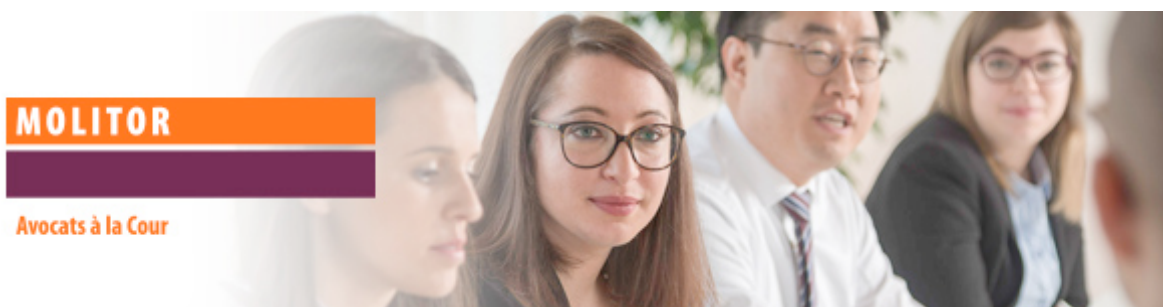


Employment & Social Security News from Luxembourg



Février 2017

UN TOUR D'HORIZON : QUE FAUT-IL RETENIR DE 2016 ET A QUOI S'ATTENDRE EN 2017 ?

L'année 2016 a vu l'introduction de changements importants en matière de législation du travail au Luxembourg et ces modifications devraient se poursuivre en 2017.

L'année 2017 a commencé promptement avec le retour de l'indexation des salaires qui avait disparue depuis octobre 2013.

Cette newsletter a pour but de résumer les principaux changements intervenus l'année passée et de faire un rapide tour d'horizon des nouveautés pour 2017 et de celles à venir.

➤ RETOUR SUR LES REFORMES MAJEURES DE 2016

Nouvelles procédures

- **Reclassement interne et externe** : la loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif de reclassement interne et externe est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016. Les règles de saisine de la Commission Mixte ont été repensées dans un but de simplification. Le suivi et le contrôle des personnes en maladie a été de ce fait renforcé.
- **Dialogue social** : la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social a modifié sensiblement les missions et attributions des délégués du personnel. Ses principales modifications seront visibles à compter des prochaines élections sociales de 2018, tel que notamment la suppression du Comité Mixte. En

revanche, la procédure de mise à pied pour faute grave du délégué du personnel est d'application depuis le 1^{er} janvier 2016.

Conditions de travail

- **Télétravail** : le règlement grand-ducal du 15 mars 2016 a déclaré d'obligation générale la convention relative au régime juridique du télétravail conclue en date du 15 décembre 2015 entre les syndicats OGB-L et LCGB, et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises. Il reconduit la convention du 21 février 2006 ayant le même objet. Les dispositions initiales de la convention restent inchangées. L'instauration du télétravail permet ainsi au salarié de pouvoir bénéficier d'une organisation plus souple de son travail, tout en offrant à l'employeur certaines garanties quant à la bonne exécution du contrat de travail.

MOLITOR Avocats à la Cour 8, rue Sainte-Zithe PO Box 690 L-2016 Luxembourg T (+352) 297 298 1 www.molitorlegal.lu

All names included herein as examples are for illustrative purposes only. This newsletter only intends to provide our clients and friends with information on recent or forthcoming legal developments on a general basis and does not constitute a legal advice, which can only be provided on the basis of a personal relationship between MOLITOR Avocats à la Cour and our clients.

Cette forme « atypique » de travail nécessite un accord entre l'employeur et le salarié qui bénéficie en tout état de cause d'une période d'adaptation qui peut varier entre 3 et 12 mois selon la volonté des parties.

Famille

- **Allocations familiales** : la loi du 23 juillet 2016 portant réforme des allocations familiales prévoit désormais un montant unique et forfaitaire de EUR 265 par enfant et par mois.

- **Congé parental** : la loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental est entrée en vigueur le **1^{er} décembre 2016** et offre de nouvelles possibilités.

Les deux parents ont dorénavant le droit de prendre un congé parental à temps complet pour 4 ou 6 mois ou de prendre un congé parental à temps partiel pour 8 à 12 mois.

Le premier congé parental devra être pris immédiatement après le congé maternité mais le second pourra être pris jusqu'à l'âge de six ans de l'enfant.

La loi permet également de scinder le congé parental, un salarié travaillant 40 heures par semaine pourra réduire son activité :

- De 20% (1 jour par semaine) pendant une période de 20 mois ; ou
- A raison de 4 périodes d'1 mois pendant une durée maximum de 20 mois.

Le congé parental devient également plus important pour les parents adoptants, avec notamment une possibilité de prendre le congé jusqu'au 12^e anniversaire de l'enfant.

La réforme instaure enfin un revenu de remplacement pour le parent bénéficiant du congé parental, versé par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE). Ce revenu est calculé sur la base:

- des revenus déclarés par l'employeur auprès du Centre d'affiliation de la sécurité sociale pendant les 12 mois précédant le début du congé ;

- de la moyenne des heures prestées au cours des 12 mois précédant le début du congé.

Ce revenu est plafonné à 5/3 du salaire social minimum et ne peut être inférieur à ce dernier (pour un temps plein).

➤ APERCU DES NOUVEAUTES EN 2017

Flexibilisation du temps de travail

Le gouvernement avait promis une réforme du plan national pour l'emploi dont la validité se voyait renouvelée depuis 1999 afin de permettre davantage de flexibilité sur le temps de travail.

C'est désormais chose faite grâce à la loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation sur le temps de travail applicable depuis le **1^{er} janvier 2017***.

Elle réforme l'organisation du temps de travail au sein des entreprises et touche plus particulièrement à la durée de la période de référence, au plan d'organisation du travail et à la durée hebdomadaire moyenne de travail.

Salaire

- **Nouvel Index** : au 1^{er} janvier 2017, les salaires ont été augmentés de 2,5% en raison de l'augmentation de l'indice 775,17 en 2016 à 794,54 en 2017.

Ainsi, le salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2017 (pour les majeurs) est passé de EUR 1.922,96 brut à EUR 1.949,88. Le Salaire social minimum qualifié est passé de EUR 2.307,56 brut à EUR 2.398,30.

Le revenu minimum garanti (RMG) et le revenu pour personnes gravement handicapées augmentent également de 1,4% alors que la pension minimum personnelle augmente de 0,9%.

L'augmentation de l'indice impacte également les éléments suivants:

- le montant minimal du salaire à partir duquel l'employeur peut prévoir une **période d'essai de 12 mois** : EUR 4.258,73 brut mensuel,

- le montant minimal à prendre en compte pour l'application d'une **clause de non concurrence** à l'issue des relations de travail : EUR 54.164,35 brut annuel,

- le plafond du montant de **l'indemnité transactionnelle** exempt d'impôts (article 115-9 de la LIR) : EUR 23.983,08.

- **Suppression de l'impôt de crise** : l'impôt d'équilibrage budgétaire temporaire de 0,5% est supprimé à partir du 1er janvier 2017.

- **Egalité salariale homme / femme** : la loi du 15 décembre 2016 a modifié le Code du travail en insérant un nouveau titre « **Egalité salariale entre les hommes et les femmes** ». Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes (article L.225-1 et suivants du Code du travail Titre II, Livre II).

L'égalité de traitement entre salariés homme/femme doit être assurée au sein des entreprises tant au niveau du salaire ordinaire de base que des avantages. Le non-respect de ces dispositions est notamment sanctionné par une amende de EUR 251 à 25.000.

- **Avantage en nature** : la réforme fiscale du 23 décembre 2016 applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 impacte également certains avantages en nature qui sont mis à disposition des salariés par leur employeur. On peut citer à titre d'exemple :

- l'abattement fiscal prévu pour les véhicules de fonction électrique. Leur évaluation sur une base forfaitaire sera de 0,5% par mois (émission 0 g/km).

- la valeur des chèques repas est augmentée au 1^{er} janvier 2017 à EUR 10,87. La valeur de la rémunération en nature pour le salarié reste fixée à EUR 2,80.

Embauche

La loi du 23 juillet 2016 portant modification de la loi du 29 mars 2013 relative notamment à l'organisation du casier judiciaire, est entrée en vigueur le 1^{er} février 2017*. Le casier judiciaire d'une personne comporte désormais 5 bulletins différents.

L'employeur pourra sous certaines conditions se voir remettre :

Le Bulletin n°3 reprend les condamnations à des peines criminelles et correctionnelles.

Le Bulletin n°4 regroupe, les inscriptions du bulletin n°3 et toutes les interdictions de conduire. Il est délivré sur demande à la personne concernée. L'employeur ne peut demander au candidat intéressé de lui remettre ce bulletin que lorsque le permis de conduire constitue une condition indispensable pour l'exercice de l'activité professionnelle et qu'il est exigé dans le contrat de travail.

Le Bulletin n°5 est destiné à la protection des mineurs pour les employeurs cherchant à recruter une personne pour des activités impliquant des contacts réguliers avec des mineurs. Il est délivré soit à la demande de la personne concernée soit des autorités communales pour l'examen des demandes d'emploi dans le domaine de l'enseignement ou dans un foyer scolaire géré par la commune, toujours à condition que la personne concernée ait donné son accord.

En cas de recrutement, le bulletin doit être détruit par l'employeur au plus tard un mois à partir de la conclusion du contrat de travail (au lieu de 24 mois). Lorsque le candidat potentiel n'est pas recruté, l'employeur doit détruire sans délai le bulletin.

➤ A SUIVRE : DES REFORMES EN COURS

Fin du contrat de travail

- **Faute grave de l'employeur** : le projet de loi n°7086 vise à codifier la jurisprudence récente de la Cour Constitutionnelle relative à l'allocation d'une **indemnité compensatoire de préavis** et d'une **indemnité de départ** en cas de démission du salarié avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur, en vertu du principe d'égalité.

- **Licenciement pour faute grave et transaction** : conformément au projet de loi n°7086 portant modification du Code du travail, un nouvel article L.521-4bis relatif à l'opposabilité des transactions à l'Etat devrait

être inséré au Code du travail. Ce dernier prévoit que dans le cas d'un désistement d'action, à la suite d'une transaction, de la part du salarié ayant fait l'objet d'un **licenciement avec effet immédiat**, les indemnités de chômage brutes versées par provision devront être remboursées au Fonds pour l'emploi à **part égale par l'employeur et le salarié**.

Conditions de travail

Le projet de loi n°7102 vise à modifier le Code du travail afin d'y ajouter un nouveau titre relatif à **l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail**. Ainsi, est interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique.

L'Inspection du Travail et des Mines devra être chargée du contrôle et du respect de cette interdiction au niveau notamment : des conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection et les conditions de recrutement, l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, les conditions de licenciement et de rémunération.

Famille

Dans la suite de la réforme du congé parental adoptée en 2016, le législateur entend à présent se pencher sur les trois congés suivants: le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal et le congé pour raisons familiales (projet de loi n°7060).

Congé pour raisons d'ordre personnel : les modifications proposées visent surtout à donner plus de temps libre au père en cas de naissance de l'enfant. En ce qui concerne les jours de congés accordés en cas de mariage ou de partenariat, le projet retient pour le moment une réduction possible de ces congés. De même, les 2 jours accordés en cas de déménagement demeurent mais, ce congé ne pourrait être accordé que tous les 3 ans.

Congé postnatal : le projet propose un allongement généralisé de ce congé à 12 semaines pour ne plus défavoriser les femmes

ayant accouché qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

Congé pour raisons familiales : le projet introduit un nouveau système dans lequel les parents ont plus de flexibilité pour utiliser leurs jours de congés.

Revenu

Le revenu minimum garanti (RMG) pourrait être remplacé par le revenu d'inclusion sociale (Revis) visant à favoriser le retour sur le marché de l'emploi et une simplification administrative de ses formalités (projet de loi n°7113).

Détachement

Le projet de loi n°6989 vise à transposer dans le Code du travail la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs. Cette directive entend améliorer et remettre à jour les conditions applicables en matière de détachement de travailleurs au sein de l'Union Européenne. Le projet de Loi prévoit notamment :

- un renforcement des contrôles des entreprises détachantes avec l'ajout d'amendes et de sanction administratives,
- une responsabilité solidaire du donneur d'ordre et du sous-traitant direct dans tous les secteurs d'activité en cas de non paiement des salaires aux salariés détachés.

Immigration

Le projet de loi n° 6992 a pour but de transposer deux directives (n° 2014/36/EU et 2014/66/UE). Il prévoit des assouplissements des conditions d'entrée et de séjour des **ressortissants de pays tiers** dans le cadre :

- de l'exercice d'un emploi saisonnier
- d'un transfert temporaire intragroupe dans la législation luxembourgeoise.

Le projet de loi contient encore d'autres dispositions spécifiques parmi lesquelles figure la création d'un titre de séjour pour "*investisseur*".

* A suivre dans les prochaines news

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

The Employment and Social Security Team

Michel Molitor, *Managing Partner*

michel.molitor@molitorlegal.lu

Paulo Lopes Da Silva, *Partner*

paulo.dasilva@molitorlegal.lu

François Cautaearts, *Partner*

francois.cautaearts@molitorlegal.lu

Virginie Liebermann, *Senior Associate*

virginie.liebermann@molitorlegal.lu

Stéphane Bohr, *Senior Associate*

stephane.bohr@molitorlegal.lu

Alexanne Bouvignies, *Associate*

alexanne.bouvignies@molitorlegal.lu

Anke Geppert-Luciani, *Associate*

anke.geppert-luciani@molitorlegal.lu

Stéphane Decker, *Associate*

stephane.decker@molitorlegal.lu

Sara Borges, *Junior Associate*

sara.borges@molitorlegal.lu

Sarah Lamm, *Junior Associate*

sarah.lamm@molitorlegal.lu