

Zeitsparkonten

Die Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Einen Beitrag hierzu leisten Zeitsparkonten, die jetzt, sechs Monate nach der Einführung im Öffentlichen Dienst, auch im privaten Bereich gesetzlich geregelt werden.

Die neue Gesetzgebung erlaubt eine größere Flexibilität bei der Organisation der Arbeitszeit. Künftig sollen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Überstunden und nicht genommene Urlaubstage anzusparen und diese zu einem späteren Zeitpunkt einzulösen, um Zeit für persönliche Projekte und/oder für die Familie zu haben. Auch für den Arbeitgeber können Zeitsparkonten gewisse Vorteile haben: bei intensiver Geschäftstätigkeit können sie von der größeren Flexibilität ihrer Angestellten profitieren.

Die Einrichtung eines Zeitsparkontos:

- beruht auf Freiwilligkeit und ist nicht verpflichtend;
- kann nur in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Personaldelegation erfolgen;
- muss im Rahmen eines Tarifvertrags oder eines sektoriellen oder nationalen Abkommens über den interprofessionellen Sozialdialog erfolgen.

Die Einrichtung und Nutzung eines Zeitsparkontos ist Mitarbeitern mit einer Dienstzeit von mindestens 2 Jahren vorbehalten. Arbeitnehmer können nicht gezwungen werden, Stunden oder Urlaubstage gegen ihren Willen anzusparen.

Das Zeitsparkonto wird in Arbeitsstunden verrechnet; maximal können 1800 Stunden angespart werden (+1 Jahr).

Das Gesetz definiert die Stunden, die auf Wunsch des Arbeitnehmers auf dem Zeitsparkonto angespart werden können:

- die Urlaubstage, die über das im Arbeitsgesetzbuch vorgesehene Minimum hinausgehen;
- maximal 5 Urlaubstage, die aufgrund von Krankheit, wegen der Mutterschaftszeit oder des Elternurlaubs nicht genommen werden konnten;
- die zusätzlichen Urlaubstage, die gewährt werden, wenn der Tarifvertrag eine Referenzperiode von mehr als einem Monat vorsieht;
- Überstunden und Mehrstunden am Ende einer Referenzperiode oder im Rahmen einer gleitenden Arbeitszeit;
- die Ausgleichsruhetage für Sonntagsarbeit und für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen.

Das Zeitsparkonto wird in Stunden und auf Anfrage des Mitarbeiters genutzt. Die freien Stunden oder Tage können nach Wunsch des Mitarbeiters genommen werden, sofern dies mit den Bedürfnissen der Arbeitsorganisation und den berechtigten Wünschen anderer Mitarbeiter vereinbar ist. Die über das

Zeitsparkonto zu nehmenden freien Stunden oder Urlaubstage müssen mindestens einen Monat im Voraus festgelegt werden. Sie entsprechen einem bezahlten Urlaub.

Nur in Ausnahmesituationen, z. B. bei einer Kündigung des Arbeitsvertrages oder bei Todesfällen, kann das Zeitsparkonto aufgelöst und ausbezahlt werden. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber eine Entschädigung: dabei werden die angesparten Stunden zu dem zum Zeitpunkt der Auszahlung geltenden Stundentarif ausbezahlt. Der anwendbare Steuersatz ist der allgemein geltende Einkommenssteuersatz.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein System einzurichten, das dem Arbeitnehmer zu jedem Zeitpunkt einen genauen und detaillierten Einblick auf das Zeitsparkonto erlaubt.

Garantien:

- Im Fall eines Konkurses, einer Insolvenz oder der endgültigen Schließung des Unternehmens werden die „Rechte“ im Rahmen eines Zeitsparkontos durch den Beschäftigungsfonds bis zur Obergrenze vom doppelten Mindestlohn garantiert.
- Im Zivilgesetzbuch (Code civil) werden die Ansprüche, die sich durch die Auflösung eines Zeitsparkontos ergeben, auf die Liste der Super-Privilegien aufgenommen. Das bedeutet, dass im Falle eines Konkurses, einer Insolvenz oder der endgültigen Schließung des Unternehmens die Rückzahlung dieser Ansprüche Vorrang vor den anderen Erstattungen hat.

Weitere Informationen:

Yves Cruchten, Abgeordneter: ycruchten@chd.lu

Nadine Entringer, parlamentarische Mitarbeiterin: nentringer@chd.lu

Compte épargne-temps

Améliorer les conditions des salariés pour concilier vie familiale et vie professionnelle - voilà une des priorités de l'actuel gouvernement. C'est dans cette optique notamment que, six mois après l'introduction des comptes épargne-temps (CET) dans la Fonction publique, une nouvelle loi vient mettre en place un cadre légal pour **l'instauration de comptes épargne-temps pour les salariés de droit privé**.

Cette nouvelle loi devra favoriser une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail. Ainsi un CET permettra aux salariés « d'épargner » des heures ou des jours de congé qu'ils pourront utiliser ultérieurement pour réaliser un projet personnel et/ou mieux s'occuper de leur famille pendant un certain temps. Pour les entreprises, le CET présente l'avantage de pouvoir éventuellement faire appel à ses salariés pour réagir de façon plus flexible à des pics d'activité.

La mise en place d'un CET :

- est une **option** et non pas une obligation ;
- doit résulter **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation.
- ne peut se faire que dans le cadre d'une **convention collective** ou d'un **accord sectoriel ou national** en matière de dialogue social interprofessionnel.

Le CET est réservé aux salariés d'une **ancienneté de 2 ans** au moins, celui-ci ne peut être obligé d'alimenter le CET contre sa volonté.

Le CET est **alimenté et tenu en heures**, avec un **maximum de 1800 heures** (+- 1 an).
Peuvent être mis sur le CET sur demande du salarié :

- les jours de **congé** auxquels a droit le salarié en sus du congé légal prévu par le Code du travail ;
- un maximum de 5 jours de congé qui n'ont pas pu être pris pour cause de maladie ou à cause d'un congé de maternité/parental ;
- le **congé supplémentaire** accordé lorsque la convention collective prévoit une période de référence supérieure à 1 mois ;
- les **heures supplémentaires** et **soldes excédentaires** de la période de référence respectivement de l'horaire mobile. A noter que les limites légales de temps de travail de 10 heures par jour, respectivement 48 heures par semaine restent applicables ;
- le **repos compensatoire** pour travail du dimanche ou jours fériés tombant un dimanche.

Le CET est **utilisé en heures** sur demande écrite du salarié, selon les désirs du salarié à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Il doit être fixé au moins 1 mois en avance et est équivalent à un congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel.

Dans des **situations exceptionnelles**, le **CET est liquidé par le paiement** de la part de l'employeur d'une indemnité compensatoire correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis en les multipliant par le taux horaire en vigueur au moment du paiement. Ceci est notamment le cas lors d'une cessation du contrat de travail, de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ou en cas de décès. Le taux d'imposition qui s'applique à la contrepartie rémunérée du temps accumulé sur un compte épargne-temps est le taux d'imposition applicable aux revenus des salariés.

L'employeur est obligé de mettre en place un **système assurant la tenue exacte et détaillée du CET** (avec indication de la contrepartie financière) et de donner la possibilité au salarié de consulter le CET à tout moment.

Garanties :

- En cas de faillite, d'insolvabilité, de fermeture définitive de l'entreprise, les créances d'un CET sont **garanties par le Fonds pour l'emploi** jusqu'à un plafond équivalent au double du SSM.
- Au niveau du Code civil les créances résultant de la liquidation du CET sont incluses dans la liste des **super privilèges**, c'est-à-dire qu'en cas de faillite, d'insolvabilité, de fermeture définitive de l'entreprise, le remboursement de ces créances se fait prioritairement avant les autres remboursements.

Pour toute information complémentaire

Yves Cruchten, député : ycruchten@chd.lu

Nadine Entringer, attachée parlementaire : nentringer@chd.lu