



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

SIEGE: 31, BD KONRAD ADENAUER L-1115 LUXEMBOURG/ B.P. 1306 L-1013 LUXEMBOURG

TEL.: (352) 43 58 51 FAX: (352) 42 27 29

INTERNET: <http://www.etat.lu/CES/> E-MAIL: ces@ces.etat.lu

CES / EPARGNE-TEMPS (2004)

COMPTES EPARGNE-TEMPS

AVIS

Luxembourg, le 23 juillet 2004

Le présent avis est dédié à la mémoire de son Rapporteur, M. Théo WILTGEN, qui nous a quittés prématurément le 3 mars 2004 à l'âge de 56 ans.

Cet avis lui doit beaucoup.

page:

Sommaire

Chapitre I INTRODUCTION

- | | |
|---|---|
| 1. LA DECLARATION GOUVERNEMENTALE DU 12 AOÛT 1999 | 2 |
| 2. LA SAISINE GOUVERNEMENTALE | 2 |

Chapitre II LE COMPTE EPARGNE-TEMPS: UN NOUVEL INSTRUMENT D'ORGANISATION DU TRAVAIL

- | | |
|--|---|
| 1. L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS SON EVOLUTION | 5 |
| 1.1 Les conditions de travail | 5 |
| 1.2 L'aménagement du temps de travail | 5 |
| 1.21 Les considérations de santé | 6 |
| 1.22 L'amélioration des conditions de vie | 6 |
| 1.23 La garantie de l'emploi | 6 |
| 1.24 La flexibilisation du temps de travail | 7 |
| 2. LA NEGOCIATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX DANS SON EVOLUTION | 7 |
| 3. LA REALISATION D'IDEES NOUVELLES PAR LA NEGOCIATION | 8 |

page:

Chapitre III LES EXPERIENCES DES PAYS LIMITROPHES

1.	LA FRANCE	11
2.	L'ALLEMAGNE	13
3.	LA BELGIQUE	15

Chapitre IV LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA MISE EN PLACE DES COMPTES EPARGNE-TEMPS

1.	LA MISE EN PLACE DES COMPTES EPARGNE-TEMPS	18
1.1	L'intégration dans un espace juridique complexe	18
1.2	L'évaluation de l'impact	18
1.3	La démarche du CES	19
2.	LA LOI-CADRE SUR LES COMPTES EPARGNE-TEMPS	20
2.1	La définition des comptes épargne-temps	20
2.2	Les instruments de la négociation et les parties contractantes	20
2.21	Les instruments de la négociation	20
2.211	La thèse majoritaire	20
2.212	La thèse minoritaire	22
2.22	Le champ d'application	24
2.3	Les points impératifs devant faire l'objet de la négociation	24
2.31	L'objectif du compte épargne-temps	24
2.32	Les sources d'alimentation des comptes épargne-temps	25
2.33	Le cercle des bénéficiaires des comptes épargne-temps	26
2.34	L'utilisation des comptes épargne-temps	27
2.35	La gestion des comptes épargne-temps	27
2.351	Les principes	27
2.352	La tenue des comptes épargne-temps	28
2.36	Les garanties	28
2.361	Le bien-fondé de la mise en place d'un système de garanties	28
2.362	Les instruments envisageables	29
2.37	L'institution d'une commission paritaire	29

page:

2.4 Le maintien du statut du salarié pendant les périodes d'utilisation du compte épargne-temps	30
2.5 Les aspects fiscaux	31
2.6 Le régime de sécurité sociale	31
2.7 La cessation du compte épargne-temps	31
2.8 L'évaluation des résultats	32
3. L'ACCORD NATIONAL ET/OU LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL	33
3.1 La durée des comptes épargne-temps	33
3.2 La finalité	34
3.3 Le cercle des bénéficiaires	34
3.4 Les sources d'alimentation	34
3.5 Les critères d'utilisation	34
3.6 Les garanties	34
3.7 Les règles de gestion	34
3.8 L'information des parties signataires	35
3.9 L'institution d'une commission paritaire	35
3.10 Les conditions de renégociation	35
4. L'ACCORD INDIVIDUEL	36

Chapitre I
INTRODUCTION

I INTRODUCTION

1. LA DECLARATION GOUVERNEMENTALE DU 12 AOÛT 1999

Dans sa déclaration gouvernementale du 12 août 1999, le Gouvernement s'est proposé d'introduire des "*comptes épargne-temps*" permettant aux salariés d'accumuler sur un compte des droits à congé rémunéré qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser des projets personnels sans devoir recourir à des périodes de congé sans solde ou de devoir purement et simplement renoncer à de tels projets.

2. LA SAISINE GOUVERNEMENTALE

- Par lettre du 19 juillet 2001, le Premier Ministre a saisi le CES pour avis sur l'introduction éventuelle d'un système de compte épargne-temps.

La saisine gouvernementale était accompagnée d'une note et d'un questionnaire élaborés par le ministère du Travail et de l'Emploi. Douze questions y avaient été soulevées en relation avec l'introduction de comptes épargne-temps et adressées aux ministères des Finances, de la Promotion féminine, de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement et de la Sécurité sociale, afin que ces ministères fassent part des problèmes y relatifs et des solutions éventuelles à y apporter.

Les questions étaient regroupées autour de 5 axes:

- la mise en place et l'alimentation du compte;
- la gestion du compte;
- l'utilisation du temps épargné;
- les droits et les obligations du salarié pendant son absence;
- le sort du temps non utilisé.

Les réponses des ministères à ces questions étaient également jointes à la saisine gouvernementale.

Au-delà, l'Administration des contributions directes, en sus de ses réponses fouillées au questionnaire soumis au ministère des Finances, a étayé ses analyses dans deux notes spécifiques respectivement du 9 mai 2001 et du 17 mars 2003. Cette dernière prend déjà en compte l'approche retenue par le CES.

- Par lettre du 17 février 2003, le Premier Ministre a tenu à compléter la saisine du 19 juillet 2001 en soumettant également à l'avis du CES la question spécifique des comptes épargne-temps en matière d'enseignement secondaire.
- Le CES a abordé l'ensemble des questions soulevées dans la saisine gouvernementale ainsi que tous les problèmes apparus au fur et à mesure de ses analyses en relation avec l'introduction de comptes épargne-temps et a structuré son avis en conséquence.

En ce qui concerne la saisine complémentaire, le CES, sans vouloir s'immiscer dans l'autonomie de négociation entre partenaires du secteur concerné, a intégré

cette analyse spécifique, en concertation avec les représentants de la profession, dans son approche générale des comptes épargne-temps.

Chapitre II
LE COMPTE EPARGNE-TEMPS: UN NOUVEL
INSTRUMENT D'ORGANISATION DU
TRAVAIL

II LE COMPTE EPARGNE TEMPS: UN NOUVEL INSTRUMENT D'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'institution des comptes épargne-temps constitue un nouvel instrument d'organisation du travail qui se répercute tant sur l'entreprise que sur le salarié.

Pour bien situer le débat, il paraît d'abord utile de retracer les grandes étapes de l'organisation du travail et des négociations y relatives entre partenaires sociaux.

1. L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS SON EVOLUTION

1.1 Les conditions de travail

Les progrès technologiques réalisés au niveau des processus de production, de distribution et de commercialisation, augmentant la productivité, ont été à l'origine du processus évolutif de l'amélioration des conditions de travail. Une meilleure formation générale et professionnelle des salariés a apporté le sien à cette évolution.

Dictée au début de l'ère industrielle par les seuls aspects liés à la production et à la rentabilité des entreprises, l'organisation du travail s'est limitée aux seules questions de l'aménagement matériel des lieux et des postes de travail sans se soucier des aspects sanitaires et de sécurité.

Les rapports entre l'employeur et le salarié étaient exclusivement régis par le droit commun des contrats, se traduisant le plus souvent par le fait que l'employeur imposait les conditions de travail.

Mais, dès la fin du XIXe siècle, les Etats se voyaient contraints à légiférer en introduisant les premières réglementations des conditions de travail, surtout en faveur des plus défavorisés, en limitant par exemple la durée de travail des enfants, en réglementant le travail des femmes, en prenant les premières mesures de protection des salariés contre les accidents et en améliorant les réglementations d'hygiène des postes de travail.

L'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement la réglementation de la durée de travail sont devenues par après des préoccupations majeures.

1.2 L'aménagement du temps de travail

Le temps de travail, défini d'abord par des horaires répondant à un schéma de travail quasi universel - division préétablie par la société entre temps de travail et de non-travail -, a connu des évolutions profondes, aboutissant à la réduction progressive du temps de travail. Cette évolution a été accompagnée au cours des dernières décennies par une plus grande flexibilisation des horaires de travail.

L'aménagement du temps de travail a ainsi connu des changements marqués quant à sa philosophie et quant à sa justification.

Parmi les multiples pas franchis, il convient d'en rappeler les plus importants.

1.21 Les considérations de santé

La première convention de l'Organisation internationale du travail, prévoyant dès 1919 la journée de travail de 8 heures et la semaine de travail de 48 heures pour l'ensemble des établissements industriels, ratifiée par le Grand-Duché le 5 mars 1928, se basait, en ordre principal, sur la nécessité de la sauvegarde de la santé des salariés.

Ainsi, la réduction de la durée de travail était essentiellement perçue au début comme moyen de réduire la charge et la fatigue du salarié l'exposant à des risques d'accidents de travail. Si l'introduction de nouveaux procédés et d'outils de production a certes contribué à diminuer les efforts physiques à déployer, ces mêmes outils ont évidemment introduit des cadences accrues, sources de nouvelles contraintes physiques et mentales, justifiant de leur côté une réduction de la durée du travail.

Il était, dès lors, parfaitement logique que la législation luxembourgeoise, notamment la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés et enfin la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, se basaient essentiellement sur des considérations tenant à la santé des salariés.

1.22 L'amélioration des conditions de vie

Les considérations de santé demeuraient pendant très longtemps les motifs principaux pour justifier des aménagements au niveau de la durée de travail.

La période allant de 1949 à 1974, caractérisée par la reconstruction du pays après la deuxième guerre mondiale et par une croissance extraordinaire de l'économie, a engendré une prospérité jamais connue auparavant.

Cette période, qualifiée par Jean Fourastié de période des *"trente glorieuses"*, a permis petit à petit de porter en avant des motivations nouvelles justifiant une réduction généralisée de la durée de travail. Sont ainsi apparues des considérations de loisirs, de participation à la vie associative, de bien-être, de besoins culturels, de formation.

Aux justifications, tantôt sociales, tenant à la santé et à la lutte contre le chômage, tantôt économiques, tenant à l'accroissement de la productivité des entreprises, les modes de vie changeants font naître d'autres besoins, le salarié revendiquant une organisation de son rythme de travail plus adaptée à son mode de vie personnel.

1.23 La garantie de l'emploi

La crise économique, engendrée en 1973 par le premier choc pétrolier, a apporté un volet supplémentaire au niveau de la réduction de la durée de travail.

Les justifications se fondent pour certains désormais également sur l'objectif de garantir le plein emploi ou du moins d'atténuer les effets du chômage.

Grâce aux instruments anti-crise mis en place, se concrétisant dans l'institution du Comité de coordination tripartite, élément clé du modèle luxembourgeois, la réduction des effectifs de la sidérurgie s'est faite sans licenciement par la mise en œuvre d'instruments anti-crise, telles que la préretraite et la division anti-crise (la DAC).

1.24 La flexibilisation du temps de travail

Dès le milieu des années 80, le nouvel essor économique s'est progressivement accompagné de la globalisation croissante de l'économie.

Confrontées à des marchés de plus en plus globalisés, caractérisés par des fluctuations de leurs carnets de commande, les entreprises revendiquent la flexibilisation de la durée de travail pour permettre une utilisation plus optimale des outils de production.

S'y ajoutent les arguments tenant aux mutations qui se produisent au niveau de la vie familiale, en raison surtout de l'accroissement progressif de l'emploi féminin, et qui sont à la base du souhait des salariés de disposer d'un horaire de travail plus adapté à leurs besoins personnels.

2. LA NEGOCIATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX DANS SON EVOLUTION

La détermination des conditions de travail demeurait pendant longtemps du seul ressort de l'employeur. Ce n'est qu'au XXe siècle, après la première guerre mondiale, qu'apparaissent en Europe les premières tentatives d'une réglementation collective des conditions de travail.

Au Grand-Duché de Luxembourg, la réglementation des conditions de travail quitte la sphère exclusive des relations individuelles en 1936 pour entrer timidement dans la phase de négociation collective. Limitée au début essentiellement aux conditions de rémunération, d'autres sujets se sont ajoutés par la suite. De cette façon, l'aménagement du temps de travail est entré peu à peu dans le domaine négocié entre les organisations patronales et syndicales.

Si la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail n'a pas inclus la durée de travail parmi les sujets à débattre, les années de crise des années 70 ont amorcé le pas dans cette direction.

La loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national pour l'emploi et se basant sur l'accord tripartite du 18 avril 1998, a fait de l'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail un point obligatoire de la négociation des conventions collectives de travail.

Afin d'éviter toute dérégulation effrénée, la loi place la négociation des plans d'organisation de travail dans le cadre de la définition de périodes de référence légales.

Le plan d'action national pour l'emploi de 1999 a donc mis en place un instrument permettant aux partenaires sociaux de négocier l'organisation du travail tout en protégeant les salariés contre une dégradation rampante et trop importante de leurs droits essentiels acquis au cours d'un siècle.

La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation¹ consacre et renforce les compétences de négociation des partenaires sociaux.

Sur la base du principe de la liberté contractuelle entre les partenaires sociaux représentatifs, l'on observe dans la plupart des pays européens et à l'intérieur de l'Union européenne elle-même, une tendance au renforcement de la valeur juridique des conventions librement négociées et signées en accordant aux partenaires sociaux un pouvoir réglementaire limité au champ d'application des conventions négociées.

Si le principe selon lequel les conventions collectives peuvent comporter des dispositions plus favorables pour les salariés que celles des lois et des règlements en vigueur est universellement reconnu, de nouvelles tendances consistent à conférer aux partenaires signataires le droit de s'entendre sur des clauses précises et incisives dans le domaine de l'organisation du travail.

Le jeu entre le législateur et les partenaires sociaux se modifie ainsi en conférant aux partenaires sociaux une plus grande autonomie pour réglementer les conditions de travail afin de pouvoir tenir compte de manière optimale des spécificités des entreprises ou des secteurs concernés. La négociation collective peut ainsi faire avancer le progrès social en prenant le devant sur les améliorations apportées par le processus législatif formel. Pour ce dernier l'avantage réside dans le fait qu'il peut observer l'applicabilité d'idées et de dispositions nouvelles avant de leur conférer un statut légal.

La réglementation négociée portant sur une plus grande flexibilité de l'organisation du travail, tenant tantôt à la globalisation des marchés, tantôt à la lutte pour le plein emploi ou plutôt à la prise en compte de nouvelles structures familiales, à la mobilité accrue, à l'offre de loisirs de plus en plus diversifiée, apparaît comme un instrument plus facilement maniable pour trouver les réponses adéquates voulues.

3. LA REALISATION D'IDEES NOUVELLES PAR LA NEGOCIATION

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.

¹ Intitulé complet de la loi visée: "*Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant*

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;

2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;

3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;

4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;

5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi".

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.

Le CES propose donc 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.

Dans les chapitres suivants, le CES résume tout d'abord les expériences étrangères en matière de comptes épargne-temps (cf. chapitre III), pour énoncer ensuite les orientations qu'il entend donner au débat en indiquant un certain nombre de pistes d'actions au législateur et aux partenaires sociaux, pistes qui pourront les guider dans la mise en place de modèles concrets de comptes épargne-temps (cf. chapitre IV).

Chapitre III
LES EXPERIENCES DES PAYS LIMITOPHES

III LES EXPERIENCES DES PAYS LIMITROPHES

Le CES a étudié les expériences vécues dans nos trois pays limitrophes, à savoir la France, l'Allemagne et la Belgique.

1. LA FRANCE

En France, deux dispositifs de comptes épargne-temps cohabitent, celui régissant le secteur privé et celui applicable dans la fonction publique.

- Pour le secteur privé, les comptes épargne-temps ont été introduits par la loi du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

Le régime originaire a été essentiellement réformé par les lois du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (loi Aubry II) et du 17 janvier 2003 relative aux salaires, aux temps de travail et au développement de l'emploi qui y apportent quelques modifications majeures.

L'article 16 de la loi de 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (loi Aubry II) conserve le cadre juridique du compte épargne-temps tout en précisant et complétant le dispositif, notamment sur le délai dans lequel le temps épargné doit être pris, l'alimentation du compte et son utilisation.

La loi de 2003 modifie essentiellement les modalités de valorisation des comptes épargne-temps en permettant désormais au salarié de valoriser les droits à congés payés par le biais de son compte épargne-temps non seulement en temps mais également en argent.

La loi originaire de 1994 ainsi que les lois modificatives ultérieures sont reprises dans l'article L227-1 du Code de travail.

D'autres lois s'y réfèrent indirectement. Ainsi, la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (loi Aubry I), qui ne modifie pas le régime applicable au compte épargne-temps, permet d'affecter une partie des jours de repos nés d'un accord de réduction du temps de travail au compte épargne-temps ouvert par le salarié.

Par ailleurs, la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale a prévu de nouvelles possibilités d'alimentation du compte.

- Conçu initialement comme une épargne-temps permettant au salarié de rémunérer une période d'absence liée à ses besoins personnels, le dispositif devient également, du fait des nouvelles dispositions légales, le moyen pour le salarié de se constituer une épargne si cette option est retenue par les partenaires sociaux dans les conditions légales.

Selon une enquête réalisée pour le compte de la DARES², 46% des salariés passés à 35 heures de travail par semaine avaient, début 2001, la possibilité d'alimenter leur compte épargne-temps par des jours de réduction du temps de travail. D'un point de vue sectoriel, les entreprises relevant de la banque et de l'assurance enregistrent une adhésion considérable au compte épargne-temps. Suivant cette enquête, une forte présence de cadres ou de techniciens et agents de maîtrise dans l'effectif favorise aussi le recours à ce dispositif.

- La loi consacre le caractère obligatoire, soit d'une convention ou d'un accord collectif étendu, soit d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement dans le respect de certaines conditions fixées par le Code de travail, pour la mise en place d'un compte épargne-temps.

Aussi la loi détermine-t-elle certaines mesures de protection pour le salarié quant à la sauvegarde de la santé et de la sécurité au travail (cf. réintégration dans l'entreprise après l'utilisation du compte épargne-temps, etc.), et des conditions impératives en ce qui concerne les délais et modalités d'utilisation.

Pour le surplus, le cadre légal se limite à fixer des conditions minimales à différents points afférents à la mise en place d'un compte épargne-temps.

Ainsi, la loi détermine, de manière non exhaustive, les éléments susceptibles de servir à l'alimentation du compte. La convention ou l'accord collectif qui met en place le compte épargne-temps doit définir les sources d'alimentation autorisées et les conditions suivant lesquelles l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte.

En ce qui concerne l'utilisation du compte épargne-temps, la loi précise également la durée minimale de temps épargné à prendre dans le cadre d'un compte épargne-temps, tout en laissant aux partenaires sociaux la possibilité d'augmenter ou de réduire la durée ainsi fixée.

A part la mise en place proprement dite et la réglementation afférente à certains éléments inhérents au régime d'un compte épargne-temps, il appartient à la convention ou à l'accord collectif de déterminer au moins les conditions relatives:

- à la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps s'applique: cette durée est fixée librement en fonction des spécificités de la branche ou de l'entreprise;
- aux modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte. Si le compte est géré en temps, les modes de conversion des éléments monétaires doivent être prévus. Si le compte est géré en argent, l'accord doit prévoir les modes de conversion des éléments temps en argent ainsi que les conditions de revalorisation des sommes présentes sur le compte;

² Enquête réalisée pour la DARES (Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, Ministère de l'emploi et de la solidarité) par l'Institut BVA auprès de 783 responsables d'entreprises (cf. "Le passage à 35 heures vu par les employeurs", DARES Public.2002.04 n°17.2: www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre1665/integral/2002.04-17.2.pdf).

- aux conditions normales d'utilisation du compte: les types d'utilisation possibles; les modalités de la prise du temps épargné, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices;
- aux conditions particulières d'utilisation du compte: les conditions de transfert d'un établissement à un autre ou vers une filiale du même groupe; les conditions de liquidation du compte lorsque le salarié décide de renoncer au compte épargne-temps.

Le recours au compte épargne-temps se fait 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.

- Dans la fonction publique, les décrets portant création des comptes épargne-temps datent du 29 avril 2002 pour la fonction publique de l'Etat, et du 3 mai 2002 pour la fonction publique hospitalière.

Le compte épargne-temps s'inscrit dans la logique d'une nouvelle gestion du temps de travail, des ressources humaines et de l'organisation des services, dans le respect des droits des agents et le souci de l'efficacité du service public. Il permet de répondre aux attentes des agents de la fonction publique qui souhaitent mieux adapter et diversifier l'organisation de leur temps de travail et de leur temps personnel.

Ces comptes épargne-temps sont ouverts à la demande de l'agent que l'administration informe annuellement des droits épargnés et consommés.

Outre la détermination des bénéficiaires, les décrets fixent le régime applicable quant aux modalités de fonctionnement du compte (alimentation et modalités d'utilisation du compte épargne-temps) et déterminent à ce sujet notamment les sources d'alimentation, les conditions et délais à respecter pour l'alimentation du compte, voire pour la prise du temps épargné.

En outre, les textes des décrets retiennent que les périodes d'absence prises au titre du compte épargne-temps sont assimilées à une période d'activité. Les agents conservent donc leurs droits à l'avancement, à retraite et aux congés ainsi que la rémunération qui était la leur avant l'absence.

Les décrets prescrivent également la nécessité d'un arrêté ministériel d'application pour aménager et compléter le régime quant aux règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps.

2. L'ALLEMAGNE

- En Allemagne, il n'existe pas de loi de base formelle, ni au niveau fédéral, ni au niveau des différents "*Länder*", fixant un régime général pour les comptes épargne-temps.

Néanmoins, certaines lois s'y réfèrent implicitement, notamment celle réglementant la durée de travail (cf. "*Arbeitszeitgesetz*"), qui prescrit des limites

maximales quant au temps de travail journalier et hebdomadaire auxquelles le régime des comptes épargne-temps ne saurait déroger. Aussi les mesures de protection sociale visant à sécuriser la situation des salariés en cas d'aménagement flexible du temps de travail, prévues par une loi du 6 avril 1998, sont-elles explicitement applicables aux comptes épargne-temps (cf. "*Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen*" = "*Flexigesetz*").

La mise en place des comptes épargne-temps relève essentiellement des conventions conclues au sein d'une entreprise entre l'employeur et les représentants syndicaux (= accords d'entreprise).

L'existence d'accords de branche ou d'accords sectoriels conditionne le régime applicable à l'entreprise concernée, l'accord d'entreprise, toujours obligatoire, prescrit dans ce cas les règles supplétives, établies dans le respect des dispositions-cadre fixées pour la branche ou le secteur en question.

- L'usage des comptes épargne-temps s'est systématisé depuis le milieu des années 90 et est devenu l'instrument le plus important en matière d'organisation flexible du temps de travail.

Le dispositif répond tant au besoin de flexibilité accru des entreprises, leur permettant de s'adapter au mieux aux cycles de la demande, qu'aux intérêts des salariés, désireux de concilier davantage vie professionnelle et obligations privées.

- En 2001³, presque 30% de toutes les entreprises, principalement de l'industrie manufacturière, et les administrations publiques avaient institué des comptes épargne-temps. Entre 1999 et 2001, le nombre d'entreprises ayant introduit le système des comptes épargne-temps a progressé de presque 10%.

La mise en place du dispositif ne s'est pas réalisée avec la même envergure sur tout le territoire allemand: le nombre d'entreprises ayant instauré un système de comptes épargne-temps dans l'Ouest de l'Allemagne est sensiblement supérieur à celui des nouveaux "*Länder*".

Aussi leur institution dépend-t-elle de la dimension de l'entreprise et de la branche d'activité concernée: le mécanisme des comptes épargne-temps est plus rarement institué auprès des petites et moyennes entreprises qu'il ne l'est auprès des grandes entreprises, employant 500 salariés et plus.

D'autres facteurs influent sur leur mise en place, tels que l'existence d'un comité d'entreprise ou d'une délégation du personnel, les marges de flexibilisation des horaires de travail au sein de l'entreprise (cf. possibilités d'aménagement flexible du temps de travail), l'existence de variations cycliques au niveau de la demande de production et le niveau de qualification des salariés.

³ L'ensemble des données chiffrées de ce chapitre est extrait de l'étude "*Arbeits- und Betriebszeiten 2001 - Neue Formen der betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements - Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung (Autoren: Bauer, Gross, Munz, Sayin, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2002)*", étude résumée dans: "*ISO-Informationen 12/2002,9-11*". La version intégrale de l'étude est publiée au site Internet: www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/AZBZ2001.PDF.

Quant à l'importance des recours individuels, 40% des salariés sont couverts par un compte épargne-temps, majoritairement de sexe masculin et issus de la carrière moyenne. Entre 1999 et 2001, le nombre de salariés ayant recours au compte épargne-temps a augmenté de près de 7%.

- La grande latitude laissée aux partenaires sociaux pour aménager les comptes épargne-temps explique la diversité de modèles qui ont été conçus, tant dans l'optique d'un meilleur aménagement individuel du temps de travail par le salarié (cf. comptes à court terme), de la réalisation de projets personnels ou du départ prématuré à la retraite (cf. comptes à long terme) qu'en vue de la formation continue (cf. comptes de formation).

Suivant la pratique allemande, les éléments les plus importants soumis à la négociation collective entre partenaires sociaux sont la détermination de la finalité des comptes épargne-temps, leur mise en place, les sources et conditions d'alimentation (e.a. le nombre maximum d'heures de crédit ou de débit dans ces comptes), les durées maximales d'utilisation du compte ainsi que les droits d'information du salarié (e.a. sur la situation de son compte épargne-temps).

3. LA BELGIQUE

En Belgique, l'instauration d'un mode d'aménagement du temps de travail répondant aux conditions d'un système d'épargne-temps fait encore actuellement défaut.

Dans l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, les partenaires sociaux s'étaient engagés à effectuer, au sein du Conseil national du travail, une analyse approfondie des possibilités et des expériences en matière d'épargne-temps afin d'élaborer éventuellement un cadre pour celui-ci.

L'accord gouvernemental du 10 juillet 2003 prévoyait que le gouvernement invite les partenaires sociaux à réfléchir sur l'introduction d'un nouveau système de compte épargne-temps.

Selon cet accord, le compte épargne-temps serait un nouveau dispositif permettant aux salariés de mieux concilier vie de famille et travail sur une période de référence plus longue dans la carrière. Le compte épargne-temps se construirait sur base volontaire dans le respect du droit du travail et des dispositions concernant la durée légale du travail. Chaque salarié se verrait accorder dans ce cadre un compte d'épargne-temps qui lui est propre. Il placerait par exemple sur ce compte des jours de vacances non pris ou des heures supplémentaires qu'il pourrait ainsi récupérer au moment le plus opportun de sa carrière.

Ce système d'aménagement du temps de travail n'est pas à confondre avec le mécanisme du crédit-temps⁴, qui suit pourtant la même philosophie, c'est-à-dire permettre aux salariés qui en expriment le souhait de disposer de plus de temps libre pour répondre à leurs obligations familiales et sociales ou désireux de réaliser des projets personnels.

En effet, il en diffère totalement dans la mesure où le compte épargne-temps, contrairement au crédit-temps, n'accorderait pas au salarié qui a une certaine ancienneté (1, 5 ou 20 ans) dans l'entreprise le droit d'interrompre entièrement ou partiellement sa carrière, tout en bénéficiant d'une allocation de la part de l'Office national de l'emploi.

Dans sa mouture actuelle, le projet d'introduire des comptes épargne-temps aurait pour conséquence de supprimer les systèmes actuels de crédit-temps et de pré-pension lesquels constituent véritablement un droit accompagné d'une allocation de sécurité sociale pour le salarié de concilier vies privée et professionnelle, alors que l'épargne-temps serait un système d'assurance-carrière financé uniquement par les revenus des salariés et non plus comme c'est le cas du crédit-temps par le biais de la sécurité sociale.

Contrairement au crédit-temps, le système d'épargne-temps ne conférerait donc pas un droit à chaque travailleur d'interrompre sa carrière pendant une durée déterminée dans la mesure où le travailleur devrait épargner le temps qu'il souhaiterait utiliser par la suite.

A l'heure actuelle, l'instauration d'un système d'épargne-temps demeure encore à l'état de projet, étant donné que certaines divergences de vue et des difficultés de mise en pratique se sont manifestées, notamment entre les partenaires sociaux.

Le sujet sera probablement abordé dans le cadre du nouvel accord interprofessionnel que les partenaires sociaux doivent négocier en septembre 2004 pour les deux années à venir.

⁴ Il fut instauré par la convention collective de travail n°77 bis (CCT n° 77 bis) conclue en décembre 2001 au sein du Conseil national du travail, et remplace depuis le 1^{er} janvier 2002 l'ancien système d'interruption de carrière pour les employeurs et salariés du secteur privé, à l'exception des "*formes spécifiques*" d'interruption de carrière (=congés "*thématiques*", congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soins à apporter à un membre du ménage ou de la famille gravement malade) qui sont maintenus.

Sous le terme général de "*crédit-temps*", on regroupe en fait trois régimes distincts:

- le crédit-temps proprement dit, sous la forme d'une suspension complète des prestations de travail ou de réduction des prestations à un emploi à mi-temps;
- le droit à une diminution de carrière d'un cinquième;
- le droit à la réduction des prestations de travail pour les salariés âgés de 50 ans ou plus.

L'octroi du crédit-temps est un droit pour tout salarié, non subordonné à l'accord de l'employeur excepté dans les entreprises qui occupent dix salariés ou moins. Il s'agit toutefois d'un droit limité à 5% de l'effectif de l'entreprise, c'est-à-dire que 5% des salariés peuvent simultanément prendre un crédit-temps. Ce pourcentage peut être élargi par convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, voire par modification du règlement de travail.

Chapitre IV
LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA MISE EN
PLACE DES COMPTES EPARGNE-TEMPS

IV LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA MISE EN PLACE DES COMPTES EPARGNE-TEMPS

1. LA MISE EN PLACE DES COMPTES EPARGNE-TEMPS

1.1 L'intégration dans un espace juridique complexe

Les relations de travail entre employeurs et salariés s'intègrent dans un ensemble de mécanismes juridiques établis par le droit du travail. Pour bon nombre de salariés les conditions de travail sont déterminées, dans le cadre des dispositions légales, tant par les conventions collectives que par les contrats de travail individuels.

La mise en place de comptes épargne-temps comportera, dès lors, un volet individuel entouré de garanties légales et négociées fortes.

1.2 L'évaluation de l'impact

Les comptes épargne-temps constituent, convient-il de le rappeler, une formule nouvelle permettant au salarié d'opter librement pour une organisation de travail lui donnant l'opportunité de réaliser un projet personnel au moyen d'une période de congé plus longue, sans devoir recourir à un congé sans solde.

Le CES estime, dès lors, qu'il est difficile d'évaluer, dès le départ, l'impact qu'aura l'institution du compte épargne-temps auprès des salariés.

Si a priori on peut estimer que les comptes épargne-temps sont susceptibles de n'intéresser qu'une minorité de salariés, les mentalités changeantes qui se manifestent au niveau de la volonté de l'organisation plus flexible du rythme de vie surtout des jeunes générations, pourraient néanmoins accroître l'attrait pour les comptes épargne-temps dans les années à venir.

Tant les conventions collectives de travail prévoyant d'ores et déjà des formules de comptes épargne-temps que celles en préparation confirment un attrait certain de cette nouvelle formule.

Bien entendu, sa généralisation pourrait produire des répercussions sur l'organisation des entreprises, dont les contraintes pourraient empêcher une mise en place, à une large échelle, des comptes épargne-temps, surtout si l'on prend en compte que le cercle des bénéficiaires peut évidemment différer d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre en fonction de la structure d'âge des salariés, du niveau de leur formation, de l'organisation du travail existant, etc. .

Ne pouvant donc pas anticiper l'ampleur que rencontrera la formule des comptes épargne-temps auprès des salariés, le CES estime qu'une évaluation de l'impact ne peut se faire qu'à la lumière des expériences vécues après une première période de mise en pratique.

1.3 La démarche du CES

Le CES, tout en voulant réserver à la négociation entre partenaires sociaux représentatifs sur le plan national le plus grand espace possible, se propose de tracer un certain nombre de pistes leur permettant d'orienter leurs négociations.

Pour réaliser cet objectif, la création d'un nouvel instrumentaire légal s'impose. Celui-ci se limiterait aux points essentiels, alors que les modalités pratiques d'exécution feraient l'objet de négociations entre partenaires sociaux.

La démarche proposée par le CES comprend quatre grands instruments:

- la loi-cadre fixant les règles légales à respecter et déterminant la trame du contenu des négociations;
- la mise en place du système des comptes épargne-temps sur la base d'un accord national⁵ dans le secteur privé et sur la base d'un accord salarial dans la fonction publique;
- l'organisation des comptes épargne-temps par voie d'une convention collective de travail négociée pour une entreprise déterminée ou pour un secteur d'activité économique;
- la conclusion d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur.

L'agencement de ces différents instruments est plus amplement décrit ci-après.

⁵ Dans le présent avis, le terme "*accord national*" se réfère aux accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel à conclure entre partenaires sociaux conformément aux dispositions du titre III de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation (cf. article 41 de la loi), 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.

2. LA LOI-CADRE SUR LES COMPTES EPARGNE-TEMPS

La loi-cadre portant institution des comptes épargne-temps doit définir les règles fondamentales de la mise en place de cette nouvelle formule d'organisation du travail.

2.1 La définition des comptes épargne-temps

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.

2.2 Les instruments de la négociation et les parties contractantes

2.21 Les instruments de la négociation

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 et la convention collective de travail auxquels seraient obligatoirement subordonnés les accords individuels pour la mise en oeuvre des comptes épargne-temps.

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.

2.211 La thèse majoritaire

- Pour **la majorité des membres du CES**, les deux instruments devraient se situer à pied d'égalité et cela pour une raison double.
- Dans les entreprises qui ne tombent pas sous le champ d'application d'une convention collective de travail sectorielle ou sous une convention ne prévoyant pas expressément l'institution de comptes épargne-temps, l'accord national fixera les conditions d'institution et de fonctionnement de tels comptes afin de ne pas exclure les salariés y travaillant.

Pour ce cas de figure, tout accord individuel entre un employeur et son salarié devrait impérativement se fonder sur l'accord national et en respecter les dispositions (**cf. cheminement 1 du schéma ci-après**).

A défaut d'accord national et en l'absence d'une convention collective de travail, aucun compte épargne-temps sur base individuelle ne pourra être institué.

- Dans les entreprises et les secteurs couverts par une convention collective, les partenaires sociaux signataires de la convention pourraient déterminer les conditions

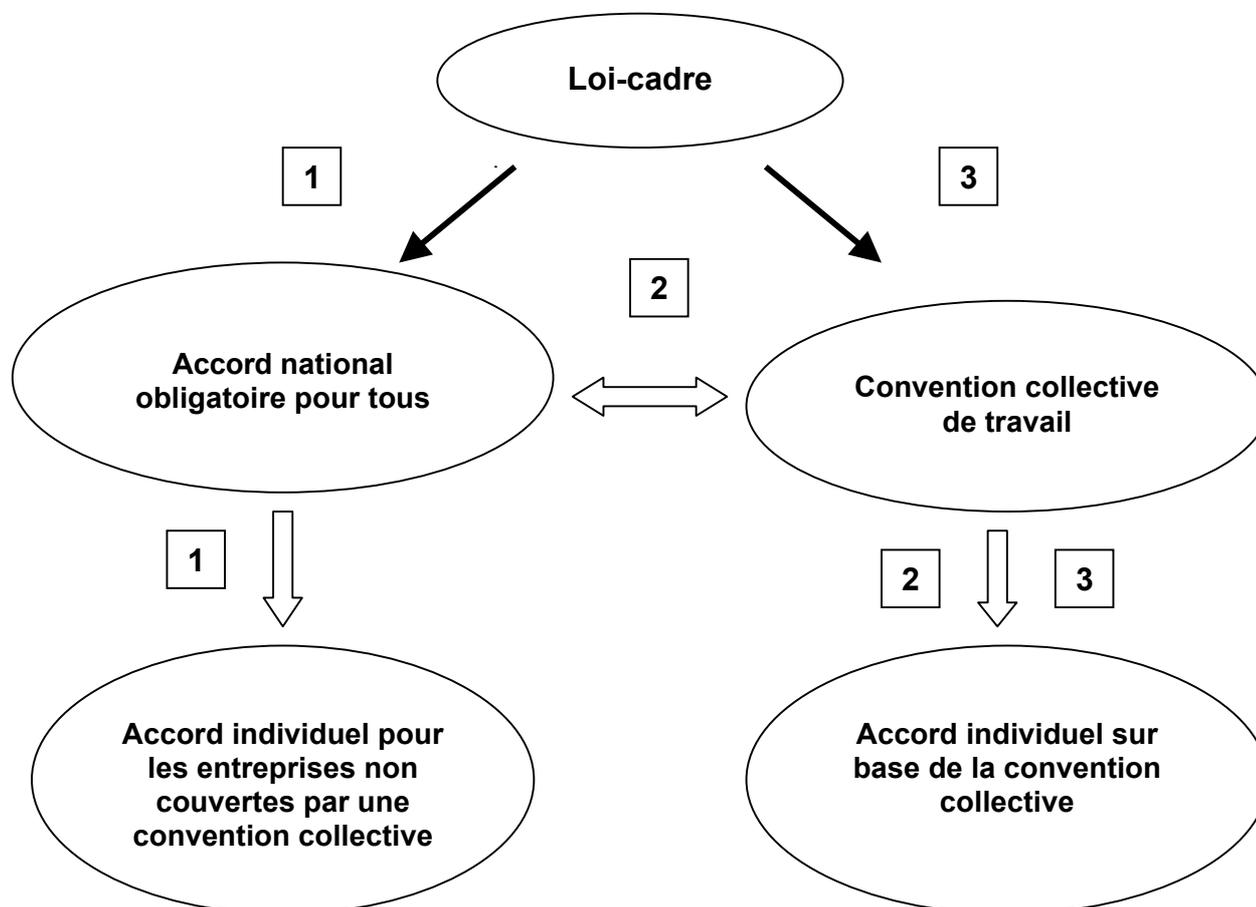
régissant l'institution des comptes épargne-temps pour les salariés rentrant sous le champ d'application de la convention (**cf. cheminement 3 du schéma ci-après**).

Cette façon de procéder respecte pleinement l'autonomie tarifaire légale des partenaires sociaux négociant une convention et qui, en vertu de cette autonomie, peuvent déterminer librement les conditions de travail régies par chaque convention.

Bien entendu, dans la pratique, les conventions collectives seront souvent complémentaires à l'accord national dans le sens que les mêmes partenaires sociaux qui ont négocié l'accord national s'inspireront en toute logique de la charpente y retenue sans qu'il en soit fait une obligation légale formelle, ceci conformément au principe de l'autonomie tarifaire (**cf. cheminement 2 du schéma ci-après**).

Si la convention collective concerne tout un secteur, la formule de la déclaration d'obligation générale permettra d'étendre, par voie de règlement grand-ducal, l'application du système des comptes épargne-temps à toutes les entreprises du secteur concerné.

Tout accord individuel convenu sur la base de la convention collective s'inscrira évidemment dans le contexte de cette convention.

Thèse majoritaire: Voie à suivre

Source: CES

Explications du graphique:

- **Cheminement 1** : cas de la négociation à défaut de convention collective.
- **Cheminement 2** : cas de la négociation par convention collective qui peut être complémentaire mais non subordonnée à l'accord national.
- **Cheminement 3** : cas de la négociation par convention collective.

2.212 La thèse minoritaire

- Pour **une minorité des membres du CES**, la conclusion d'un accord national constitue, en revanche, la "*conditio sine qua non*" même de la mise en place de comptes épargne-temps, la loi-cadre sur les comptes épargne-temps devant faire de la conclusion d'un tel accord son exigence première.

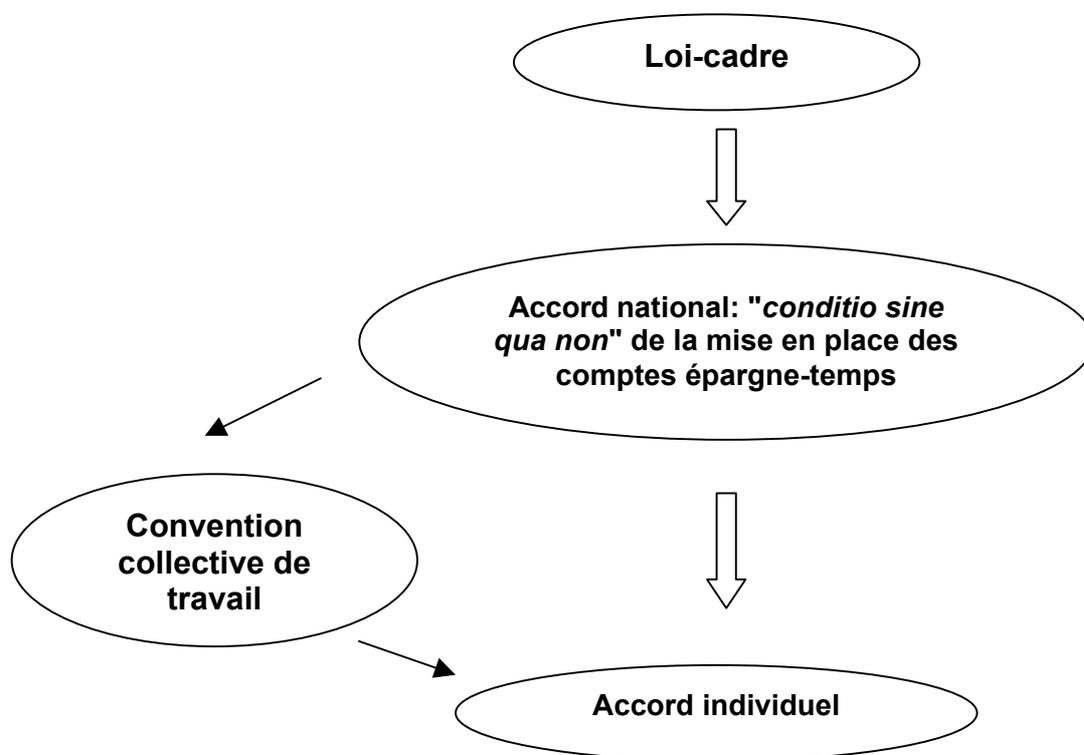
A cet accord national serait subordonné tout accord portant sur l'institution de comptes épargne-temps à titre individuel.

Il en serait de même pour toute convention collective négociée au niveau d'une entreprise ou d'un secteur.

Pour ces membres, toute convention collective devrait respecter l'accord national. Les dispositions y prévues ne sauraient déroger aux règles établis par l'accord national que dans un sens plus favorable au salarié.

A défaut d'un tel accord, aucun régime de comptes épargne-temps ne pourrait être institué.

Thèse minoritaire: Voie à suivre



Source: CES

- Dans les développements qui suivent et qui se rapportent à l'accord national et/ou à la convention collective, les mêmes membres tiennent à formuler des positions différenciées sur certains points.

2.22 Le champ d'application

La loi-cadre devrait laisser la négociation d'un accord national et d'une réglementation des comptes épargne-temps faisant partie intégrante d'une convention collective aux organisations d'employeurs et syndicales qui, suivant la loi applicable aux relations collectives de travail, auront la capacité de conclure un accord national, respectivement une convention collective de travail.

En prévoyant, à la suite, sur base de l'accord national et/ou de la convention collective de travail, des accords individuels directs entre l'employeur et le salarié, le CES estime avoir rencontré tant les besoins des salariés occupés par les petites entreprises à faible effectif qui ne bénéficient pas d'une convention collective de travail que des salariés couverts par une telle convention.

La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation s'applique à la réglementation des relations collectives de travail des ouvriers et employés privés, donc aux salariés dont le contrat de travail est régi par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les salariés dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics, ne sont pas visés.

Pour les régimes statutaires de la fonction publique et pour les secteurs assimilés, un accord spécifique s'inspirant des mêmes principes devrait être négocié.

2.3 Les points impératifs devant faire l'objet de la négociation

L'accord national et/ou la convention collective de travail constituant les supports prévus par la loi-cadre pour régler et pour garantir le fonctionnement des comptes épargne-temps, la loi-cadre devrait imposer aux parties contractantes les points sur lesquels ils doivent obligatoirement s'entendre, conformément aux dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation.

2.31 L'objectif du compte épargne-temps

- L'objectif du compte épargne-temps étant de permettre au salarié qui le souhaite de réaliser un projet personnel, les parties contractantes, pour éviter des situations conflictuelles quant à l'opportunité du projet au moment de sa réalisation, devront s'entendre sur le motif des comptes épargne-temps. Le motif peut porter sur un projet précis et prédéterminé ou sur un projet dont l'objectif n'est pas fixé par avance.

Les projets peuvent ainsi rencontrer une vaste panoplie de motifs, tels que la participation à des mesures de formation permettant au salarié, soit d'accroître son employabilité par l'acquisition de compétences professionnelles

complémentaires ou nouvelles, soit d'élargir ses connaissances dans des domaines d'intérêt personnel, culturel ou autres, ou encore l'anticipation de la retraite, l'éducation d'enfants, le travail partiel, la planification d'un voyage, la participation à un événement sportif, culturel, etc..

- Deux thèses s'opposent au sein du Conseil économique et social au sujet des objectifs à prendre en compte par les comptes épargne-temps.
- Les tenants de la **thèse majoritaire** souhaitent laisser, comme dans nos pays voisins, une latitude aussi large que possible aux parties contractantes pour définir les objectifs à retenir afin de respecter les souhaits des salariés. De même, une telle démarche rend facilement possible le changement, le cas échéant, indispensable ou souhaité d'un projet.

Par ailleurs, l'intervention obligatoire des partenaires sociaux offre suffisamment de garanties pour éviter des déviations abusives des buts poursuivis.

- Les tenants de la **thèse minoritaire** estiment nécessaire de limiter les objectifs à des projets strictement définis à l'avance pour éviter que les comptes épargne-temps ne dégénèrent en simple cagnotte de temps disponible ou ne soient déviés en nouvel instrument de flexibilisation de la durée de travail au détriment de l'organisation individuelle de travail du salarié. Les mêmes membres estiment de plus que des projets d'ordre social ou familial, par exemple, devraient être réglés par d'autres législations à caractère social. D'autres objectifs, tels que ceux tenant à la formation, pourraient être pris en charge par les instruments mis en place en matière de formation professionnelle continue.

2.32 Les sources d'alimentation des comptes épargne-temps

Les parties contractantes d'un accord national et/ou d'une convention collective instituant les comptes épargne-temps devraient impérativement se mettre d'accord sur les sources d'alimentation des comptes épargne-temps.

En dehors des normes légales de protection des salariés tenant à la durée de travail de 40 heures par semaine, 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.

A contrario, la loi devrait exclure la conversion en temps de primes de production, de performance personnelle, de participation aux bénéfices, etc..

Les sources d'alimentation des comptes épargne-temps, à fixer entre partenaires sociaux, peuvent donc comprendre les éléments suivants:

- 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 le temps de travail excédentaire est presté à l'initiative personnelle du salarié, ce travail n'est pas à considérer comme travail supplémentaire au sens de la loi donnant droit aux majorations légales et conventionnelles de rémunération pour heures supplémentaires.

En revanche, si les heures excédentaires sont à qualifier de travail supplémentaire dans la mesure où leur prestation a été imposée par l'employeur, ces heures donnent droit à des majorations qui peuvent à leur tour alimenter les comptes épargne-temps.

Dans le cadre de plans d'organisation du travail sous forme de systèmes d'horaires mobiles, les heures excédentaires non-compensées en fin de période de référence et ayant fait, le cas échéant, déjà l'objet d'un report, peuvent constituer également une source d'alimentation des comptes épargne-temps. Dans la mesure où la prestation de ces heures puisse être justifiée par des raisons de service, elles donneront droit à majoration, source d'alimentation des comptes épargne-temps.

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;

- les périodes de congés conventionnels excédant la durée de congé légal;
- les jours fériés d'usage;
- les jours fériés de rechange;
- les majorations de rémunération pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié légal.

Le **Groupe patronal** estime qu'en sus des sources ainsi énumérées, les comptes épargne-temps pourraient également être alimentés par les jours de congé annuel de récréation dans une limite à définir d'un commun accord entre les partenaires sociaux. Ce nombre sera déterminé sur base de considérations tenant à la sécurité et à la santé des salariés. Ce nombre de jours peut également couvrir les jours de congé non pris en vertu des dispositions légales afférentes.

S'agissant d'un congé annuel de récréation, le **Groupe salarial** est en revanche 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.

2.33 Le cercle des bénéficiaires des comptes épargne-temps

Les comptes épargne-temps constituent, comme il a été décrit ci-avant, quant à leur principe, un nouvel instrument d'organisation du travail à disposition de tous les salariés qui en font la demande sur base de l'accord national et/ou d'une convention collective prévoyant un modèle de compte épargne-temps pour l'entreprise ou le secteur visé.

2.34 L'utilisation des comptes épargne-temps

En ce qui concerne l'utilisation des comptes épargne-temps, la loi-cadre doit garantir que le salarié pourra réaliser son projet personnel au moment convenu.

Les modalités d'utilisation doivent être réglées dans l'accord national et/ou la convention collective à négocier. Un certain nombre de règles d'organisation sont en effet nécessaires pour éviter une sérieuse entrave au bon fonctionnement de l'entreprise.

Ces modalités, qui divergent d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre, portent principalement sur:

- les critères de préséance.

Ceux-ci sont à fixer si plusieurs salariés veulent utiliser leurs comptes épargne-temps simultanément ou en cas de concours entre un ou plusieurs salariés voulant bénéficier du temps épargné et un ou plusieurs salariés souhaitant prendre le congé légal, ou une des formes de congés fixés, soit par le texte coordonné du 20 septembre 1979, soit dans des lois spéciales. Il pourra s'agir en l'occurrence de critères tenant à l'ancienneté, à l'âge, à l'ordre de la présentation des demandes, etc.;

- l'éventuel report de l'utilisation du compte épargne-temps.

Seule une situation exceptionnelle, notion dont la portée et les cas à retenir doivent être précisés dans l'accord national 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 et/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;

- le(s) délai(s) de préavis à respecter par le salarié qui souhaite utiliser son temps épargné dans la mesure où le moment d'utilisation du compte épargne-temps n'a pas été précisé dès le départ;
- la possibilité de prolonger les périodes d'absence moyennant une réduction équivalente du salaire.

2.35 La gestion des comptes épargne-temps

2.351 Les principes

- La gestion des comptes épargne-temps doit impérativement faire l'objet des questions dont le législateur doit fixer les lignes directrices pour guider les négociations entre les partenaires sociaux.

La question de la gestion des comptes épargne-temps est surtout essentielle pour le salarié. Il importe que la loi prescrive les garanties indispensables à une gestion saine des comptes épargne-temps. En effet, le salarié qui reporte, d'une manière délibérée, une partie de son revenu a un droit légitime de voir son épargne bénéficier d'un maximum de sûretés et de garanties.

- D'un point de vue comptable, la partie des salaires dont le versement ne se fait pas à l'immédiat mais à une période ultérieure, se matérialisera en tant que dette de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés par un poste de passif au niveau du bilan, tout en constituant un poste de frais figurant dans les comptes "*pertes et profits*" en tant que frais personnels. Ce poste devra être adapté au fur et à mesure de l'augmentation des engagements de l'entreprise.

Ce mécanisme comptable ne présente évidemment aucune garantie pour le salarié en cas d'insolvabilité de l'entreprise. Cette dernière question sera abordée ci-après dans la section 2.36 "*Les garanties*".

2.352 La tenue des comptes épargne-temps

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.

2.36 Les garanties

2.361 Le bien-fondé de la mise en place d'un système de garanties

- La loi-cadre imposera aux partenaires sociaux appelés à négocier un accord national et/ou une convention collective de travail instituant un régime de comptes épargne-temps de s'entendre sur les garanties entourant les comptes épargne-temps mis en place.

La volonté du salarié d'opter pour la constitution d'un compte épargne-temps à son profit dépend, en grande partie, de l'efficacité de ces garanties et cela nonobstant la volonté du CES de mettre en place des mécanismes qui soient clairs, efficaces et facilement gérables.

Les garanties devront, par ailleurs, être d'autant plus grandes que les périodes de temps épargné accumulées sont plus longues, le risque subi par le salarié augmentant évidemment avec la durée maximale du temps épargné mis dans son compte épargne-temps. Le mécanisme de garanties choisi dépendra pour l'entreprise du nombre des comptes épargne-temps à gérer.

- La mise en place d'un système de garanties répond surtout à la nécessité d'assurer la protection des droits du salarié en cas de faillite⁶ de l'entreprise. Dans un tel cas, il

⁶ Dans les développements qui suivent, le terme "*faillite*" est à comprendre au sens large, visant ainsi les différentes procédures judiciaires applicables en cas d'insolvabilité d'une entreprise, à savoir la faillite proprement dite, le concordat préventif de la faillite, la gestion contrôlée et la liquidation judiciaire.

faut absolument éviter que le temps mis en compte ou les sommes provisionnées en contrepartie des heures accumulées sur le compte épargne-temps, représentant des créances de travail, ne tombent dans la masse de la faillite et ne soient ainsi perdus pour le salarié.

2.362 Les instruments envisageables

- Selon le CES, plusieurs instruments de garanties pourraient être envisagés pour répondre aux objectifs énoncés ci-avant, à savoir notamment :
 - 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;
 - le recours au mécanisme d'assurance;
 - 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 estime que la solution des fonds externes (cf. 1^{er} point ci-avant) est la plus appropriée.

2.37 L'institution d'une commission paritaire

La loi-cadre doit fixer le principe d'une commission paritaire à mettre en place par les partenaires sociaux au niveau de l'accord national et/ou de la convention collective, et destinée à concilier les parties contractantes de l'accord national et/ou de la convention collective en cas de difficultés d'interprétation du texte de ceux-ci.

Le fonctionnement et la composition de cette commission sont à fixer dans l'accord national et/ou la convention collective.

Bien entendu, l'institution de la commission paritaire ne fait pas obstacle au droit de l'employeur ou du salarié d'introduire un recours devant le tribunal de travail en cas de survenance d'un conflit individuel qui peut surgir au niveau de l'exécution d'un accord individuel.

2.4 Le maintien du statut du salarié pendant les périodes d'utilisation du compte épargne-temps

Pendant les périodes où le salarié utilise le solde accumulé sur son compte épargne-temps, son contrat de travail est maintenu avec tous les droits et obligations découlant de la loi, des règlements, des conventions collectives ou du contrat lui-même, dont:

- la rémunération:

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise du temps épargné sont calculées d'après les barèmes et grilles de traitement en vigueur au moment de son départ.

La période de temps épargné utilisé est traitée en tant que période de travail normal. Le salarié disposera d'un décompte mensuel, les cotisations sociales et les impôts seront prélevés d'après les lois en vigueur.

Le salarié bénéficiera de tout avancement en traitement suivant les conditions et aux échéances fixées dans les textes légaux, respectivement résultant de l'application d'une convention collective de travail.

Quant aux primes de performance, de production, de participation aux bénéfices ou autres, il appartient aux partenaires sociaux de négocier si le salarié doit en garder le bénéfice pendant la période de son absence.

Par ailleurs, si le salarié s'est mis d'accord avec son employeur pour s'absenter plus longtemps, c'est-à-dire prolonger la période d'utilisation du compte épargne-temps, le salaire ou le traitement seront réduits en proportion sans pouvoir être inférieurs au salaire social minimum.

En revanche, l'allocation complémentaire en matière de revenu minimum garanti telle que prévue par la loi modifiée du 29 avril 1999⁷ n'est pas due afin d'éviter que le salarié demande à prolonger la période d'utilisation de son compte épargne-temps dans le but de voir réduire son salaire ou traitement mensuel au seuil lui permettant de bénéficier également de ce complément;

- les contrats d'assurance pension complémentaire en application dans l'entreprise;
- les droits du salarié au congé légal, au congé conventionnel, aux jours fériés légaux, aux jours fériés d'usage et de rechange;
- le calcul de son ancienneté dans l'entreprise. La période de temps épargné utilisé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise;
- sa réintégration dans l'entreprise.

A l'issue de sa période d'absence, le salarié devra pouvoir réintégrer son poste de travail. Si, en cas d'absence de longue période, cela n'est pas possible, les

⁷ Cf. loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à revenu minimum garanti.

partenaires sociaux devront convenir les modalités à respecter pour garantir au salarié de retrouver un poste de travail et une fonction équivalents et correspondants à ses compétences;

- le respect des clauses de non-concurrence éventuellement prévues dans son contrat de travail.

2.5 Les aspects fiscaux

- L'institution de comptes épargne-temps comporte des répercussions fiscales et pour le salarié et pour l'employeur.
- Pour le salarié, l'imposition se fera au moment où il utilise son temps épargné, suivant le régime de l'imposition sur les salaires et traitements.

L'imposition ne se fera donc pas au moment où le salarié a effectivement presté les heures de service reportées.

Le principe de l'imposition au moment de la mise à disposition du revenu (cf. article 108 L.I.R.), contrepartie du temps épargné, s'applique également au cas où le salarié répartit le capital accumulé en espèces sur une période plus longue.

- Dans le chef de l'employeur, toute dotation de la contre-valeur en espèces des heures de travail prestées dans le cadre d'un compte épargne-temps est à considérer comme provision et est à traiter fiscalement comme telle.
- Pour tous les cas ne tombant pas sous l'application du principe général énoncé ci-avant pour le salarié, l'imposition des soldes accumulés sur les comptes épargne-temps se fera par analogie aux dispositions spécifiques prévues par le Code fiscal en matière d'imposition des revenus.

Ces situations peuvent notamment se présenter:

- si le salarié renonce ou est obligé à renoncer à son compte épargne-temps et qu'il bénéficie d'une indemnisation en espèces;
- en cas de licenciement ou de démission du salarié;
- en cas de décès du salarié;
- en cas de transfert de l'entreprise ou du transfert du compte épargne-temps entre deux employeurs successifs;
- en cas de faillite de l'entreprise.

2.6 Le régime de sécurité sociale

La rémunération versée au salarié pendant l'utilisation du compte épargne-temps est à considérer comme salaire ou traitement déphasé et est, à ce titre, à soumettre aux cotisations sociales au moment de la prise du temps épargné.

2.7 La cessation du compte épargne-temps

- Si le salarié peut fixer de son plein gré le moment d'utilisation de son compte épargne-temps, d'après les dispositions de la convention négociée entre

partenaires sociaux, il pourra être confronté à des situations accidentelles ou imprévisibles.

Il en est ainsi en cas de:

- licenciement ou de démission du salarié;
- décès du salarié;
- cessation des affaires par l'employeur, à l'exception de l'état de faillite⁸.

La survenance de ces événements donne lieu à l'octroi d'une indemnité compensatrice dont le montant est fonction du solde accumulé sur le compte épargne-temps du ou des salariés concernés.

- En cas de renonciation à l'utilisation des comptes épargne-temps, la convention négociée entre partenaires sociaux doit, outre les conditions dans lesquelles un salarié pourra renoncer à son compte épargne-temps, fixer expressément les conditions de liquidation du compte. La convention pourrait ainsi prévoir, soit le versement d'une indemnité correspondante aux droits acquis au moment de la renonciation, soit la prise du temps épargné en une seule fois ou échelonné sur plusieurs périodes, permettant de solder les droits du salarié.
- En ce qui concerne la situation du transfert d'entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, l'employeur cessionnaire ne saurait être obligé de devoir reprendre les comptes de l'entreprise cédante à défaut de structure de compte épargne-temps instituée au sein de son entreprise. En effet, la mise en place d'un compte épargne-temps n'est pas un droit absolu pour le salarié. Dans ce cas, les comptes de l'entreprise cédante seront liquidés suivant la solution retenue ci-avant pour le cas de la cessation des affaires par l'employeur.
- 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.

2.8 L'évaluation des résultats

Les comptes épargne-temps constituant un instrument tout à fait nouveau, le CES estime qu'une évaluation des résultats et des bonnes pratiques s'impose après un certain temps de mise en oeuvre de la loi.

Aussi le CES propose-t-il que la loi-cadre devrait charger l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) d'élaborer, tous les cinq ans, un rapport à l'intention du gouvernement, de la Chambre des députés, des organisations syndicales et patronales représentatives et des chambres professionnelles, sur l'impact et les difficultés d'application rencontrés lors de l'application du nouveau dispositif.

⁸ Cf. l'état de faillite de l'employeur est traité ci-avant dans la section 2.36 "Les garanties".

3. L'ACCORD NATIONAL ET/OU LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

L'accord national et/ou la convention collective de travail constituent les deux instruments servant à l'institution d'un régime de comptes épargne-temps.

Alors qu'**une majorité des membres du CES** estime que ces deux instruments se situent à pied d'égalité, **une minorité des membres** est en revanche d'avis que l'accord national, dont la conclusion est obligatoire, prime toute convention collective éventuellement négociée en complément de l'accord.

Une minorité des membres du CES ne confère donc qu'un rôle subordonné à l'instrument de la convention collective dont les dispositions ne sauraient déroger aux règles établies par l'accord national que dans un sens plus favorable au salarié.

La majorité des membres du CES souligne l'équivalence de l'accord national et des conventions collectives de travail, lesquelles sont des lieux de prédilection du dialogue social. Cela d'autant plus qu'une telle approche permet de tenir compte de façon optimale des situations particulières qui se rencontrent au niveau d'une entreprise et des spécificités des secteurs et branches concernés, et garantit la cohérence et l'équité au niveau du traitement des projets individuels des salariés exprimant le souhait de la mise en place d'un compte épargne-temps à leur profit.

Un régime de compte épargne-temps, institué par voie d'accord national et/ou de convention collective, devra respecter la loi-cadre et s'entendre obligatoirement sur les points y fixés.

Sous ces conditions, l'accord national et/ou la convention collective devront porter essentiellement sur:

- la durée des comptes épargne-temps;
- la finalité;
- le cercle des bénéficiaires;
- les sources d'alimentation;
- les critères d'utilisation;
- les garanties;
- les règles de gestion;
- l'information des parties signataires;
- l'institution d'une commission paritaire;
- les conditions de renégociation.

3.1 La durée des comptes épargne-temps

Le CES est d'avis que la fixation d'une durée minimale est importante, alors qu'il s'agit d'éviter que les comptes épargne-temps ne deviennent en fait un nouvel instrument de flexibilisation des horaires de travail.

En effet, tout fractionnement excessif des périodes d'utilisation de congés imputés sur le compte épargne-temps risquerait d'aboutir à une situation contraire à l'idée des comptes épargne-temps.

L'accord national et/ou la convention collective devraient donc exiger, de manière impérative, la fixation d'une durée minimale au moment de la conclusion d'un accord individuel.

Si **une majorité des membres du CES** n'a pas voulu se fixer sur une durée minimale de travail à prester par le salarié et à mettre sur son compte épargne-temps avant qu'il puisse en bénéficier, **une partie des membres** estime cependant que la durée épargnée ne devrait pas être inférieure à 3 mois.

3.2 La finalité

Alors que la loi-cadre laisse aux partenaires sociaux la liberté de s'entendre sur les motifs sur lesquels peuvent porter les comptes épargne-temps, l'accord national et/ou la convention collective pourraient déléguer, en l'absence de réglementation à ces niveaux, la fixation de ces finalités à l'accord individuel instituant un compte épargne-temps.

En effet, c'est sur le plan de l'entreprise qu'il sera le plus simple de s'entendre sur ces motifs qui, convient-il de le rappeler, peuvent être les plus divers.

3.3 Le cercle des bénéficiaires

Tout salarié peut demander l'institution d'un compte épargne-temps auprès de son employeur, conformément aux stipulations de l'accord national et/ou de la convention collective de travail applicables.

3.4 Les sources d'alimentation

Les partenaires sociaux conviendront des sources d'alimentation des comptes épargne-temps (voir section 2.32 "*Les sources d'alimentation des comptes épargne-temps*" ci-avant).

3.5 Les critères d'utilisation

Si l'accord national et/ou la convention collective respectent le principe arrêté dans la loi-cadre et ouvrant au salarié le droit de disposer de son compte épargne-temps au moment convenu, les partenaires sociaux pourront néanmoins fixer des situations qui pourraient justifier le report de l'utilisation du compte épargne-temps et devront régler les conséquences, notamment financières d'un report.

3.6 Les garanties

Les partenaires sociaux sont tenus de s'entendre sur les garanties entourant les comptes épargne-temps mis en place conformément aux considérations retenues ci-avant dans la section 2.36 "*Les garanties*".

3.7 Les règles de gestion

Les partenaires sociaux conviendront des règles de gestion des comptes épargne-temps conformément aux principes énoncés ci-avant dans la section 2.35 "*La gestion des comptes épargne-temps*".

3.8 L'information des parties signataires

Afin que les partenaires sociaux, ayant signé l'accord national et/ou la convention collective, soient régulièrement informés de l'évolution des régimes de comptes épargne-temps institués au niveau des entreprises, celles-ci devraient leur communiquer tout comme à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) les conventions négociées.

Pour les entreprises obligées de faire désigner les représentants du personnel, l'accord national et/ou la convention collective détermineront la ou les institutions qui devront être impliquées au niveau de l'entreprise dans la mise en œuvre concrète et pratique des régimes de comptes épargne-temps. Il pourra s'agir du comité mixte d'entreprise, de la délégation du personnel ou d'un autre organe représentatif des salariés spécialement constitué dans cette optique, telle qu'une commission paritaire.

3.9 L'institution d'une commission paritaire

En vertu de la loi-cadre, l'accord national et/ou la convention collective institueront une commission paritaire appelée à concilier les parties contractantes en cas de litige portant sur l'interprétation du texte de ceux-ci (cf. chapitre IV, point 2.37).

3.10 Les conditions de renégociation

L'accord national et/ou la convention collective devront expressément fixer la durée d'application du régime des comptes épargne-temps, ainsi que les règles qui régissent leur renégociation (délais de dénonciation, période de repère de la renégociation, etc.).

Le salarié, titulaire d'un compte épargne-temps, conserve à l'échéance de l'accord national et/ou de la convention collective les droits acquis à titre individuel dans le cadre de l'accord négocié avec son employeur.

4. L'ACCORD INDIVIDUEL

L'accord individuel, subordonné à l'accord national et/ou à la convention collective de travail, donnera à tout salarié la possibilité de solliciter l'ouverture d'un compte épargne-temps auprès de son employeur si ce dernier est lié par l'accord national ou tombe, pour les tenants de la **thèse majoritaire**, sous le champ d'application d'une convention collective. La conclusion d'un accord individuel se fera, convient-il de le rappeler, dans le respect impératif de la loi-cadre et de l'accord national et/ou de la convention collective de travail en vigueur.

S'agissant d'un accord subordonné, aucun accord sur base individuelle ne sera donc valable que s'il ne se tient point par point aux règles énoncées par la loi-cadre et par l'un des deux instruments de la négociation d'un régime de comptes épargne-temps.

Il s'agit, en effet, de protéger au maximum le salarié en entourant son contrat individuel des garanties et des sécurités nécessaires, en particulier en mentionnant l'instrument de garantie applicable.

Dans le contexte d'un accord individuel, l'intervention du comité mixte ou de la délégation du personnel, si ces organes existent au niveau de l'entreprise, est d'autant plus importante.

X X X

Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Marianne Nati-Stoffel

Gaston Reinesch

Secrétaire Générale

Président

Luxembourg, le 23 juillet 2004