du contrat de travail pour l'une des causes suivantes : cessation des affaires de l'employeur, pension de vieillesse, pension d'invalidité, épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, reclassement externe ;
- Cessation du contrat de travail à l'initiative de l'une des parties ou d'un commun accord ;
- Décès du salarié. Dans ce cas, l'indemnité compensatoire est versée aux ayants droits.

La liquidation du solde des jours de congé figurant sur le CET du salarié se fait par le paiement de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire. Cette indemnité correspond à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis par le salarié, multipliés par le taux horaire en vigueur au moment du paiement.

En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant de la liquidation du CET jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum, soit actuellement un montant de 4142,20€.



### **En conclusion**

Si le CET offre une plus grande flexibilité aux salariés, il introduit aussi de nouvelles obligations pour l'employeur qui souhaite le mettre en place : une gestion séparée des compteurs et une nouvelle provision comptable. Cette flexibilité accrue du personnel représente également un véritable challenge face aux besoins organisationnels de l'entreprise. Pour le salarié, il faut noter l'obligation d'une double demande écrite à l'employeur (pour alimenter et pour utiliser son CET).

Si le CET était attendu depuis longtemps dans le secteur privé, les modalités de mise en place prévues par la loi semblent être un frein à son introduction. En effet, à défaut de convention collective ou d'accord interprofessionnel, il ne sera pas possible pour une entreprise d'implémenter un CET.

S'agissant des dispositions actuellement contenues dans des conventions collectives signées avant l'entrée en vigueur de la loi du 12 avril, le texte précise que celles-ci resteront applicables pendant la durée de validité desdites conventions.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*