

Septembre - Octobre 2015

SOMMAIRE

1. A quand la prochaine indexation ?
2. Nouveau montant d'indemnité kilométrique
3. La fin de l'IEQBT est annoncée
4. Nouveautés en matière de reclassement des travailleurs
5. Point d'attention relatif aux travailleurs frontaliers à temps partiel
6. Le report des jours de congés
7. Téléphone, Internet et vie privée
8. Le temps de déplacement du salarié entre son domicile et les sites de son premier et de son dernier client est du temps de travail effectif

1. A quand la prochaine indexation ?

Les déclarations du ministre de l'économie fin juillet ont relancé les spéculations sur une possible indexation en décembre 2015. Toutefois les prévisions du STATEC ne confirment pas pour l'instant une indexation dès décembre.

La situation est encore incertaine et il est vraisemblable que nous devons attendre novembre pour voir se confirmer ou non l'indexation de décembre.

2. Le nouveau montant de l'indemnité kilométrique

Par règlement du gouvernement en conseil, les déplacements professionnels qu'un salarié effectue avec sa voiture privée sont indemnisés depuis le 1^{er} août 2015 à hauteur de 0,30 € par kilomètre parcouru, au lieu de 0,40 € antérieurement.

Le montant de 0,30 € correspond à un forfait qui couvre notamment les frais de carburant, d'entretien et d'amortissement de la voiture. Un remboursement au-delà

de ce montant est considéré comme de la rémunération, et non plus du remboursement de frais, et doit donc être taxé.

3. La fin de l'IEBT est annoncée

L'Impôt d'Equilibrage Budgétaire Temporaire en vigueur depuis janvier 2015 devrait disparaître au 1^{er} janvier 2017 lors de l'entrée en vigueur de la réforme fiscale.

4. Nouveautés en matière de reclassement des travailleurs

La loi du 23 Juillet 2015 relative à la procédure de reclassement entrera en vigueur le 1^{er} Janvier 2016. Elle a pour but de favoriser le reclassement professionnel au sein de l'entreprise.

Objectifs et mesures :

- Favoriser le reclassement interne par l'abolition des quotas et renforcement de la taxe de compensation.
- Accélération de la procédure (avec la saisine parallèle du médecin du Travail et de la Commission Mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale) et simplification administrative.
- Remplacement de l'indemnité d'attente par une indemnité professionnelle d'attente soumise aux charges sociales et fiscales.
- Attribution du statut de reclassé aux personnes qui sont en reclassement externe (ce statut permettant à la personne de ne plus perdre ses droits en cas de cessation du contrat de travail).
- Possibilité d'affecter le demandeur d'emploi en reclassement externe à des travaux d'utilité publique (auprès de l'Etat, des communes , des Etablissements Publics).
- Réévaluation périodique du salarié reclassé par le médecin du travail (avec possibilité de retrait du statut).
- Le certificat d'aptitude au poste de travail devient une condition pour pouvoir accéder à la procédure de reclassement pour les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans (attention l'examen médical d'embauche est obligatoire).
- Dans le cadre d'un examen médical du médecin du travail, l'employeur d'au moins 50 salariés pouvait être obligé de réaffecter le salarié à un autre poste en cas d'inaptitude. Cette réaffectation deviendra une obligation, et ce dès 25 salariés. La prise en compte du quota des travailleurs handicapés sera supprimée.

A noter que la Commission Mixte tiendra compte de la situation « réelle » de chaque entreprise avant de prendre en compte une décision de reclassement interne et que le délai maximal de 52 semaines d'indemnisation est maintenu ainsi que la fin automatique du contrat de travail.

5. Point d'attention : les travailleurs frontaliers à temps partiel

Lors de l'engagement d'un travailleur frontalier à temps partiel, il est prudent de s'assurer qu'il ne travaille pas par ailleurs en tant que salarié dans son pays de résidence.

En effet, si tel devait être le cas et que le salarié preste au moins 25 % de son temps de travail dans son pays de résidence, c'est bien la sécurité sociale du pays de résidence auprès de laquelle il faudrait l'affilier. Ceci en vertu des règles européennes formulées dans le règlement CE 883/2004.

Si ce n'est pas le cas, il peut être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Pour autant l'employeur doit conserver à l'esprit cette problématique pendant toute la durée du contrat de travail à temps partiel du frontalier. Car s'il venait à conclure un autre contrat de travail à temps partiel dans son pays de résidence, pour une durée équivalente à au moins 25 % de son temps de travail, c'est la sécurité sociale de son pays de résidence qui devrait percevoir les cotisations sociales et non plus la sécurité sociale luxembourgeoise.

Pour éviter le risque qu'un organisme étranger de sécurité sociale vienne vous réclamer des cotisations sociales relatives à un salarié, pour lequel elles ont déjà été payées au Luxembourg, il faut dans le contrat de travail demander au travailleur de vous informer de tout changement dans sa situation.

6. Le report du congé annuel

Le congé annuel payé doit en principe être entièrement accordé et pris **durant l'année** en cours. Il peut cependant être reporté dans les cas suivants :

- jusqu'au **31 décembre de l'année suivante**, à la demande du salarié, s'il s'agit des **congés de la 1ère année** de travail auprès de l'employeur, qui n'ont pas pu être pris en totalité ;
- jusqu'au **31 mars** de l'année suivante ;
- si le salarié n'a pas pu prendre ses congés en raison des **besoins du service** ou des souhaits justifiés d'autres salariés ;
- si le salarié bénéficiait encore de jours de congés annuels au moment de son

départ en congé de maternité, congé d'accueil ou congé parental.

Enfin, depuis quelques années, la maladie constitue un motif pour reporter le congé non pris après la date de **reprise du travail** si le salarié n'a pas pu prendre ses congés en raison d'une incapacité de travail.

S'il le souhaite, l'employeur peut mettre en place un système de report du congé annuel plus souple (par exemple : report illimité des jours de congés non pris d'une année à l'autre, mise en place d'un compte épargne-temps,...).

Lorsque l'employeur indique sur les fiches de salaire le report des heures de congés non prises d'une année à l'autre, le report est alors présumé comme illimité.

En revanche le fait que l'employeur ait accordé une fois le report des jours de congés au 31 mars de l'année suivante ne doit pas s'analyser en un usage de l'entreprise de reporter systématiquement les jours de congés non pris à l'année suivante.

7. Téléphone, Internet et vie privée

L'utilisation d'outils de travail à des fins privées est un sujet délicat.

Un récent arrêt a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui utilisait abusivement son téléphone de fonction pour passer des appels internationaux privés. A noter que cet usage était de nature fréquente et surtout prolongée, empêchant le bon fonctionnement du service (C.S.J., 09/07/2015, n°40338 du rôle).

A contrario, le licenciement d'un salarié d'une autre entreprise pour une utilisation privée d'internet a été déclaré abusif du fait du manque de précisions et de consistance des preuves apportées par l'employeur (C.S.J., 11/06/2015, n°40871).

Il convient donc pour l'employeur de bien mesurer la gravité des faits reprochés à l'employé, et, surtout, de rassembler des preuves suffisantes pour justifier un licenciement pour faute grave.

8. Le temps de déplacement du salarié entre son domicile et les sites de son premier et de son dernier client est du temps de travail effectif (Arrêt CJUE 10 septembre 2015, C-266-14)

La Cour de justice de l'Union européenne a été saisie par une juridiction espagnole suite à un litige portant sur les déplacements de salariés d'une entreprise d'installation et de maintenance de dispositifs de sécurité. Ces derniers disposaient

chacun d'un véhicule de fonction afin de se déplacer chez les différents clients puis pour rentrer chez eux après leur journée de travail.

La question était de savoir si l'on devait considérer comme du temps de travail les premiers et derniers déplacements de la journée, soit le temps de déplacement « domicile client/client domicile » que l'employeur considérait comme du temps de repos.

La saisie de la cour portait notamment sur l'interprétation de l'article 2 de la directive du 4 novembre 2003 de l'Union Européenne (2003/88/CE) qui définit le temps de travail comme « **toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions** »

S'agissant du premier élément constitutif de la notion de temps de travail, il est impossible de revendiquer que seul le temps passé chez le client constitue du temps de travail. En effet, les déplacements font partie intégrante de l'activité de ces salariés et sont un instrument nécessaire à leur prestation. Les travailleurs sont donc effectivement dans l'exercice de leur fonction au moment des déplacements quotidiens qu'ils réalisent.

Concernant le deuxième élément constitutif de la notion de temps de travail, celui-ci implique que le travailleur soit placé dans une situation telle qu'il est sous la contrainte de son employeur et doit répondre aux obligations qui lui sont fixées. En l'espèce, une liste de clients ainsi qu'un horaire de rendez-vous précis était transmis aux salariés. L'employeur se réservait par ailleurs la possibilité de modifier les instructions initialement transmises en changeant par exemple l'ordre des clients ou en annulant ou rajoutant un rendez-vous. Les travailleurs restaient donc soumis aux directives transmises par leur employeur.

Enfin, s'agissant du dernier élément de la notion de temps de travail, la cour indique que si le travailleur n'a plus de lieu de travail fixe mais exerce ses fonctions au cours de ses déplacements alors il doit être considéré comme étant au travail durant ces trajets. En effet, les déplacements étant consubstantiels à la qualité du travailleur, le lieu de travail ne pouvait être réduit aux seules interventions physiques chez le client. Ainsi, ces déplacements ne peuvent être considérés comme du temps de repos puisque ces travailleurs ne pouvaient disposer librement de cette période de temps pour s'adonner à des occupations personnelles.

Dès lors, il ressort de cette analyse de la cour la solution suivante : **lorsqu'un travailleur n'a pas de lieu de travail fixe ou habituel, le temps de déplacement consacré par ces travailleurs entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client désignés par l'employeur constitue du temps de travail effectif.**

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.