

Juillet 2018

SOMMAIRE

1. La limite des 52 semaines de maladie bientôt étendue
2. Un projet de loi sur le CET
3. Vers un allègement de la procédure en matière de détachement
4. Le chômage des frontaliers bientôt indemnisé par le Luxembourg
5. Les élections sociales

1. La limite des 52 semaines de maladie bientôt étendue

Pour les salariés souffrant de maladie grave, dépasser 52 semaines d'incapacité sur une période de 2 ans entraîne d'importantes répercussions. D'une part, ils perdent le droit à leur indemnité pécuniaire de maladie et d'autre part, leur contrat de travail prend automatiquement fin.

Les partenaires sociaux soutiennent depuis longtemps la nécessité d'étendre cette limite de 52 semaines de maladie. En mai dernier, un projet de loi a été déposé en ce sens :

- **Prolongation du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie**

Le projet de loi prévoit que l'incapacité de travail sera désormais indemnisée jusqu'à un seuil maximum de 78 semaines, toujours sur une période de 104 semaines. Dans les discussions initiales, il

avait été question d'augmenter ce seuil uniquement pour certaines maladies. Finalement, pour plus de simplicité et à défaut d'accord sur les maladies spécifiques à prendre en compte, il a été décidé que ce maximum s'appliquerait à tous les salariés, quelle que soit la pathologie dont ils souffrent. Le contrat de travail cesserait donc d'exister au terme de ces 78 semaines d'indemnisation.

- **Nouvelle période de référence relative au maintien du salaire par l'employeur**

Actuellement, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié en incapacité de travail pendant les 77 premiers jours d'incapacité lesquels sont décomptés sur une période de référence de 12 mois. L'employeur bénéficie ensuite d'un remboursement à concurrence de 80% de cette charge salariale. Au-delà de ces 77 premiers jours, la Caisse nationale de Santé (CNS) prend le relais de l'employeur et indemnise directement le salarié en cas d'incapacité de travail.

Le projet de loi prévoit de porter cette période de référence à 18 mois. Cet élargissement aurait ainsi un effet double : d'une part une réduction des charges patronales et d'autre part un transfert plus rapide des coûts vers la CNS.

- **Nouveau dispositif de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques**

Afin de soutenir et de faciliter la réintégration au travail des personnes gravement malades, le projet de loi prévoit la possibilité pour le salarié, qui est encore malade, de reprendre son activité professionnelle moyennant l'aménagement de son temps de travail et/ou de ses tâches. Sur base d'un certificat médical du médecin traitant et en accord avec l'employeur, le salarié pourrait ainsi soumettre à la CNS une demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques. La reprise du travail et le travail effectué devraient être reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié.

Durant cette période de reprise progressive, l'indemnité pécuniaire de maladie continuerait à être due. C'est sur ce point que le nouveau dispositif se distinguerait de l'actuel mi-temps thérapeutique pour lequel la présence sur le lieu de travail est uniquement prise en charge par l'employeur. La mesure proposée entraînerait donc un transfert de la charge patronale vers la CNS.

Les mesures prévues dans ce projet de loi devraient entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

2. Un projet de loi sur le Compte Epargne-Temps

Après des années de négociation, un projet de loi sur le compte épargne-temps (CET) a vu le jour en juin dernier. Le souhait du gouvernement est d'accorder aux salariés plus de flexibilité dans la gestion de leur temps de travail et de contribuer ainsi à améliorer le « work-life balance ».

Le CET permet aux salariés d'accumuler des jours de congé ou de repos non pris et de les utiliser ensuite en fonction de leurs situations personnelles. Ils peuvent ainsi mieux planifier les périodes de

travail et de temps libre. Le principe inhérent du CET est donc l'épargne de temps libre en vue de besoins futurs.

L'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire quant à la mise en place d'un CET. Il s'agit en effet d'une approche volontaire et non d'une obligation.

La mise en place du CET devra se faire dans le cadre d'une négociation collective soit par la voie d'une convention collective, soit par le biais d'un accord interprofessionnel au niveau national ou sectoriel. Dans ce second cas, un accord devra alors être établi entre l'employeur et la délégation du personnel qui devront ensuite le faire homologuer par le Ministre du Travail.

Le projet de loi prévoit que, sur demande écrite, le salarié pourra par exemple comptabiliser sur son CET ses heures supplémentaires, les jours de congé supplémentaires accordés au-delà des 25 jours de congé légaux ou encore les repos compensatoires accordés en cas de travail le dimanche ou lorsqu'un jour férié tombe un dimanche.

Le salarié reste libre d'alimenter ou non son CET. Le solde horaire du CET ne pourra en revanche pas dépasser 1800 heures, soit 45 semaines à 40 heures. A ce titre, il est précisé que le CET se comptabilise en heures de travail et non pas en argent.

Afin d'utiliser les heures épargnées sur son CET, le salarié devra faire une demande écrite à son employeur. Comme pour les congés ordinaires, le salarié pourra utiliser ces heures selon ses désirs à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Le projet de loi offre des possibilités de recours au CET très flexibles puisque le salarié pourra non seulement utiliser les heures accumulées pour ne pas travailler du tout pendant une certaine période mais il pourra aussi décider de ne prendre que quelques journées ou demi-journées par semaine.

En cas de résiliation du contrat, le solde des jours de congé figurant sur le CET du salarié devra être liquidé par le paiement à charge de l'employeur d'une indemnité compensatoire, basée sur le salaire horaire en vigueur au moment du paiement.

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du CET. Il doit également veiller à ce que le salarié puisse le consulter à tout moment.

Le projet de loi prévoit enfin d'élargir la mission de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation dans la mesure où elle aura dorénavant pour mission de s'occuper de la surveillance, de la mise en place et de l'exploitation correcte du CET.

3. Vers un allègement de la procédure en matière de détachement

Dans le cadre d'un détachement vers le Luxembourg, l'entreprise étrangère doit déclarer ce détachement auprès de l'Inspection du Travail et des Mines et obtenir un badge social pour chaque salarié détaché. Cette procédure alourdit considérablement la charge administrative de l'employeur, plus particulièrement quand il s'agit d'un détachement de quelques jours à peine, voire d'une seule journée.

Un projet de loi a donc été déposé afin de supprimer purement et simplement cette procédure dans certains cas et sous certaines conditions.

Pour autant que la durée de détachement ne dépasse pas 5 jours calendrier par mois, l'entreprise détachante se verrait dispensée de ces obligations déclaratives dans les deux cas suivants :

- Lorsqu'il s'agit de salariés qualifiés ou spécialisés qui viendraient effectuer des travaux d'entretien, de maintenance ou de réparation sur des machines ;
- Lorsqu'il s'agit de salariés qui viendraient exercer des activités comme formateur, conférencier ou orateur ou bien en vue d'assister à des formations, à des conférences ou à des réunions de travail.

4. Le chômage des frontaliers bientôt indemnisé par le Luxembourg

La Commission Européenne, soutenue par une majorité qualifiée d'Etats membres, souhaitait depuis plusieurs années modifier la règle relative à l'indemnisation des chômeurs. Jeudi 21 juin, réunis à Luxembourg dans le cadre d'un conseil consacré à la politique sociale de l'Union Européenne, les Ministres du Travail des 28 Etats membres ont trouvé un accord pour modifier les règles d'indemnisation des travailleurs frontaliers qui ont perdu leur poste.

Selon la législation actuelle, un travailleur frontalier qui perd son emploi doit s'inscrire auprès de l'institution compétente de son pays de résidence, qui non seulement lui verse les indemnités de chômage, mais se charge également de lui apporter de l'aide en vue de sa réintégration sur le marché de l'emploi. Aujourd'hui, le Luxembourg rembourse les 3 premiers mois des indemnités de chômage au pays dont est issu le travailleur frontalier.

Désormais, ce sera à l'état dans lequel exerce le travailleur de verser les revenus du chômage et non plus au pays de résidence. Ceci apparaît donc comme une révolution pour le Luxembourg compte tenu du fait que 45% des salariés sont des frontaliers. Cela représentera tant, une charge financière pour le pays (estimée à 86 millions d'euros par an) qu'une charge administrative pour l'Agence de développement de l'emploi (ADEM). En effet, le nombre de chômeurs serait quasiment doublé, passant de 16.000 à presque 30.000, ce qui implique une réorganisation complète des services et des effectifs de l'ADEM.

A ce titre, il semblerait que la Commission Européenne ait entendu les revendications du Ministre du Travail Luxembourgeois, Monsieur Nicolas Schmit, en lui accordant un geste quant à la mise en application de cette loi.

Alors que tous les pays européens disposent de deux ans pour se mettre au diapason et indemniser les chômeurs ayant travaillé sur leur territoire, le Luxembourg a obtenu un délai supplémentaire. Sur une période de cinq ans, cette prise en charge ira crescendo afin que l'ADEM puisse s'organiser. Par ailleurs, pour être indemnisé par le Luxembourg, le salarié devrait également avoir travaillé pendant au moins 1 an au Luxembourg.

Le nouveau régime constitue également un petit bouleversement pour les demandeurs d'emploi eux-mêmes. D'un côté, ils verront leurs indemnités largement revalorisées puisqu'elles correspondent à 80% du salaire brut, voire 85% lorsque le salarié a des enfants à charge, versé par le dernier employeur (avec toutefois un plafond maximum équivalent à 2,5 fois le salaire social minimum). De l'autre, la durée du versement sera limitée à 12 mois.

Par comparaison, en France l'indemnité représente 57% du salaire journalier de référence sur un an et celle-ci est versée pendant 24 mois. En Belgique, les indemnités sont plafonnées et correspondent à environ 65% du salaire pour les trois premiers mois, puis les indemnités sont dégressives mais elles peuvent être illimitées dans le temps. En Allemagne enfin, les indemnités de chômage représentent 60% du salaire net et varient selon le temps d'occupation du demandeur d'emploi et son âge.

5. Les élections sociales

C'est officiel, les prochaines élections pour les délégations du personnel auront lieu entre le 1er février et le 31 mars 2019. Une loi du 7 mai 2018 a été votée afin de modifier les dates initialement fixées.

Selon le Code du travail, les délégations du personnel sont en principe renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile. Cette année, les élections législatives auront lieu à cette période, c'est pourquoi il a été décidé de décaler les élections sociales en 2019.

Ainsi, les délégués du personnel, initialement élus pour un mandat de 5 ans, resteront en poste jusqu'à l'entrée en fonction de la nouvelle délégation.

La date précise des élections sera communiquée ultérieurement par le Ministre du travail.

Les élections pour le renouvellement des membres de la Chambre des salariés aura lieu en même temps.

Securex peut vous assister dans l'organisation de ces élections sociales.