

Pinboard Juillet 2017

SOMMAIRE

1. Nouveau registre pour l'enregistrement du temps de travail
2. Réforme du régime des pensions complémentaires
3. Projet de réforme de l'aide au cofinancement

1. Nouveau registre pour l'enregistrement du temps de travail

Une **loi du 14 mars 2017** est venue modifier le Code du travail dans le but d'assurer un contrôle administratif renforcé en matière de détachement. Pour cela, l'entreprise détachante devra désormais transmettre obligatoirement à l'Inspection du travail Luxembourgeois (ITM) de nouveaux documents. Parmi ceux-ci figurent les pointages indiquant le **début, la fin et la durée journalière de travail des salariés**.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre l'employeur détachant des salariés sur le territoire luxembourgeois et l'employeur luxembourgeois lui-même, la loi du 14 mars 2017 a modifié l'article L211-29 du Code du travail en imposant désormais la même obligation de suivi des horaires **à tous les employeurs** (indépendamment de l'existence ou non d'un détachement).

Ainsi, tout employeur doit renseigner au « registre spécial » visé à l'article précité des informations complémentaires : à savoir le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié. Cette nouvelle obligation légale a pour effet d'alourdir considérablement la charge administrative de l'employeur puisque initialement, seules les heures supplémentaires, les heures de dimanches et les heures fériées devaient figurer dans ce registre interne à l'entreprise. Pour autant, la loi du 23 décembre 2016 sur l'organisation du temps de travail, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017,

prévoyait déjà la mise en place d'un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

Cette nouvelle loi impose donc un contrôle strict des horaires effectués par chaque salarié, que la société fonctionne avec ou sans horaire mobile. Il est primordial de comprendre l'importance d'un tel registre et des informations qu'il doit contenir, puisqu'il devra être présenté sur demande à l'ITM en cas de contrôle.

2. Réforme du régime des pensions complémentaires

Longtemps attendue, la réforme des pensions complémentaires est désormais concrétisée par un projet de loi déposé en mars 2017. En voici les principales mesures :

- Elargissement des régimes de pensions complémentaires aux indépendants

Le but est en effet de permettre aux professions libérales et indépendantes de se constituer des épargnes pour la prévoyance-vieillesse dans un cadre légal et fiscal similaire à celui actuellement en vigueur pour les salariés.

Pour réaliser cette extension du champ d'application, le projet prévoit la mise en place de régimes complémentaires de pensions spécifiques soumis à un agrément préalable d'une autorité compétente.

Comme c'est le cas pour les régimes complémentaires de pension d'entreprise, les régimes agréés peuvent offrir des couvertures de retraite, de décès, d'invalidité ou de survie.

A l'instar des contributions patronales versées par une entreprise en faveur d'un salarié, les indépendants verront aussi leurs contributions soumises à une retenue à la source de 20%.

Au niveau fiscal, les indépendants bénéficieront d'une déductibilité de leurs cotisations à concurrence de 20% de leurs revenus annuels, limités toutes fois à un plafond égal à cinq fois le salaire social minimum. Par souci d'équité, cette mesure sera également introduite dans le cadre des régimes complémentaires de pension mis en place par les entreprises en faveur de leurs salariés.

- Protection des droits acquis

Cet autre volet du projet de loi découle de la transposition de la directive européenne « Mobilité » dont l'objectif est d'éliminer les contraintes légales en matière d'acquisition et de préservation des droits à pension complémentaire qui pourraient avoir pour effet d'entraver la libre circulation des salariés au sein de l'Union européenne.

Tout d'abord, le projet de loi réduit à 3 ans l'actuelle période de 10 ans avant de pouvoir bénéficier de droits acquis.

Ensuite, toujours dans la ligne de la directive européenne, le projet de loi apporte des précisions quant au traitement des droits acquis en cas de départ anticipé. Actuellement, la loi de 1999 se limite à disposer que le maintien des droits acquis doit être garanti. En pratique, les employeurs ne sont actuellement pas tenus de maintenir la nature des prestations initialement promises, mais ils sont seulement obligés de transférer la valeur actuelle des droits acquis. Désormais, le projet de loi clarifie les droits d'un affilié en cas de départ anticipé. Les entreprises sont obligées de maintenir leurs promesses jusqu'à la retraite et ne pourront s'en libérer que si elles financent le coût de leur transfert vers un autre régime garantissant les mêmes prestations de vieillesse.

A noter que la possibilité de rachat en cas de départ anticipé d'un salarié est abrogée, y compris dans le cas de montants « minimales ». Le but est d'assurer la constitution d'une épargne en vue de la retraite, par opposition au concept de l'épargne à court terme.

En vue de parfaire la protection des affiliés, le projet de loi a revu les dispositions gouvernant la modification d'un régime complémentaire de pension. Il est désormais interdit qu'une modification ait pour effet de réduire les prestations de retraite acquises au moment de la modification (et ce même si les réserves acquises restent maintenues).

3. Projet de réforme de l'aide au cofinancement

Le cofinancement permet depuis 1999 aux entreprises légalement établies au Luxembourg et y exerçant leur activité de bénéficier d'une aide au financement de leur plan de formation. L'institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) est en charge de cette matière.

Jusqu'à présent, l'état soutient financièrement l'effort de formation des entreprises à hauteur de 20% de leur investissement en formation. Cette aide est actuellement relevée à 35% en ce qui concerne les frais de salaire des salariés sans qualification et des salariés âgés de plus de 45 ans, dénommés « salariés+ ».

Ce 27 juin 2017, le projet de loi visant à réformer l'aide au financement a été voté à la Chambre des députés.

En voici les principales mesures :

- Abaissement du taux de cofinancement : 15% au lieu de 20%
- Maintien du taux de cofinancement pour les frais de salaires des « salariés + » à 35%
- Plafonnement de l'investissement en fonction de la masse salariale
- Plus de distinction dans la procédure selon que l'investissement annuel en formation est supérieur ou inférieur à 75.000 €
- Suppression :
 - o des frais de cotisations des organismes de formation
 - o des coûts liés à la location des bureaux
 - o des coûts liés au matériel pédagogique
 - o des frais d'élaboration du plan de formation
 - o des frais administratifs et de suivi
- Seuls les salariés non qualifiés peuvent profiter de l'adaptation au poste de travail

- Réduction à 80 heures de la durée des formations en adaptation au poste de travail (au lieu de 173 heures)
- Instauration d'une aide forfaitaire de 500€ par demande de co-financement
- Fin de l'éligibilité des formations à caractère obligatoire prévues par le législateur

Ces changements devraient entrer en vigueur pour l'exercice 2018, c'est-à-dire pour les demandes de cofinancement qui seront introduites en 2019 relatives aux dépenses en formations exposées en 2018.

Securex peut vous assister dans les démarches à accomplir auprès de l'INFPC pour l'obtention du cofinancement.

Le Pinboard de Securex Luxembourg a comme but exclusif l'information de nos clients sur les changements et nouveautés légales et administratives dans les domaines de compétence de Securex Luxembourg s.a.

Il n'a pas valeur de conseil légal et ne dispense pas de la consultation d'un juriste qualifié avant toute action spécifique. Securex Luxembourg s.a. ne peut en aucun cas être tenu pour responsable des conséquences de l'utilisation faite par des tiers de l'information qu'il contient.