

Flexibilité dans la gestion du temps de travail?

26 avril 2019

La loi du 12 avril 2019 mettant en place un cadre légal pour l'instauration de comptes épargne temps (**CET**) a été publiée dans le Mémorial le 24 avril (la **Loi**).

Un CET permet aux salariés de capitaliser des heures travaillées en plus de la durée de travail ordinaire. La mise en place d'un CET est uniquement possible s'il est prévu par une convention collective ou par un accord interprofessionnel national ou sectoriel.

La Loi dispose que dans les entreprises dont **la convention collective de travail conclue avant la date d'entrée en vigueur de la Loi prévoit un CET, les règles y relatives restent applicables pendant toute la durée de validité de la convention en question.**

La Convention collective de travail des salariés de banque 2018-2020 (**la CCB**) prévoit la possibilité de mettre en place un CET. Les modalités de la CCB ainsi que les accords conclus en vertu de la CCB restent donc applicables.

Pour rappel, la CCB précise que sur demande des délégations du personnel d'instaurer un CET, les banques sont tenues d'entrer en négociations endéans un délai de 30 jours. Les délégations du personnel doivent joindre un projet de convention à leur demande. En cas de refus de l'employeur d'engager des négociations, les délégations du personnel pourront saisir la Commission Paritaire.

- Le CET est réservé aux salariés d'une ancienneté de deux ans au moins. Cette condition d'ancienneté n'est pas prévue par la CCB ;
- Le CET est alimenté et utilisé en heures (et non pas en argent) et limité à un maximum de 1800 heures. La CCB ne prévoit pas de limite maximale d'heures épargnées ;
- L'employeur est obligé de mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du CET et d'établir un relevé mensuel ;
- Une consultation individuelle par le salarié doit être assurée à tout moment ;
- L'utilisation des heures de CET est fixée comme des congés, c.à.d. en principe selon le désir du salarié, au moins un mois à l'avance. La CCB prévoit que le congé soit demandé quatre mois à l'avance et prévoit les modalités de refus et de report de congé ;
- Le salarié est considéré en congés payés pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le CET ;
- L'employeur est obligé de conserver au salarié son emploi pendant la durée du congé ou en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent ;
- La délégation du personnel doit surveiller la mise en place et l'exécution correcte du CET.

Flexibility in time management

26 April 2019

The law dated 12 April 2019 implementing a legal framework for the implementation of a time savings account (**TSA**) has been published in the Memorial on 24 April (the **Law**).

A TSA allows employees to capitalise hours worked on top of ordinary working time.

The implementation of a TSA is only possible if foreseen by a collective bargaining agreement or a national or sectorial inter-professional agreement.

The Law provides that for companies in which the collective bargaining agreement has been concluded before the entry into force of the Law and provides for a TSA, the concerned rules remain applicable during the whole period of validity of the relevant collective bargaining agreement.

The collective bargaining agreement for bank employees 2018-2020 (the **CBAB**) provides in its article 34 for the possibility to implement a TSA. The terms of the CBAB as well as the agreement concluded on the basis of the CBAB remain valid.

It should be recalled that the CBAB specifies that at the request of the staff delegation, a bank is required, within a time limit of 30 days, to open negotiations on the creation of a TSA. The staff delegation must attach a draft agreement to the request. If the employer declines to open negotiations, the staff delegation may refer the matter to the Joint Commission.

These are the main points of the Law:

- The TSA can only be used by employees with a seniority of at least two years. This condition linked to seniority is currently not foreseen by the CBAB;
- The TSA is fed and used in hours (and not in money) and limited to a maximum of 1,800 hours. The CBAB does currently not foresee a maximum limit of saved hours;
- The employer is obliged to implement a system that guarantees the accurate and detailed record of the TSA and to prepare a monthly statement;
- An individual consultation by the employee has to be guaranteed at any moment;
- The use of the hours of the TSA has to be fixed as for leaves, i.e. in general pursuant to the employee's wishes and at least one month beforehand. The CBAB provides that the leave has to be requested four months beforehand and specifies the terms of refusal and postponement of the leave;
- The employee is considered to be on paid leave during the use of his rights under the TSA;
- The employee is obliged to keep the employee's position for the duration of the leave or if this seems to be impossible, a similar position corresponding to his/her qualifications and with a remuneration that is at least equivalent;
- The staff delegation has to monitor the implementation and proper performance of the TSA.

Your Allen & Overy contacts



André Marc
Partner, Luxembourg
+352 44 44 5 5724
andre.marc@allenoverly.com



Gilles Dall'Agnol
Counsel, Luxembourg
+352 44 44 5 5104
gilles.dallagnol@allenoverly.com



Gabrielle Eynard
Senior Associate / PSL, Luxembourg
+352 44 44 5 5115
gabrielle.eynard@allenoverly.com



Sabrina Bodson
Senior Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5164
sabrina.bodson@allenoverly.com



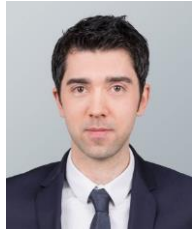
Christophe Erzen
Senior Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5112
christophe.erzen@allenoverly.com



Maurice Macchi
Senior Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5231
maurice.macchi@allenoverly.com



Nathaël Malanda
Senior Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5206
nathael.malanda@allenoverly.com



Julian Kisslinger
Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5316
julian.kisslinger@allenoverly.com



Laurie Lousami
Junior Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5299
laurie.lousami@allenoverly.com



Amila Oncic
Junior Associate, Luxembourg
+352 44 44 5 5151
amila.oncic@allenoverly.com

Allen & Overy means Allen & Overy LLP and/or its affiliated undertakings. The term **partner** is used to refer to a member of Allen & Overy LLP or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications or an individual with equivalent status in one of Allen & Overy LLP's affiliated undertakings. | LU:14579426.5