

Janvier 2016

SOMMAIRE

1. Du changement pour la délégation du personnel
2. Taux de cotisation assurance accident et indexation
3. Maladie
4. CNPD
5. Où en est la réforme du congé parental ?

1. La réforme du dialogue social

La réforme du dialogue social entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Même si les actuelles délégations du personnel subsistent jusqu'aux prochaines élections sociales de 2018, toute délégation du personnel qui serait élue dans l'intervalle devra l'être en conformité avec les nouvelles dispositions.

Nous allons lister ci-après les principales modifications apportées par la loi du 23 juillet 2015.

- 1 Suppression des délégations centrales, délégations divisionnaires, délégation des jeunes travailleurs et des comités mixtes et création d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale. Dès 2018, il n'y aura plus que des délégations dans les entreprises de plus de 15 salariés et des délégations au niveau de l'entité économique et sociale ;
- 2 La procédure à suivre en cas de défaut de présentation de candidats est précisée : information de l'ITM et enquête par l'ITM dans l'entreprise ;
- 3 La délégation des jeunes travailleurs est supprimée mais le droit de vote actif aux élections sociales est accordé dès 16 ans ;
- 4 La réunion constitutive de la délégation du personnel fraîchement élue est convoquée par le délégué qui a obtenu le plus de voix, à défaut d'élections par le délégué le plus âgé. La réunion constitutive doit désigner les membres du bureau de la délégation, le délégué à l'égalité et le délégué à la sécurité ;
- 5 Le délégué à la sécurité s'appellera désormais le délégué à la sécurité et à la santé. La direction de l'entreprise et l'ITM devront être informés par écrit de sa nomination dans les 3 jours. S'il n'est pas membre de la délégation, il peut assister aux réunions avec voix

consultative. Son droit à congé-formation passe de 8 à 40 heures, avec 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise ;

- 6 Le délégué à l'égalité doit être désigné par la délégation en son sein. La délégation doit informer le chef d'entreprise et l'ITM par écrit de sa nomination dans les 3 jours ;
- 7 La délégation pourra toujours faire appel à des conseillers internes et externes (le seuil est abaissé de 150 à 51 salariés dans l'entreprise) et désormais à des conseillers experts, tels que des expert-comptables, avocats, lorsque « la matière est déterminante » ;
- 8 L'accord de l'employeur n'est plus requis pour les déplacements des délégués, une simple information suffit. Du fait de la création d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, l'employeur doit faciliter les déplacements des délégués entre les différentes unités de l'entreprise, le cas échéant en mettant un moyen de transport à leur disposition ;
- 9 Le crédit d'heures des délégués est augmenté. Un délégué est libéré dès 250 salariés (500 auparavant), deux délégués à partir de 501 salariés ...
- 10 Le droit de se réunir est limité à une fois par mois pendant les heures de travail, moyennant un préavis de 5 jours ouvrables (au lieu de 48 heures) ;
- 11 Les réunions doivent se tenir dans un local à l'intérieur de l'entreprise, mis à disposition par l'employeur. Le local doit disposer du matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes ;
- 12 Les communications des syndicats pourront désormais être faites via des supports divers, donc pas uniquement via les traditionnels panneaux d'affichage. La collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise est interdite ;
- 13 La délégation du personnel, le délégué à l'égalité ainsi que le délégué à la sécurité et à la santé peuvent communiquer avec les salariés de l'entreprise via l'affichage sur des panneaux mais aussi via « tous supports divers accessibles au personnel », donc l'intranet par exemple ;
- 14 Un supplément de congé-formation de 16 heures est accordé aux nouveaux élus pendant la première année de leur mandat (8 heures pour les délégués suppléants) ;
- 15 La procédure de modification substantielle du contrat de travail (art. 121-7 du code du travail) ne peut pas s'appliquer aux délégués du personnel, au délégué à l'égalité ainsi qu'au délégué à la sécurité et à la santé ;
- 16 Les délégués sont protégés contre le licenciement. Si toutefois, en dépit de cette protection, un délégué est licencié, il pourra demander au président du tribunal du travail soit de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise, soit de constater la cessation du contrat de travail et demander des dommages et intérêts ;
- 17 En cas de fermeture totale et définitive de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit ;
- 18 La résolution judiciaire du contrat de travail pour faute grave est maintenue, la lettre de mise à pied du délégué doit énoncer avec précision le(s) faits qui lui sont reprochés.

Nouvelles attributions et missions de la délégation du personnel à partir du 1^{er} janvier 2016 :

- Veiller au respect de l'égalité homme-femme dans l'entreprise ;
- Être informée du taux d'absentéisme dans l'entreprise ;
- Dans les entreprises de moins de 150 salariés, recevoir au moins une fois par an par écrit une information de la direction sur l'évolution économique et financière et sur les activités de la société ;
- Dans les entreprises de plus de 100 salariés, participer à la formation des apprentis ;
- Participer à la prévention du harcèlement au travail ;
- Être consultée sur les questions relatives au temps de travail ;
- Collaborer aux procédures de reclassement interne ;
- Être consultée sur la gestion des œuvres sociales de l'entreprise.

A compter du 1^{er} janvier 2018, la délégation dans les entreprises de plus de 150 salariés sera investie de toutes les missions et attributions du comité mixte, qui cessera d'exister.

2. Taux de cotisation assurance accident et indexation

Le taux de cotisation de l'assurance accident est fixé à 1% à compter du 1^{er} janvier 2016 au lieu de 1,10% actuellement.

L'année 2015 se termine et tout comme en 2014, il n'y aura pas eu d'indexation des salaires. Il n'y a pas eu d'indexation au 1^{er} janvier 2016 et il est peu probable qu'il y en ait une au premier trimestre 2016.

3. Du nouveau en matière d'incapacité de travail

La loi du 7 août 2015 a pour objectif de mieux maîtriser les coûts de l'assurance-maladie et de renforcer le contrôle médical de la sécurité sociale. L'article L 121-6 du code du travail a été modifié, ce qui a des conséquences sur l'obligation pour l'employeur de maintenir le salaire pendant l'incapacité de travail et la protection contre le licenciement des salariés en incapacité.

Cette modification est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

- 1) L'employeur doit maintenir la rémunération du salarié malade jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité de travail. Au-delà la Caisse Nationale de Santé (CNS) prend en charge le salaire. Le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS) peut contrôler le salarié pendant la période de maintien du salaire.

Si le CMSS considère que le salarié est de nouveau apte au travail ou si le salarié refuse de se soumettre au contrôle, la CNS peut décider de refuser le maintien du salaire par l'employeur ou le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie de la CNS.

Par conséquent, l'employeur informé par la CNS de l'aptitude du salarié doit cesser de verser le salaire même si le salarié apporte de nouveaux certificats d'incapacité. Toutefois la loi ne précise pas clairement à quel moment l'employeur doit cesser de payer la rémunération :

- Dès réception de la lettre d'information de la CNS ?
- A l'issue du délai de 40 jours dont dispose le salarié pour exercer un recours contre la décision de la CNS ?
- Si le salarié exerce son recours, après la décision du comité directeur de la CNS statuant sur le recours du salarié ?

En tout état de cause, si le salarié conteste la décision de la CNS et obtient raison, le droit au maintien du salaire est rétabli et le versement des salaires doit se faire rétroactivement.

Dans une telle hypothèse et dans l'attente de la décision définitive de la CNS, il est vivement conseillé à l'employeur de provisionner les salaires.

- 2) La période de protection contre le licenciement de 26 semaines est maintenue même en cas d'arrêt du droit au maintien du salaire à la condition que le salarié exerce un recours contre la décision de la CNS dans les 40 jours de sa notification.

Si le salarié exerce ce recours, le salarié est protégé tant qu'aucune décision définitive de la CNS, du conseil arbitral ou du conseil supérieur n'intervient mais dans la limite maximale de 26 semaines. Le recours ne prolonge pas la période de protection.

Si le salarié n'exerce pas de recours, il cesse de bénéficier de la protection contre le licenciement à l'expiration du délai de 40 jours de la notification de la décision de la CNS, même si la période des 26 semaines n'a pas expiré.

L'employeur peut s'adresser à tout moment à la CNS pour connaître la date de notification de la décision de refus du maintien du salaire, qui fait courir le délai des 40 jours. La CNS informe l'employeur du recours formé par le salarié.

Ce n'est pas seulement sur la base de la décision du CMSS que la CNS peut décider de la cessation de paiement du salaire par l'employeur. En effet, la nouvelle loi prévoit que « la conservation légale de la rémunération cesse pour les mêmes motifs de refus que l'indemnité pécuniaire de maladie ». Ces motifs sont les suivants : refus de se soumettre au contrôle médical, séjour à l'étranger sans autorisation préalable de la CNS, emprisonnement ...

Il serait intéressant pour les employeurs que la CNS leur communique le motif sur lequel se base la décision de cessation de paiement du salaire. Celui-ci peut en effet avoir des conséquences sur la relation de travail.

4. Le traitement des données à caractère personnel et le contrat de travail

La Commission nationale pour la protection des données (CNPDP), instituée par la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, est chargée de vérifier la légalité des fichiers de renseignements relatifs à des individus. Elle doit s'assurer que le respect de leur vie privée est bien assuré.

L'employeur, dans le cadre de la gestion des ressources humaines, est conduit à mettre en place de nombreux fichiers contenant des informations personnelles sur ses salariés. Quelles sont ses obligations vis-à-vis de la CNPD ?

Tout d'abord, dans le domaine de la gestion des ressources humaines, il y a 2 exemptions conditionnelles au devoir de déclaration :

Administration du personnel et gestion des candidatures (recrutements)

Les traitements de données qui visent exclusivement la gestion des candidatures et des recrutements ainsi que l'administration du personnel au service ou travaillant pour le responsable du traitement.

Le traitement ne peut se rapporter ni à des données relatives à la santé de la personne concernée, ni à des données sensibles ou judiciaires, ni à des données destinées à une évaluation de la personne concernée.

Ces données ne peuvent être communiquées à des tiers, sauf dans le cadre de l'application d'une disposition légale ou réglementaire, ou pour autant qu'elles soient indispensables à la réalisation des objectifs du traitement.

Administration des salaires

Les traitements de données qui se rapportent exclusivement à des données à caractère personnel nécessaires à l'administration des salaires, pour autant que ces données soient utilisées exclusivement pour l'administration des salaires visée et qu'elles soient uniquement communiquées aux destinataires qui y ont droit.

En matière **d'élections sociales**, il existe un formulaire unique à transmettre à la CNPD au cours de la procédure.

Certains traitements doivent être autorisés préalablement par la CNPD :

- surveillance et surveillance sur le lieu de travail,
- traitement de données biométriques (contrôle de l'identité de personnes),
- traitement de données génétiques (dans certains cas),
- interconnexion de données,
- utilisation ultérieure de données pour d'autres objectifs (p.ex. statistiques),
- traitements relatifs au crédit et à la solvabilité de personnes;
- cas spécifique: transfert de données vers un pays hors UE ne présentant pas un niveau de protection adéquat.

Actuellement, un formulaire existe pour les demandes d'autorisation "vidéosurveillance" et "transfert de données vers un pays hors UE". Pour les autres demandes, la demande doit être rédigée sur papier libre. En tout état de cause, la demande doit contenir les informations prévues par l'article 14 (2) de la loi sur la protection des données.

La loi prévoit une procédure allégée d'autorisation pour certains traitements déterminés par la Commission nationale. Il s'agit actuellement de la surveillance électronique des horaires et des accès.

La demande d'autorisation est une démarche importante à faire, non seulement pour être en conformité avec la législation mais également dans l'hypothèse d'un litige avec un salarié, la preuve tirée d'un traitement de données n'est recevable que si la CNPD a préalablement donné son aval audit traitement de données.

5. Où en est la réforme du congé parental ?

Il avait été annoncé que la réforme entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2016 mais le projet de loi ne sera déposé à la chambre que début janvier. L'entrée en vigueur ne se ferait alors qu'au 1^{er} janvier 2017.

Pour rappel, le projet de loi prévoit «une flexibilisation des formes de congé parental», lié aussi bien à une naissance qu'à une adoption. Le congé fractionné pourra prendre deux formes: soit une réduction de 20% par semaine du temps de travail sur une durée maximale de 20 mois, soit la prise de quatre périodes de congé, d'une durée d'un mois chacune, également étalées sur 20 mois. À cette possibilité viendra s'ajouter également le fait de pouvoir prendre un congé de quatre mois à temps plein – ou huit mois à mi-temps – en plus du dispositif actuel qui prévoit une durée de 6 ou 12 mois.

L'employeur ne pourra refuser un congé parental à temps plein mais il pourra s'opposer au congé à mi-temps ou au congé fractionné. Dans ce cas, il aura l'obligation de proposer au salarié une alternative. Si le salarié refuse la proposition alternative, il continuera «à avoir droit à un congé parental à temps plein, à son choix, de quatre ou de six mois».

L'indemnité forfaitaire actuelle – fixée à 1.778,31 euros par mois pour un congé à temps plein ou 889,15 euros pour un congé à temps partiel – devient un «revenu de remplacement». Ce dernier, versé indépendamment des prestations familiales, variera ainsi entre 1.922,96 et 3.200 euros. Le congé parental pourra être pris jusqu'aux six ans de l'enfant, contre cinq actuellement. Pour les enfants adoptés, la mesure pourra même aller jusqu'à leurs 12 ans.

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.