

## P A Y R O L L   A L E R T



### Loi portant introduction d'un compte épargne-temps

La loi du 12 avril 2019 portant introduction d'un compte épargne-temps (CET) pour le secteur privé a été publiée au Mémorial<sup>1</sup> le 24 avril 2019. Elle est entrée en vigueur le 28 avril 2019.

Le CET permettra d'accumuler des heures supplémentaires ou des jours de congé afin de pouvoir, par exemple, réduire son temps de travail ou encore partir à la retraite de manière anticipée.

Voici les principaux points de la loi :

- L'introduction d'un CET peut être prévue soit par une convention collective de travail soit, dans les secteurs non couverts par une convention collective, par un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel. En ce qui concerne les accords interprofessionnels, ceux-ci fixent un cadre général permettant aux entreprises non couvertes par une convention collective de travail d'instaurer un tel système, qui doit cependant émaner d'un commun accord entre l'employeur et sa délégation du personnel. Ces accords doivent être notifiés au Ministre du travail pour homologation.
- La participation du salarié au CET est volontaire. La possibilité d'alimenter un tel compte naît après deux ans d'ancienneté.
- Le CET est tenu en heures et non en numéraire. Les éléments que le salarié peut mettre sur le CET comprennent notamment les heures supplémentaires, les jours de congé dépassant le minimum légal de 26 jours lorsqu'ils n'ont pas été pris dans l'année, mais aussi un maximum de 5 jours de congés légaux n'ayant pas pu être pris au cours de l'année suite à une maladie, un congé de maternité ou un congé parental.
- Le volume du CET est limité à 1.800 heures, ce qui correspond environ à une année d'occupation à temps plein.
- De la même manière que les congés annuels, les heures du CET sont utilisées en principe selon les souhaits du salarié, à moins que les besoins du service ou les souhaits justifiés d'autres salariés ne s'y opposent. Le congé résultant de l'utilisation des heures du CET doit être fixé au moins un mois à l'avance.
- En cas de résiliation ou de cessation de plein droit du contrat de travail, le solde des heures épargnées sur le CET est payé au salarié sur base du salaire horaire en vigueur au moment du paiement.
- En cas de faillite de l'employeur, le Fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du CET jusqu'à concurrence d'un plafond égal au double du salaire social minimum. Celles-ci bénéficient par ailleurs du super privilège, c'est à dire qu'elles doivent être payées avant toute autre créance privilégiée, y compris les créances fiscales, celles se rapportant aux salaires des six derniers mois de travail et celles portant sur les indemnités résultant de la rupture du contrat de travail.

<sup>1</sup> Mémorial A n°262 du 24 avril 2019

## Law on the introduction of a time savings account

The law of 12 April 2019 on the introduction of a time savings account (*compte épargne temps, CET*) for the private sector was published in the official gazette<sup>2</sup> on 24 April 2019. It came into force on 28 April 2019.

The CET will allow to record hours of overtime or of paid leave in order to e.g. reduce one's working time or retire earlier.

Hereafter you will find the main points of the law:

- The CET can only be implemented by a collective bargaining agreement or, in sectors which are not covered by such an agreement, by a sectorial or national agreement on social interprofessional dialogue. Concerning interprofessional agreements, they set a general framework allowing companies not covered by a collective bargaining agreement to set up a CET, which must however result from a mutual agreement between the employer and its staff delegation. These agreements have to be notified to the Minister of Labor for approval.
- Employees are free to use the CET or not. The possibility is open after two years of seniority.
- The CET is kept in hours and not in cash. The elements that the employee can put on the CET include in particular hours of overtime, annual leave exceeding the legal minimum of 26 days when not taken during the year and also a maximum of 5 days of annual leave that could not be taken during the year due to sickness, maternity leave or parental leave.
- The volume of the CET is limited to 1,800 hours, which corresponds to approximately one year of full-time employment.

- In the same way as annual leave, the hours of the CET are in principle used freely by the employee, except if business reasons or justified wishes of other employees do not allow this. The leave resulting from the use of hours of the CET must be fixed at least one month in advance.
- In case of termination or expiration of the employment contract, the remaining balance of the hours saved on the CET is paid to the employee based on the hourly wage applicable at the moment of the payment.
- In case of bankruptcy of the employer, the Employment Fund (*Fonds pour l'emploi*) guarantees the claims resulting from the CET. Furthermore, these claims enjoy a super-priority, i.e. they have to be paid prior to any other preferred claim, including claims from the tax authorities, those related to the salaries of the last six months of employment and those in relation with indemnities resulting from the termination of the employment contract.

## Gesetz über die Einführung des Zeitsparkontos

Das Gesetz vom 12. April 2019 über die Einführung des Zeitsparkontos im Privatsektor (*compte épargne-temps, CET*) wurde am 24. April 2019 im Amtsblatt<sup>3</sup> veröffentlicht. Es trat am 28. April 2019 in Kraft.

Das CET wird es ermöglichen, Überstunden oder Urlaubstage anzusammeln, um z.B. die Arbeitszeit zu reduzieren oder früher in Rente gehen zu können.

Nachstehend finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte des Gesetzes:

- Die Einführung eines CET kann durch einen Kollektivvertrag oder, in Bereichen, die nicht unter einen Kollektivvertrag fallen, durch eine sektorelle oder nationale Vereinbarung

<sup>2</sup> Memorial A n° 262 of 24 April 2019

<sup>3</sup> Memorial A Nr. 262 vom 24. April 2019

- im Rahmen des sozialen interprofessionellen Dialogs vorgesehen werden.  
Interprofessionelle Vereinbarungen legen einen allgemeinen Rahmen fest, der den Unternehmen, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen, ermöglicht, ein solches System einzurichten, das jedoch auf dem gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und seinem Betriebsrat beruhen muss. Diese Vereinbarungen müssen dem Arbeitsminister zur Homologation mitgeteilt werden.
- Dem Mitarbeiter steht frei, ob er an einem CET teilnimmt oder nicht. Die Möglichkeit, ein solches Konto einzuziehen, besteht nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit.
- Das CET wird in Stunden und nicht in Geld geführt. Die Elemente, die der Arbeitnehmer auf das CET übertragen kann, umfassen insbesondere Überstunden, Urlaubstage, die den gesetzlichen Mindestanspruch von 26 Tagen überschreiten, wenn sie während des Jahres nicht genommen wurden, jedoch auch maximal 5 Tage, die aufgrund von Krankheit, Mutterschafts- oder Elternurlaub nicht während des Jahres genommen werden konnten.
- Der Umfang des CET wird auf 1.800 Stunden begrenzt, was ca. einer einjährigen Anstellung in Vollzeit entspricht.
- Ebenso wie beim Jahresurlaub werden die Stunden des CET grundsätzlich entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers genutzt, sofern betriebliche Erfordernisse oder berechtigte Wünsche anderer Arbeitnehmer dem nicht entgegenstehen. Der aus der Nutzung der Stunden des CET resultierende Urlaub muss mindestens einen Monat im Voraus festgesetzt werden.
- Im Falle der Vertragsauflösung oder der automatischen Beendigung des Arbeitsvertrags werden die auf dem CET angesparten Stunden basierend auf dem zum Zeitpunkt der Auszahlung anwendbaren Stundenlohns ausgezahlt.
- Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers garantiert der Beschäftigungsfonds (*Fonds pour l'emploi*) die aus dem CET resultierenden Forderungen. Diese haben außerdem das absolute Insolvenzvorrecht, d.h. sie müssen vor jeder anderen vorrangigen Forderung gezahlt werden, einschließlich der Steuerschulden sowie der Forderungen bezüglich der Gehälter für die sechs letzten Arbeitsmonate und diejenigen bezüglich der aus der Auflösung des Arbeitsvertrags resultierenden Entschädigungen.

## CONTACTS

Joëlle LYAUDET

Partner

+352 45 123 307

[joelle.lyaudet@bdo.lu](mailto:joelle.lyaudet@bdo.lu)

Patricia DUPUIS

Assistant Manager

+352 45 123 358

[patricia.dupuis@bdo.lu](mailto:patricia.dupuis@bdo.lu)

Ralf GILCH

Assistant Manager

+352 45 123 557

[ralf.gilch@bdo.lu](mailto:ralf.gilch@bdo.lu)

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained herein without obtaining specific professional advice. Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances. Neither the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it. BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network. Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels. Each of BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network. BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.