

Janvier 2017

SOMMAIRE

1. Du nouveau en matière de congés
2. Nouveaux seuils pour les saisies-cessions sur salaire
3. Le coût « employeur » de l'incapacité de travail
4. Indexation des salaires et revalorisation du salaire social minimum
5. Les jours fériés 2017

1. Du nouveau en matière de congés

Un projet de loi a été déposé à la Chambre des députés en date du 13 septembre dernier concernant les congés pour raison d'ordre personnel, le congé postnatal et le congé pour raisons familiales.

[Pour plus de détails sur le congé pour raison d'ordre personnel](#)

Plus généralement appelé « congé extraordinaire », ce congé est celui dont jouit un salarié en plus de son congé ordinaire lorsqu'un événement familial l'oblige à s'absenter de son lieu de travail.

Le projet de loi déposé le 13 septembre dernier prévoit un certain nombre de modifications quant à ces congés :

Evènements	Avant	Après
Enrôlement au service militaire	1 jour	Suppression
Décès d'un parent au 2 ^{ème} degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	1 jour	1 jour
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption	2 jours	5 jours
Naissance d'un enfant (pour le père)	2 jours	5 jours
Mariage ou déclaration de partenariat d'un enfant	2 jours	1 jour mais uniquement pour le mariage
Déménagement	2 jours	2 jours sur une période de 3 ans
Décès du conjoint ou partenaire	3 jours	3 jours
Décès d'un parent au 1 ^{er} degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	3 jours	3 jours
Mariage du salarié	6 jours	3 jours
Déclaration de partenariat du salarié	6 jours	1 jour

La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à deux jours, mais ce congé ne sera désormais accordé qu'une fois tous les 3 ans afin d'éviter toute revendication abusive de la part des salariés. Le texte prévoit cependant une exception en cas de déménagement pour raisons professionnelles.

Le congé extraordinaire doit être pris au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit et doit donc obligatoirement être pris consécutivement à l'évènement. Il ne peut être reporté sur le congé ordinaire sauf accord de l'employeur.

Une exception est cependant prévue quant aux congés accordés en raison de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant en vue de son adoption. Dans le premier cas, le congé pourra être pris dans les 10 jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière. Dans le second cas, dans les 10 jours à partir de l'adoption de l'enfant sauf si l'employé a déjà bénéficié d'un congé d'accueil.

[Pour plus de détails sur le congé postnatal](#)

Le projet de loi propose un allongement généralisé de ce congé à 12 semaines ne faisant plus de distinction entre les femmes allaitantes ou non. De même la condition de naissance prématurée ou multiple qui permettait auparavant un allongement de la durée du congé postnatal de 4 semaines n'aura désormais plus d'impact.

[Pour plus de détails sur le congé pour raisons familiales](#)

Le projet de loi introduit un nouveau système offrant aux parents une plus grande flexibilité. Le texte prévoit en effet un nombre de jours de congés utilisables par tranche d'âges de l'enfant.

- Entre 0 et moins de 4 ans accomplis : 12 jours de congés
- Entre 4 ans et le jour précédent le 13^{ème} anniversaire de l'enfant : 18 jours de congés
- Entre 13 ans et jusqu'au 18 ans accomplis : 5 jours de congés mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le nombre de jours de congés est indiqué par enfant et attribué pour une tranche d'âge (et non par année). Cela signifie que les 12 jours de congés pour un enfant de moins de 4 ans peuvent être utilisés à n'importe quel moment durant les 4 premières années de l'enfant (et non plus à raison de deux jours par an).

Disposition transitoire : Les jours de congés pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la future loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congés familiaux pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

2. Nouveaux seuils pour les saisies-cessions sur salaire

Depuis le 1^{er} décembre 2016, de nouvelles règles sont applicables en matière de saisies-cessions. Un règlement grand-ducal du 27 septembre 2016 a en effet redéfini les seuils à partir desquels un salarié peut voir une partie de sa rémunération nette saisie en vue de recouvrer une créance (Par exemple : remboursement de pension alimentaire, salarié condamné par le juge de paix au remboursement d'une dette ou ayant consenti une cession).

[Pour en savoir plus](#)

La saisie sur salaire est une procédure judiciaire permettant à un créancier d'obtenir le paiement d'une somme que lui doit le débiteur salarié en bloquant une partie de son salaire directement auprès de son employeur.

La cession est par contre un engagement contractuel moyennant lequel le salarié affecte une partie de sa rémunération en guise de garantie au remboursement d'une dette contractée.

Qu'il s'agisse d'une saisie ou d'une cession, le salaire mensuel net du débiteur est réparti en 5 tranches sur lesquelles le créancier saisissant ou cessionnaire peut obtenir le remboursement de sa créance.

<u>Tranches</u>	<u>Anciens seuils</u>	<u>Nouveaux seuils au 01/12/2016</u>	<u>Pourcentage pouvant être saisi ou cédé</u>
1	De 0 à 550 €	De 0 à 722 €	0% => Ne peut être cédée, ni saisie
2	De 550 à 850 €	De 722 à 1.115 €	10%
3	De 850 à 1.050 €	De 1.115 à 1.378 €	20%
4	De 1.050 à 1.750 €	De 1.378 à 2.296 €	25%
5	Au-delà de 1.750 €	Au-delà de 2.296 €	100% => Peut être cédée et saisie sans limitation

Désormais, le salarié ne pourra subir aucune saisie sur salaire s'il gagne moins de 722€ net par mois (contre 550 € auparavant).

3. Le coût « employeur » de l'incapacité de travail

Pour rappel, lorsqu'un salarié est en incapacité de travail, l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégral de son salarié pendant les 77 premiers jours d'incapacité. L'employeur se verra remboursé 80% de cette charge salariale par la mutualité. Au-delà de ces 77 premiers jours, la Caisse nationale de Santé (CNS) prend le relais de l'employeur et indemnise le salarié en cas d'incapacité de travail.

[Pour plus de détails](#)

Selon le principe de la « continuation du salaire », lorsqu'un salarié est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de travail, l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégral de son salarié pendant les 77 premiers jours d'incapacité.

Ces derniers sont calculés en jours calendaires sur une période de référence glissante de 12 mois successifs. Une fois ce nombre de jours atteint, le salaire du salarié sera pris en charge à 100% par la Caisse Nationale de Santé (CNS) et l'employeur n'aura donc plus à assumer le paiement du salaire de la personne en incapacité.

En réalité, ce n'est qu'à compter du mois suivant la survenance de ce 77^{ème} jour que le salarié sera pris en charge par la CNS, laquelle informera l'employeur par courrier. L'employeur n'a donc pas à se soucier de ce calcul des 77 jours qui est effectué automatiquement par la caisse.

Lorsqu'une personne passe à la charge de la CNS, elle sera payée par cette dernière uniquement pour les jours où elle sera en maladie. Le salarié sera donc normalement rémunéré par l'employeur pour les jours où il sera effectivement venu prester ses heures de travail.

La CNS effectue un décompte des incapacités de travail sur base des déclarations mensuelles d'incapacité effectuées par l'employeur ainsi que des certificats médicaux qu'elle aura reçus. Il convient donc de procéder rigoureusement à toutes les déclarations de maladie. Sur cette base, la CNS prévient l'employeur lorsqu'un salarié passe à sa charge et lorsqu'il retourne à la charge de l'employeur.

A noter que les jours de maladies pendant lesquels le salarié est à la charge de la CNS ne sont pas comptabilisés dans les 77 jours. Ainsi on peut très bien imaginer qu'un salarié repasserait à la charge de l'employeur quand bien même il aurait été malade pendant sa prise en charge CNS car le compteur des 77 jours qui est comptabilisé sur une période glissante de 12 mois ne serait plus atteint.

Le compteur des 77 jours se fait individuellement pour chaque employeur. Ainsi, en cas de changement d'employeur, le compteur repart à zéro.

Lorsque la CNS indemnise directement le salarié, elle prend en charge le salaire de base le plus élevé au cours des 3 mois précédant le début du paiement de l'indemnité. Les rémunérations en nature telles que le logement de fonction, la voiture de société ou encore les chèques repas ne sont pas prises en compte.

Pendant la période de continuation de la rémunération durant laquelle l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégral de son salarié en incapacité (c'est-à-dire avant que le salarié ne soit pris en charge par la CNS), la Mutualité des Employeurs rembourse automatiquement l'employeur à concurrence de 80% de la charge salariale globale (rémunération brute + charges patronales).

Sur base des déclarations mensuelles des périodes d'incapacité de travail et des rémunérations brutes, le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) calcule automatiquement les montants à rembourser à l'employeur. Ce remboursement sera effectué par le biais de la facture de sécurité sociale via la

mention « remboursement de mutualité ». Ce montant sera mis au crédit la facture du CCSS et compensé avec les cotisations dues pour les différents risques.

Par exception, les incapacités de travail intervenues pendant les 3 premiers mois de la période d'essai, les congés pour raisons familiales et les congés d'accompagnement sont remboursés à 100% par la Mutualité des employeurs.

4. Indexation des salaires et revalorisation du salaire social minimum

L'indexation des salaires ainsi que la revalorisation du salaire social minimum ont eu lieu au 1^{er} janvier 2017.

[Pour en savoir plus](#)

Il résulte de cette indexation une augmentation des salaires, traitements et pensions de 2,5 % à compter de cette date. La nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires est portée de 775.17 à 794.54 depuis le 1^{er} janvier 2017.

Cette indexation s'applique également au salaire social minimum qui a par ailleurs été revalorisé de 1,4% au 1^{er} janvier 2017.

Cette revalorisation globale du salaire social minimum représente pour les salariés concernés un gain entre environ 900 € et 1100 € bruts par an, qui se répercutera sur la charge salariale des employeurs.

Pour rappel, tout employeur doit respecter le salaire social minimum applicable en fonction de la qualification du salarié.

SALAIRE SOCIAL MINIMUM	2016	2017
Travailleurs non-qualifiés	1.922,96 €	1.998,59 €
Travailleurs qualifiés	2.307,56 €	2.398,30 €

5. Les jours fériés 2017

Cette année 2017 ne fait pas exception, 10 jours fériés légaux sont à pointer dans le calendrier.

Il est important que l'employeur puisse tenir un décompte des jours fériés légaux et des congés compensatoires auxquels peut prétendre le salarié durant cette année.

[Pour le calendrier 2017](#)

Dimanche 1er janvier 2017	Nouvel An
Lundi 17 avril 2017	Lundi de Pâques
Lundi 1er mai 2017	Fête du travail
Jeudi 25 mai 2017	Ascension
Lundi 5 juin 2017	Lundi de Pentecôte

Vendredi 23 juin 2017	Fête nationale
Mardi 15 août 2017	Assomption
Mercredi 1er novembre 2017	Toussaint
Lundi 25 décembre 2017	Noël
Mardi 26 décembre 2017	St Etienne

Si un jour férié légal tombe un jour ouvrable (du lundi au samedi) au cours duquel le salarié n'aurait pas dû travailler ou un dimanche, alors le salarié a droit à 1 jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de 3 mois.

*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.*