

### Internet au bureau: les vingt sites les plus visités

Facebook, You Tube, Wikipedia, Le Bon Coin, Yahoo Actu, Windows Live MSN, Comment ça marche, Amazon, Blogger, L'Internaute, Dailymotion, Overblog, LinkedIn, Au Féminin, Pages Jaunes, France Télévision, Le Figaro, Programme-TV.net, Allo Ciné et la Française des Jeux sont les vingt sites Internet les plus consultés à des fins personnelles au bureau par les salariés français. Ce classement résulte d'une étude menée en 2013 auprès de plus de 100.000 salariés par la société française Olfeo, spécialisée dans l'installation de proxy et de filtrage de contenu. Il ressort de cette enquête qu'en moyenne durant le temps de travail un salarié passe 1 heure 48 minutes par jour sur Internet dont 58%, soit 63 minutes, à des fins privées. Cumulées, ces périodes représentent un total de 31,5 jours par an passés à regarder les blogs, les programmes télé, à faire du shopping ou à converser via Facebook. Toujours selon cette étude, ces pratiques entraînent une chute de 14% de la productivité des salariés, soit une perte annuelle de plus de 14.000 euros pour un cadre et plus de 5.000 euros pour un employé. (LB)

### Santé du salarié: le rôle de l'employeur essentiel

Il existe un décalage important entre la perception qu'a un salarié de son état de santé et la réalité de sa situation. L'individu a en effet tendance à minimiser ou ignorer ses problèmes de poids, de qualité du sommeil, de son niveau de stress voire de son état dépressif. Cette réalité est mise en évidence dans le «Baromètre santé AXA» réalisé au Luxembourg par TNS Iires. Selon les auteurs de l'étude, l'entreprise «a un rôle majeur à jouer et à des niveaux différents» pour faire émerger les problèmes importants, rassembler les informations et mettre en place des plans d'action pour veiller à la santé des salariés. S'il convient d'éviter les comportements à risque sur le lieu de travail, l'entreprise se doit d'accompagner ses salariés «Il est important que l'employeur puisse accompagner les actifs dans les préventions et les bonnes pratiques dans le domaine de la santé mentale et physique», soulignent les auteurs qui préconisent le coaching, les programmes de suivi, les checks-up réguliers, autant de facilitateurs qui peuvent aider le salarié. (C.)

La chronique juridique du cabinet d'avocats Wildgen, Partners in Law

# Un concept qui refait surface

Pourra-t-on enfin compter sur l'épargne de notre temps?

PAR JACKYE ELOMBO \*

**Le compte épargne-temps, que l'on croyait définitivement enfoui dans les profondeurs des méandres législatifs du Luxembourg semble refaire surface. Le concept a été mis en place par nos voisins français et allemands avec succès depuis les années 1990.**

Le Luxembourg a souhaité emboîter le pas en déclarant dès 1999 qu'une législation serait mise en place. Le compte épargne-temps a fait couler beaucoup d'encre et a été très critiqué eu égard aux difficultés suscitées par sa mise en pratique.

Mais, en pratique, qu'est-ce que le compte épargne-temps?

**Un concept juridique aujourd'hui lacunaire...**

A l'occasion d'une réforme des heures supplémentaires, le législateur introduit le compte épargne-temps à l'article L.211-27 du Code du Travail sans en préciser les modalités d'application.

Les entreprises luxembourgeoises peuvent permettre à leurs salariés d'économiser leurs heures supplémentaires pour les utiliser plus tard afin de réaliser un projet personnel. Les modalités de ce système peuvent être négociées et insérées dans la convention collective ou introduites directement par l'employeur au sein de l'entreprise.

Le compte épargne-temps est donc un concept permettant aux salariés de reporter librement des périodes de travail économisées, comme des heures supplémentaires, à une période ultérieure en vue de la réalisation d'un «projet personnel».

En d'autres termes, un salarié pourrait accumuler des congés sur ce compte fictif afin de prendre un congé plus conséquent postérieurement qui pourrait prendre la forme par exemple d'un congé privé pour se consacrer à ses enfants ou d'une formation professionnelle.

La loi ne précise cependant pas les modalités de fonctionnement de ce compte comme le motif, les conditions d'acceptation et de refus par l'employeur en fonction des objectifs poursuivis par le salarié pour son projet personnel.



**Le principe est simple: le salarié peut économiser des heures supplémentaires sur un compte épargne-temps pour les utiliser plus tard afin de réaliser un projet personnel.** (PHOTO: SHUTTERSTOCK)

En 2010, le législateur avait déposé deux projets de lois afin de combler ce vide juridique en procurant un cadre légal au concept et d'étendre le dispositif aux autres congés rémunérés.<sup>1</sup>

**....mais qui est en voie d'être remis à la page...**

Ayant fait l'objet de nombreuses discussions, le projet de loi concernant les salariés du secteur privé a été retiré le 17 mars dernier. Parallèlement à ce retrait, le programme gouvernemental prévoit l'introduction d'un nouveau compte épargne-temps permettant une meilleure flexibilité dans la gestion du temps de travail tant pour les entreprises que pour les salariés, notamment concernant la formation continue, les congés payés et la conciliation entre travail et famille.

Le gouvernement propose ainsi de travailler sur un nouveau texte se basant sur l'avis du Conseil économique et social du 23 juillet 2004 qui préconisait de faire une plus grande place au dialogue social

dans l'établissement des modalités du compte épargne-temps.

**...même si certaines entreprises l'ont déjà mis en pratique**

En l'absence de cadre législatif concernant ses modalités de fonctionnement, certains employeurs ont d'ores et déjà fait preuve de pragmatisme en instituant leur propre système de compte épargne-temps pour les heures supplémentaires au cas par cas.

La jurisprudence reconnaît d'ailleurs la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré sur un compte épargne-temps.

Dans la pratique, le salarié ayant économisé des heures supplémentaires sur son compte fait une demande auprès de l'employeur qui donne ou non son accord. La récupération des heures supplémentaires épargnées suit ainsi une procédure «organisée» au sein de l'entreprise par voie de règlement interne voire oralement. L'utilisation pragmatique de la loi sur le compte épargne-temps donne un

contentieux essentiellement lié, pour les salariés quittant l'entreprise, aux modalités de rémunération des heures supplémentaires économisées sur le compte.

Dans ce cas, le salarié peut revendiquer pour chaque heure supplémentaire le paiement de son salaire horaire normal majoré selon le taux applicable au cas par cas.<sup>2</sup>

Pour optimiser réellement la fiction de l'épargne du temps, l'employeur devrait attendre les précisions qui seront apportées par le gouvernement afin de connaître les modalités de fonctionnement proposées pour encadrer le compte épargne-temps. Les discussions sont en cours: une entrevue entre les syndicats et le gouvernement a eu lieu le 28 mars.

\* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associée contentieux et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law.

<sup>1</sup> Projet de loi n°6233 pour la fonction publique et projet de loi n°6234 pour les salariés du secteur privé.

<sup>2</sup> Tribunal du travail 22 février 2011 n°884/2011.

**JOBFINDER, TOUTES LES SEMAINES DANS LE LUXEMBURGER WORT, SUR INTERNET ET SUR MOBILE.**

**SUR PAPIER**  
Retrouvez les dernières offres toutes les semaines dans le cahier jobfinder du Luxemburger Wort

**SUR INTERNET**  
Visitez jobfinder.lu pour consulter toutes les offres d'emploi

**SUR MOBILE**  
Utilisez votre smartphone ou tablette pour consulter le site jobfinder.lu

**CONTACTEZ-NOUS**  
Publiez votre annonce dans le Luxemburger Wort et sur jobfinder.lu  
+352 4993 9043  
sales@hrc.lu