

Accord sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.)

Sur demande des délégations du personnel, les banques sont tenues d'entrer en négociations endéans un délai de 30 jours sur l'institution d'un compte épargne-temps (CET) permettant aux salariés d'épargner des heures en accord avec leur employeur, dans les limites légales et conventionnelles afin de prendre un congé à une période ultérieure. Les délégations du personnel doivent joindre un projet de convention à leur demande sur les points à négocier. En cas de refus de l'employeur d'engager des négociations, les délégations du personnel pourront saisir la commission paritaire.

Le CET, s'il est instauré, doit respecter un certain nombre de principes généraux, à savoir:

- Le CET est tenu en heures.
- L'employé n'a pas besoin de fournir de motif pour utiliser ses heures épargnées.
- L'employé doit notifier sa demande avec un préavis d'au moins 4 mois avant le début du congé demandé.
- L'employeur est tenu d'aviser la demande de congé dans un délai de 1 mois.
- L'employeur est tenu d'accorder le congé CET. Il peut néanmoins refuser le congé sollicité et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:
 - Lorsqu'une proportion significative des employés d'un département ou d'une entreprise demande le congé CET simultanément à d'autres congés de longue durée, notamment pour cause de congé de maternité, congé parental, maladie longue durée, et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
 - Lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur;
 - Lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 personnes liées par un contrat de travail.
- En cas de report du congé, l'employeur doit proposer à l'employé endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de l'employé. Dans ce cas, la demande de l'employé ne peut plus être refusée. Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de deux mois est porté à 6 mois.
- Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans 4 semaines.

- En principe, tout congé épargné doit être pris pendant la relation de travail. Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employé, il n'a pas pu prendre le congé épargné, il aura droit à une indemnisation de ce congé.

Les mesures d'application particulières du CET font le cas échéant l'objet d'un accord conclu entre la direction et la délégation du personnel. Ces mesures sont les suivantes:

- Les sources d'alimentation du CET: sous réserve des dispositions de l'article 7 et de l'article 12 de la convention collective, le compte épargne-temps peut notamment être alimenté par des jours de repos, des congés extra-légaux, des heures supplémentaires, etc.
- Le cercle des bénéficiaires.
- La limite minimale et maximale pour les heures épargnées.
- La période minimale et maximale pour la consommation des heures épargnées.
- La liquidation du CET dans toutes les circonstances non-prévues par les principes généraux.

ANNEXE III

Cadre légal de la période d'essai

Art. L. 122-11

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'Art. L. 121-5.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

- 2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'Art. L. 122-4 de la présente loi.
- 3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'Art. L. 121-5.
- 4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Art. L. 121-5

- 1) Sans préjudice des dispositions de l'Art. L. 122-8, alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'Art. L. 121-4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

- 2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder:

1. trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique;
2. douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

- 3) La clause d'essai ne peut être renouvelée.
- 4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'Art. L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux Art. L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
- à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'Art. L. 121-6 et celles des Art. L. 337-1 – L. 337-6.

- 5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.
