



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.

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet d'introduire un compte épargne-temps dans le droit positif au Grand-Duché.

Cette introduction fait suite à la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 pour un Etat social actif mais aussi au souhait du législateur de soutenir toutes les initiatives visant à permettre au salarié de se former tout au long de sa vie.

Le compte épargne-temps est en effet un dispositif qui permet au salarié d'économiser sur son compte, notamment, des droits de congés rémunérés pour des motifs privés ou de formation professionnelle. La notion de motifs privés s'entend dans son sens le plus large. Exemples: congé sabbatique, congé de formation, congé pour se consacrer à ses enfants, un passage à temps partiel, cessation progressive ou totale d'activité.

Le « Plan de compte épargne-temps » consiste en un ensemble de dispositions qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps dans une entreprise : règlement, gestion du compte, liquidation du compte.

Le plan de compte épargne-temps peut être mis en place de deux manières dans les entreprises du secteur privé :

Il peut être mis en place au profit des salariés par le biais d'une convention collective ou par le biais d'un règlement interne.

Le présent projet de loi est un projet de loi cadre au sens où les différents règlements de compte épargne-temps mis en place sur le territoire national doivent être conformes aux dispositions des articles L.235-1 et suivants du code du travail. Les possibilités de dérogation à ces règles sont encadrées et sont limitées à la seule négociation organisée dans le cadre d'une convention collective.

TEXTE DU PROJET

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. 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 congé non prises, de périodes de repos non prises ou d'une partie de sa rémunération;
- b) « salarié » : 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;
- c) « plan de compte épargne-temps »: l'ensemble des dispositions internes à l'entreprise qui régissent le fonctionnement du compte épargne-temps.

Section 2. Champ d'application

Art. L.235-2. La mise en place d'un plan de compte épargne-temps au profit des salariés peut être prévue par 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.

La convention collective ou le règlement mettant en place un plan de compte épargne-temps doivent prévoir 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 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 la liquidation totale ou la première liquidation partielle; sans que cette période ne puisse être inférieure à douze mois de calendrier,
- la garantie du paiement des droits en cas de faillite de l'employeur.

Art. L.235-3. Sont exclus du bénéfice du plan de compte épargne-temps :

- les salariés 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.121-5,
- les personnes sous contrat d'apprentissage conformément à l'article L.111-1,
- 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.

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.

Section 3. Gestion du compte épargne-temps

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, 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.

Art. L.235-5. L'employeur remet à chaque salarié, susceptible de pouvoir bénéficier d'un compte épargne-temps 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 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.

Section 4. Alimentation et utilisation du compte épargne-temps

Art. L.235-6. A l'initiative du salarié, 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,
- c) 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,

- d) 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,
- e) 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,
- f) les suppléments de salaire pour travail de nuit tels que prévus dans la convention collective et convertis en temps de repos.

Une convention collective règlementant le plan de compte épargne-temps pourra déroger à la liste ci-avant.

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 dû 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 règlementant 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.

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.

Section 5. Liquidation du compte épargne-temps

Art. L.235-9. Le compte épargne-temps ne peut être liquidé que par du congé rémunéré, à temps plein ou à temps partiel, sauf dans les cas suivants où une liquidation par un versement en capital est prescrite:

- 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,
- b) en cas de cessation du contrat de travail conformément à l'article L.125-4,
- c) 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 des dispositions de l'article L.235-10 lui permettant de transférer auprès d'un autre employeur les droits acquis sur son compte épargne-temps,
- d) en cas de décès du salarié,
- e) sur demande du salarié, dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L.235-4.

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.

Art. L.235-11. 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.

Section 6. Subrogation des droits

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. »

2° L'article L.123-5 est complété par l'alinéa suivant :

« Les heures supplémentaires prestées par le salarié à temps partiel peuvent également être comptabilisées sur un compte épargne-temps conformément aux articles L. 235-1 et suivants. »

3° 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. 235-1 et suivants. »

b) l'alinéa 1 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.235-1 et suivants. »

4° 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.235-1 et suivants. »

5° L'article L.233-10 est modifié comme suit:

L'alinéa 1 prend la teneur suivante:

« Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit ou peut être comptabilisé sur un compte épargne-temps tel que prévu aux articles L.235-1 et suivants.»

6° Il est ajouté 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. »

7° L'article L.521-3 est complété par un alinéa 2 de la teneur suivante :

« En cas de perception d'une prestation versée par un organisme étranger ou une institution européenne ou internationale, le montant alloué est porté en déduction de l'indemnité de chômage due en application des articles L. 521-14 à L. 521-18. »

8° 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 précité 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 du plafond. »

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est modifié comme suit :

1° L'article 1 est complété par l'alinéa suivant:

« 10 bis) les personnes titulaires de droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du..... 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. pendant les périodes d'utilisation desdits droits acquis ;»

2° L'article 9 est complété par l'alinéa 3 suivant :

« L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du..... 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. »

3° L'alinéa 1 de l'article 15 prend la teneur suivante :

« L'indemnité pécuniaire n'est accordée qu'aux personnes âgées de moins de soixante-huit ans et assurées en vertu de l'article 1^{er}, numéros 1) à 5), 7) et 10 bis). »

4° L'article 32 est complété par le tiret suivant:

« - par parts égales aux assurés et aux employeurs ou aux institutions débitrices en ce qui concerne les assurés visés à l'article 1^{er} sous 10 bis) ; »

5° L'alinéa 1 de l'article 170 prend la teneur suivante :

« Sont assurées obligatoirement, dans le cadre d'un régime général d'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie, toutes les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg contre rémunération une activité professionnelle soit pour le compte d'autrui, soit pour leur propre compte, ou justifient de périodes assimilées à de telles périodes d'activité professionnelle, « y compris les périodes d'utilisation des droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du..... 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. »

6° L'article 171 (Périodes d'assurance obligatoire) est complété par l'alinéa 3 bis suivant :

« 3 bis) les périodes de droits acquis résultant d'un compte épargne-temps mis en place conformément à la loi du..... 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, pendant les périodes d'utilisation desdits droits acquis ; »

7° Le paragraphe 5) de l'article 240 (Cotisations) prend la teneur suivante ; les paragraphes 5) à 13) actuels deviennent les paragraphes 6) à 14) nouveaux:

« 5) par parts égales aux assurés et aux employeurs ou aux institutions débitrices en ce qui concerne les assurés visés à l'article 171, 3 bis) ; »

Art. III. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit :

1° Le paragraphe (5) de l'article 95 prend la teneur suivante:

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

2° A l'alinéa premier de l'article 108, il est inséré après le point 1 un numéro 1a, libellé comme suit:

« 1a. La contrepartie rémunérée du temps gardé sur un compte épargne-temps conformément à l'article 95, alinéa 5, est à attribuer à l'année d'imposition au cours de laquelle la contrepartie rémunérée est utilisée ou liquidée. »

Art. IV. L'article 1 de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes est complété par l'alinéa suivant:

« Les salaires comptabilisés sur un compte-épargne temps tel que prévu aux articles L.235-1 et suivants du Code du travail ne peuvent être ni cédés, ni saisis, ni mis en gage. »

Art. V. Disposition transitoire

Les conventions et règlements 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.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Le présent projet de loi comporte les cinq articles suivants :

L'article I^{er} : complétant et modifiant le Code du travail

L'article II : modifiant le Code de la sécurité sociale

L'article III : modifiant la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

L'article IV : modifiant la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes

L'article V : contenant les dispositions transitoires

Article I: Modification du Code du Travail

1° Introduction d'un nouveau chapitre V au Titre III du Livre II du Code du travail

Art. L.235-1

Cet article contient les définitions des termes clefs contenus dans les nouvelles dispositions relatives au compte épargne-temps. En excluant expressément les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires couverts par la loi fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le législateur limite le champ d'application des dispositions du Code du travail aux seuls salariés de droit privé.

Art. L.235-2

Pour permettre à une majorité de salariés de pouvoir bénéficier d'un plan de compte épargne-temps le législateur souhaite qu'un plan de compte épargne-temps puisse être d'application également dans les entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective.

Le règlement du compte épargne-temps pourra être négocié selon la procédure légale prévue pour l'élaboration d'une convention collective.

Le plan de compte épargne-temps pourra également être négocié pendant la période de validité d'une convention collective sous réserve que cet accord soit négocié et signé par l'ensemble des signataires originaires de la convention collective. Le règlement en question doit en effet être considéré comme un avenant ou un amendement à la convention collective originaire et de ce fait il est nécessaire qu'il respecte les dispositions de l'article L.162-6(3) du Code du travail qui dispose : « Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article L.162-5., tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires. »

Pour une entreprise couverte par une convention collective sectorielle, d'obligation générale ou non, la mise en place d'un plan de compte épargne-temps peut être prévu par un règlement interne de l'employeur dûment avisé par la délégation du personnel.

Si les conditions pour la négociation d'une convention collective ne sont pas données, le plan de compte épargne-temps peut également être mis en place à l'initiative de l'employeur sous réserve que le règlement en découlant soit soumis à l'avis de la délégation du personnel dans la mesure où l'entreprise de l'employeur est obligée d'avoir une délégation du personnel. Si cette obligation n'existe pas, l'employeur doit soumettre le projet à l'avis du personnel concerné.

Le règlement de compte épargne-temps doit respecter les dispositions de la présente loi et il doit préciser notamment tous les éléments qui figurent à l'article L.235-2. La loi sur le compte épargne-temps est une loi cadre assurant le plus d'uniformité possible aux différents comptes épargne-temps mis en place. En effet des tiers vont intervenir dans la gestion des différents comptes épargne-temps (voir les commentaires sur l'article L.235-4.) et il est nécessaire, pour des raisons de coûts, que ces intervenants puissent s'appuyer sur un schéma prédéfini.

Art. L. 235-3

Le compte épargne-temps est un avantage mis à la disposition du salarié qui est libre d'y faire appel ou non. Pour des raisons liées à leur contrat de travail, certaines catégories de salariés ne peuvent pas profiter du bénéfice du compte épargne-temps.

Sont exclus les salariés qui, de fait, ne vont travailler que de façon temporaire pour l'employeur. Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une autre entreprise ou par un entrepreneur de travail intérimaire sont donc exclus du bénéfice du compte épargne-temps. Dans le même esprit, les salariés en période d'essai et les salariés en contrat d'apprentissage sont également exclus.

Le salarié temporairement mis à disposition d'une autre entreprise peut au contraire continuer à profiter de son compte épargne-temps dans son entreprise d'origine pendant la durée de son prêt temporaire.

Les cadres supérieurs ne sont pas exclus d'office. Ces derniers ne sont pas soumis à la réglementation sur le temps de travail et par conséquent, ils ne peuvent pas bénéficier d'une compensation financière ou autre pour la prestation d'heures supplémentaires, cependant le compte épargne-temps peut être alimenté par un ou plusieurs des autres éléments prévus à l'article L.235-6.

Art. L.235-4

Le compte épargne-temps est un dispositif d'épargne de temps de repos, de congé ou de sa contre-valeur en argent, à moyen et à long terme.

Il se pose donc la question (1) de la « gestion » du plan de compte épargne-temps et (2) de la protection des droits en cas de faillite de l'employeur.

(1) Gestion du compte épargne-temps

L'employeur a la responsabilité de la gestion du compte.

La partie « administration et gestion » incombe donc à l'employeur, mais, elle peut être confiée, pour la partie purement administrative, à un gestionnaire externe. Dans tous les cas l'employeur en supporte les coûts.

(2) Protection de l'épargne-temps en cas de faillite de l'employeur

En ce qui concerne la question de la garantie des fonds épargnés en cas de faillite de l'employeur, le Code du travail, en son article L.126-1 dispose:

« (2) Sont garanties jusqu'à concurrence du plafond visé à l'article 2101, paragraphe (2) du Code civil ¹, les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et résultant de la rupture du contrat de travail.

¹ Article 2101

« (2) Les créances de salaires, de traitements et d'indemnités se rapportant aux six derniers mois de travail et les créances du salarié portant sur des indemnités de toute nature résultant de la rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage s'exercent et doivent être payées avant toute autre créance privilégiée y comprises celles garanties par le privilège du trésor et des autres titulaires de ce privilège, jusqu'à concurrence d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum de référence. »

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

La créance du salarié existant sur un compte épargne-temps, peut, selon les cas, sortir du cadre de cette protection. C'est pour cette raison que le législateur a prévu un autre mécanisme pour assurer la protection de cette créance.

Deux situations sont prévues dans l'article L.235-4 nouveau : le plan de compte-épargne a été introduit (a) sur initiative de l'employeur, en dehors d'une convention collective ou, (b), par convention collective.

Ad (a) : Si le plan a été introduit par l'employeur en dehors d'une convention collective, il doit consigner auprès d'un organisme tiers la contre-valeur monétaire des droits acquis, par le salarié, valorisés selon les règles en vigueur pour le calcul de l'indemnité de congé.

Par cette externalisation des droits, la créance du salarié est mise à l'abri d'une faillite éventuelle de son employeur. La valeur des droits externalisés ne fait plus partie du patrimoine ou de l'actif de l'entreprise. Les droits non encore externalisés à un moment déterminé, font partie du passif de l'entreprise.

Dans ce contexte, le législateur estime que les compagnies d'assurances seraient équipées pour prendre en charge cette mission: il s'agit d'une gestion à moyen et à long terme, de l'existence du contrôle prudentiel permanent de la part du Commissariat aux Assurances et de la sécurité des provisions techniques qui constituent un patrimoine distinct chez l'assureur.

L'organisme tiers ne peut libérer les fonds qu'en faveur du salarié titulaire du compte épargne-temps, soit directement, en cas de faillite de l'employeur, soit indirectement, à l'employeur qui produit la preuve de la liquidation des droits du titulaire du compte.

Il appartient à l'employeur de signer une convention avec une compagnie d'assurances pour fixer les modalités du fonctionnement de la consignation.

Ad (b) : Si le plan est introduit par une convention collective, le législateur laisse aux parties le choix du moyen de protection ou de garantie. Exemples de protection: garantie bancaire, Contractual Trust Agreement (CTA), assurance insolvabilité couvrant les créances sur les comptes épargne-temps. Rien n'empêche cependant les parties d'avoir recours aux dispositions prévues pour le cas d'absence d'une convention collective.

Art. L. 235-5

Les avoirs placés sur le compte épargne-temps constituent un élément du salaire. Le salarié doit donc être informé de l'état de ce salaire de façon régulière. C'est pour cela que le législateur prévoit une obligation d'information en faveur du salarié.

Le salarié a droit au minimum à une information annuelle le renseignant sur l'état de son compte épargne-temps.

La loi précise le contenu de l'information :

- l'état du compte épargne-temps à la date de réalisation du document informatif, en temps et en contre-valeur monétaire de ce temps,
- les mouvements qui ont affecté le compte épargne-temps pendant la période qui s'est écoulée depuis la date du document informatif précédent.

La loi prévoit que l'information doit être communiquée au minimum une fois par an. La convention collective pourra fixer une fréquence plus élevée. Le législateur souhaite que l'information porte sur le temps épargné ainsi que sur la contrepartie en argent du temps épargné. La comptabilité du compte épargne-temps se tient en temps et en contre-valeur monétaire.

Art. L. 235-6

Cet article énumère de façon exhaustive les éléments qui peuvent alimenter le compte épargne-temps. Seule une convention collective peut prévoir d'autres sources d'alimentation.

Le compte épargne-temps pourra être alimenté, soit par du temps, soit par une part limitée du salaire servant à « acheter » du temps.

a) Congé annuel

Toutefois dans un souci de protection du salarié et afin de rester en conformité avec 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 », seuls les congés annuels qui excèdent 20 jours peuvent être épargnés.

b) Alimentation par le salaire

Le socle des dispositions de police relevant de l'ordre public national luxembourgeois (reprises par l'article L.101-1. du Code du travail) vise expressément le salaire social minimum et l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie.

Ainsi en empêchant toute épargne provenant de la rémunération du salarié et qui aurait pour conséquence de faire passer le salaire mensuel de base disponible en dessous du salaire social minimum, le législateur rend le dispositif cohérent au regard des principes qui fondent le droit social du Luxembourg.

Au-delà de cette limite qui ne permet au salarié bénéficiaire d'un compte épargne-temps de n'épargner sur son salaire que ce qui excède le salaire social minimum, le législateur souhaite également que l'épargne provenant du salaire n'excède pas 10% de son revenu annuel (point b) de l'article L.235-6).

En agissant ainsi le législateur évite aussi que l'épargne sur un compte épargne-temps ne devienne un moyen pour échapper aux saisies et cessions. En effet les sommes épargnées sur un compte épargne-temps ne sont ni cessibles, ni saisissables (voir les commentaires sous l'article IV du présent projet de loi) et par le jeu de l'épargne le salarié pourrait donc soustraire une partie de sa rémunération aux obligations qui lui incombent à l'égard de ses créanciers.

c) Heures supplémentaires

L'épargne des heures supplémentaires effectuées par le salarié est une des raisons d'être du dispositif.

Avant l'introduction du statut unique la rémunération des heures supplémentaires était la règle, la compensation par du temps de repos n'intervenant que « dans la mesure du possible » (anc. article L.211-27. du Code du travail). Le statut unique a renversé les choses, la récupération étant la règle et la rémunération n'intervenant que « si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut se faire ».

Ainsi si un salarié effectue huit heures supplémentaires, au lieu de se les faire payer avec un supplément de 40%, peut les épargner moyennant un supplément de 50% :

$$8 \text{ heures} + 4 \text{ heures} = 12 \text{ heures}$$

d) Travail du dimanche

Le travail du dimanche est rémunéré de la façon suivante :

toute heure prestée est rémunérée selon le taux horaire du salarié plus une majoration de 70% du taux horaire.

Toutefois les travailleurs occupés le dimanche peuvent bénéficier d'un repos compensatoire en semaine qui doit être d'une journée entière si le travail de dimanche a

duré plus de 4 heures et d'une demi-journée au moins s'il n'a pas excédé 4 heures. En cas de compensation le seul supplément est dû.

Sur le compte épargne-temps le salarié peut épargner et la majoration de salaire de 70%, convertie en temps de repos, et le repos compensatoire octroyé s'élevant soit à une journée (8 heures) soit à une demi-journée (4 heures).

Ainsi un salarié qui travaille selon un régime hebdomadaire de travail de 32 heures et qui de façon exceptionnelle vient travailler un dimanche pendant cinq heures peut épargner :

8 heures de repos compensatoire + (70% x 5) = 3,5 heures de majoration convertie soit au final 11,5 heures.

e) Jour férié légal

Le travail un jour férié légal qui coïncide avec un jour de semaine pendant lequel la personne aurait normalement travaillé, est rémunéré de la façon suivante :

rémunération des heures qui auraient été prestées le jour férié en question si le salarié avait travaillé + rémunération des heures effectivement prestées le jour en question + majoration de 100%.

Toutefois si un congé compensatoire, correspondant aux heures effectivement prestées majorées de 100%, est octroyé, il sera dû seulement la rémunération des heures qui auraient été prestées si le jour férié avait été un jour travaillé.

Ainsi un salarié qui travaille à temps plein et qui vient travailler un jour férié légal pendant 8 heures peut épargner :

16 heures (8 heures effectivement prestées + majoration de 100%).

En pratique, la plupart du temps les heures prestées de façon exceptionnelle, un dimanche ou un jour férié, sont à considérer comme des heures supplémentaires et conformément à la loi, il est alors impératif de cumuler les indemnités prévues.

Pour un salarié, qui travaille dans une structure dans laquelle il n'existe ni plan d'organisation du travail, ni règlement d'horaire mobile, les heures supplémentaires sont définies de façon journalière et hebdomadaire. Ainsi si ce même salarié travaille de façon exceptionnelle un dimanche pendant 8 heures, ces heures là sont à considérer comme des heures supplémentaires. Le salarié peut alors épargner :

8 heures pour le travail effectif ,

8 heures à raison de 70% pour le travail un dimanche,

8 heures à raison de 50% pour le travail supplémentaire au-delà des 40 heures/semaine,

Soit au total 17,60 heures

La loi cadre sur le compte épargne-temps limite l'éventail des sources d'alimentation du compte épargne-temps lorsqu'il s'agit d'un plan mis en place par l'employeur. Toutefois le législateur a souhaité que l'attractivité du dispositif puisse être renforcée mais de façon encadrée. C'est pour cela que d'autres sources d'alimentation ne sont pas admises sauf s'il s'agit d'un compte épargne-temps mis en place dans le cadre d'une convention collective. Dans ce dernier cas de figure, les partenaires sociaux peuvent envisager l'alimentation du compte épargne-temps par d'autres sources.

f) Travail de nuit

Les suppléments pour travail de nuit peuvent alimenter le compte épargne-temps, sans limite.

En ce qui concerne l'époque à laquelle le compte peut être alimenté, le règlement instaurant le plan peut prévoir des époques fixes ou des époques variables.

En pratique ces époques sont conditionnées par les éléments qui servent à alimenter le compte :

le congé annuel non pris, en règle générale, n'est déterminé qu'à la fin de l'année ;

les heures supplémentaires prestées peuvent être compensées au courant de l'année (plan d'organisation du travail, horaire mobile) et dans ce cas ce n'est que le solde en fin de période de référence qui peut être reporté sur le compte épargne-temps.

Art. L. 235-7

Comme le législateur l'a souhaité, le compte épargne-temps est avant tout un dispositif permettant au salarié d'épargner du temps. C'est pour cela que la loi interdit la liquidation du compte épargne-temps en argent hors les exceptions légales admises (cf commentaires à ce sujet sous l'article L.235-9).

Pour les comptes épargne-temps mis en place dans le cadre d'une convention collective, il est possible de fixer des règles qui viennent préciser les modalités de fixation du congé issu de la liquidation des droits acquis sur un compte épargne-temps. Ces règles ne doivent pas contrevenir au fait que la fixation intervienne d'un commun accord, mais elles peuvent

établir des règles de préséance si, par exemple, deux salariés souhaitent prendre un congé aux mêmes dates etc.

Pour la fixation de l'indemnité le législateur a souhaité un parallélisme avec les dispositions qui s'appliquent en matière de congé légal.

En effet, le calcul de l'indemnité due en cas de congé légal doit se pratiquer de la façon suivante (article L.233-14. du Code du travail) :

« Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute du salarié. Il est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute, y compris les accessoires de la rémunération, par 173 heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de rémunération définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne de la rémunération des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.

Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan. »

La procédure est dès lors la suivante :

- lors de l'alimentation du compte : il est fait application de l'article L.233-14 du Code du travail pour la valorisation du temps épargné ; le montant ainsi déterminé doit être consigné par l'employeur ou versé à l'organisme tiers ;
- pendant la phase de l'accumulation des droits :

il y a d'abord l'alimentation courante, suivant les règles de l'article L.233-14 ;

ensuite il y a la 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.

Cette manière de procéder permet de tenir compte de toute adaptation des salaires au coût de la vie sans procurer un bénéfice supplémentaire en raison des promotions ou avancements que le salarié a pu obtenir depuis l'alimentation du compte épargne-temps.

Etant donné que suite à d'éventuelles promotions ou avancements, le salarié bénéficie d'un salaire supérieur à celui qui lui était dû au moment de l'affectation des éléments sur le compte épargne-temps, le taux horaire de ce salarié a augmenté, ce qui entraîne par conséquent une diminution de la durée du congé épargne-temps.

Néanmoins, afin de permettre au salarié, qui le souhaite, de contrebalancer cet effet, il a été retenu que celui-ci pourra décider de bénéficier de l'indemnité à raison de 100% (et d'un congé épargne-temps moins long) ou de 75% seulement (et, par conséquent, d'un congé épargne-temps plus long).

- à la liquidation : l'employeur avance le paiement du temps de congé pris sur base du taux journalier en vigueur; après paiement, ou à des époques à convenir entre l'employeur et l'organisme tiers, l'employeur se fait rembourser les sommes payées sur preuve du paiement des droits liquidés.

Lors de la liquidation des droits, l'employeur décompte l'indemnité comme une rémunération ordinaire : cotisations sociales (part salarié et part patronale) et impôt sur salaires.

Article L.235-8

Cet article reprend des dispositions propres au congé légal de récréation et les applique au statut du salarié qui est en congé suite à l'utilisation des droits acquis sur un compte épargne-temps.

Ainsi l'utilisation d'un congé compte épargne-temps sera considérée comme du temps de travail effectif et est donc à prendre en compte pour la définition des droits et obligations qui découlent de l'ancienneté du salarié. En corollaire, cette règle s'applique aussi à la constitution des droits dans le cadre d'un régime complémentaire de pension

De plus 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. Dans ce cas l'article L.233-11 du code du travail dispose que « *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* ».

Articles L. 235-9 et L. 235-10

Ces deux articles abordent pour l'un l'hypothèse d'une liquidation en argent et pour l'autre l'hypothèse d'un transfert de droits auprès d'un autre employeur.

L'hypothèse d'une liquidation en argent du compte épargne-temps doit être l'exception, la règle étant que le compte soit liquidé en temps à la guise du salarié. C'est pour cela que les cas de liquidation en argent sont exhaustifs et aucune autre hypothèse ne peut venir s'ajouter à ceux figurant dans la loi.

Quant au transfert des droits acquis d'un employeur à l'autre, cela est possible car le législateur conçoit le compte épargne-temps comme un outil à disposition du salarié tout au long de sa carrière professionnelle.

Article L.235-11

Pour que le dispositif du compte épargne-temps soit cohérent, il est nécessaire de considérer les sommes épargnées comme un revenu professionnel et donc de les soumettre à cotisations et à imposition.

(a) La dette de cotisations sociales ne naît qu'au moment où le compte est liquidé, en partie ou au total.

Quant à la part « salarié », les montants mis sur le compte épargne-temps sont des montants bruts qui renferment cette part.

Quant à la part patronale des cotisations, elle reste à charge de l'employeur pour l'ensemble des droits accumulés sur le ou les comptes épargne-temps.

En application de la loi comptable, l'employeur peut être appelé à provisionner et le montant des droits, sauf si ces montants sont consignés auprès d'une compagnie d'assurance, et la charge de la part patronale dans ses comptes.

(b) Les impôts sur salaires sont également dus au moment de la liquidation des droits, conformément à la règle de l'article 108 L.I.R.

Article L.235-12

Dans un souci de protection du salarié, le législateur souhaite que ce soit l'employeur qui soit responsable du paiement des sommes épargnées sur un compte épargne-temps.

2° Modification de certains articles du Code du travail

L'instauration du compte épargne rend nécessaire une série d'adaptations d'articles du Code du travail. Ces articles concernent :

les heures supplémentaires : ouverture de la possibilité, pour le salarié qui travaille à temps partiel, de transférer ses heures supplémentaires sur un compte épargne-temps ;

le travail du dimanche : possibilité de report du repos compensatoire sur le compte épargne-temps ;

le travail pendant un jour férié légal : possibilité de report de l'indemnité pour travail sur le compte épargne-temps ;

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 immunisés par rapport au calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

De plus le présent projet modifie l'article L.521-3 du Code du travail pour ainsi rectifier une application incorrecte de la législation de l'Union européenne en ce qui concerne le règlement (CEE) n°1408/71 et le règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Ad article II. Modifications à apporter au Code de la sécurité sociale

Les modifications visant à compléter le Code de la sécurité sociale pour tenir compte des implications du compte épargne-temps :

- couverture pendant la période de prise du congé ;
- paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie en cas de période d'incapacité pendant le congé;
- période de liquidation du compte épargne-temps prise en compte 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.

Ad article III. Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

C'est pour des raisons d'ordre pratique qu'il a été décidé de sortir le crédit sur un compte épargne-temps du champ du salaire cessible et saisissable.

Ad article IV. Modifications à apporter à la loi de l'impôt sur le revenu

La loi de l'impôt sur le revenu est modifiée

(1) pour inclure, dans la notion de « revenu d'une occupation salariée » la contrepartie financière du temps gardé sur un compte épargne-temps ainsi que les revenus engendrés par le compte,

(2) pour dire que l'imposition doit se faire au moment de la liquidation d'un compte.

Ad article V. Dispositions transitoires

La loi entend reconnaître l'existence de plans d'épargne-temps qui sont déjà en application dans des entreprises et fixe un délai pour une mise en conformité de ces plans.

