

## Pinboard Mai 2017

### SOMMAIRE

1. L'occupation d'étudiants pendant les congés scolaires
2. Transposition de la directive « détachement »
3. Point d'attention sur le détachement vers la France
4. Réforme de l'aide au réemploi ?
5. Nouvelle loi sur l'immigration
6. Incidence de la réforme du casier judiciaire sur la politique RH

#### **1. L'occupation d'étudiants pendant les congés scolaires**

L'été approche, et nombreux sont les employeurs qui recourent à l'embauche d'étudiants durant les vacances scolaires. Cette année, les minima salariaux à respecter ont augmenté suite à l'indexation survenue en janvier.

Sont considérés comme étudiants les jeunes de 15 à 27 ans (jour du 27e anniversaire), inscrits dans un établissement scolaire luxembourgeois ou étranger et qui suivent un enseignement à temps plein.

Le contrat d'étudiant doit être obligatoirement conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.

L'employeur est tenu de communiquer à l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) une copie du contrat dans les 7 jours du début du travail. Cette communication peut être effectuée par voie électronique, sur la plateforme MyGuichet (<http://www.guichet.public.lu/myguichet/fr/index.html>).

La durée d'occupation d'un étudiant ne peut dépasser 2 mois par année civile, que ce soit en un ou en plusieurs contrats.

A partir du 1er janvier 2017 (indice 794.54), la rémunération minimum des étudiants s'élève à :

<b>Age</b>	<b>Salaire horaire brut</b>	<b>Salaire mensuel brut</b>
<i>18 ans et plus</i>	9,2420 €	1.598,87 €
<i>De 17 à 18 ans</i>	7,3936 €	1.279,10 €
<i>De 15 à 17 ans</i>	6,9315 €	1.199,15 €

L'engagement de l'étudiant doit être déclaré auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale. Aucune cotisation sociale n'est due, à l'exception de la cotisation patronale relative à l'assurance accident qui est de 1%.

Les rémunérations versées aux étudiants occupés pendant les vacances scolaires sont exonérées de la retenue d'impôts. Une demande d'exemption doit toutefois être adressée par l'employeur à l'Administration des Contributions Directes.

## **2. Transposition de la directive « détachement »**

Tout récemment, la directive européenne « détachement » s'est vue transposer en droit luxembourgeois par une loi du 14 mars 2017 qui établit de nouvelles règles anti-dumping social.

La directive de 2014 poursuit un double objectif :

- garantir aux travailleurs détachés un niveau approprié de protection
- faciliter l'exercice de la liberté de prestation de service et promouvoir une concurrence loyale entre les prestataires de services

En effet, les abus observés dans le cadre du détachement représentent non seulement des pratiques de dumping social, mais aussi de concurrence déloyale qui faussent le bon fonctionnement du marché et pénalisent les entreprises respectueuses des règles en matière sociale notamment. Pour l'union européenne ainsi que pour le législateur luxembourgeois, il importe de lutter plus efficacement contre ces abus.

Pour ce faire, la nouvelle loi du 14 mars 2017 met en place un mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire de toutes les entreprises impliquées, qu'elles soient des entreprises détachantes ou des entreprises établies sur le territoire luxembourgeois.

Aussi, la pratique administrative déjà en place de l'« e-détachement » est désormais officialisée. Elle permet aux entreprises détachant des salariés au Luxembourg de faire la demande d'obtention du badge social par la voie électronique.

La liste des documents à produire par l'entreprise détachante a par ailleurs été élargie afin de permettre un contrôle efficace assurant aux salariés détachés le paiement réel des salaires dus en relation avec les heures de travail effectivement prestées.

Les salariés détachés se voient en parallèle dotés de mécanismes de recours efficaces pour porter plainte ou engager des poursuites devant les juridictions luxembourgeoises.

La nouvelle loi instaure également un régime de sanctions et d'amendes administratives qui pourront être exécutées au-delà des frontières.

Enfin, l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) a désormais la possibilité de procéder à la fermeture du chantier en cas de manquements en matière de droit du travail.

Pour éviter tout risque pour l'entreprise détachante, Securex se propose d'accompagner ses clients dans les différentes démarches à accomplir afin de s'assurer du respect de la réglementation en vigueur.

### **3. Point d'attention sur le détachement vers la France**

Depuis quelque temps, les autorités françaises se montrent de plus en plus « actives » en termes de contrôle administratif des travailleurs détachés sur son territoire. De ce fait, les formalités à accomplir par l'employeur luxembourgeois sont incontournables.

Pour rappel, le détachement consiste pour un employeur à envoyer temporairement à l'étranger un ou plusieurs salariés afin qu'ils exécutent sur ce territoire un travail dans le cadre d'une prestation de services entre l'employeur et une entreprise ou un client.

Sous certaines conditions, le bénéfice de la sécurité sociale luxembourgeoise est maintenu durant le détachement si la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois. Concrètement, l'employeur luxembourgeois devra demander, pour chaque travailleur détaché, un formulaire A1 auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). Ce formulaire attestera de la législation applicable en matière de sécurité sociale.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, les travailleurs exerçant une activité professionnelle en France tout en relevant de la sécurité sociale luxembourgeoise doivent tenir à disposition des services d'inspection, sur le lieu d'exécution du travail, le formulaire A1.

Ce document peut être produit :

- par le travailleur,
- si le travailleur est salarié, par son employeur ou par le représentant en France de celui-ci,
- par le donneur d'ordres établi en France au profit duquel la prestation de services est effectuée.

Lors d'un contrôle, en l'absence de production du formulaire A1, le donneur d'ordres établi en France encourt une pénalité forfaitaire de 3.269 €, doublée en cas de récidive dans les 2 ans.

Dans l'hypothèse où le formulaire A1 n'a pu être obtenu par l'employeur ou la personne concernée avant le contrôle, la loi prévoit qu'il sera tenu compte du dépôt d'une demande de délivrance du formulaire auprès de l'institution compétente, sous réserve que le formulaire accordé soit ensuite produit dans un délai de deux mois. Dans ce cas, aucune pénalité n'est applicable à l'encontre du donneur d'ordres.

En revanche, l'employeur luxembourgeois qui détache des salariés sur le territoire français doit impérativement s'acquitter de certaines formalités, sous peine d'être sanctionné.

Ainsi, il doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail en France. Depuis octobre 2016, cette déclaration doit obligatoirement être remplie et transmise de manière électronique via la plateforme « télé-service SIPSI » dédiée à cet effet.

D'autres obligations incombent encore à l'employeur luxembourgeois, par exemple l'obligation de désigner un représentant en France et de mettre certains documents à disposition des autorités de contrôle françaises.

Le non-respect de ces obligations par l'employeur luxembourgeois peut être sanctionné d'une amende administrative de maximum 2.000 € par travailleur détaché.

#### **4. Réforme de l'aide au réemploi ?**

Fin 2016, un projet de loi visant à adapter certaines mesures en faveur de l'emploi, notamment l'aide au réemploi, a été adapté à la chambre des députés.

Cette aide permet actuellement au salarié qui retrouve un emploi moins bien rémunéré que le précédent, de percevoir la différence de salaire à hauteur de 90% de son ancien salaire plafonné pendant les 48 premiers mois suivant la date de la première prise en fonction de son nouveau poste.

Ce projet vise en réalité à mettre fin aux dérives observées en la matière lors des dernières années. Il a été en effet constaté que les salariés qualifiés et bien rémunérés, la pratique a démontré que l'aide au réemploi a été détournée de sa finalité initiale et a pris la forme d'une subvention de salaire.

Selon le projet de loi actuel, l'aide au réemploi ne pourra pas dépasser la moitié du salaire payé par le nouvel employeur. La durée de l'aide au réemploi reste fixée à un maximum de 4 ans.

En ce qui concerne la prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche d'un chômeur indemnisé, il est aussi envisagé de limiter cette aide à l'embauche des chômeurs âgés de plus de 45 ans et au remboursement de la part patronale, tandis que le remboursement de la part salariale à l'employeur ne se justifierait plus.

Pour le moment, s'agissant pour l'instant d'un projet de loi à débattre, aucune décision n'est encore prise et aucune mesure n'est encore définitive. Affaire à suivre donc ...

## **5. Nouvelle loi sur l'immigration**

La loi du 8 mars 2017 sur l'immigration a pour objet la transposition de deux directives européennes, ce dans un contexte de nouvelle politique d'immigration au sein de l'UE.

La loi introduit cinq nouveaux permis de séjour pour les personnes suivantes:

- les travailleurs saisonniers non UE
- les étudiants non UE ayant suivi un cursus à Luxembourg
- les « investisseurs »
- les personnes impliquées dans un plan de continuité d'activités
- les personnes faisant l'objet de transferts temporaires intra-groupe « ITC » (Intra-company transfer)

Par ailleurs, elle introduit également des modifications importantes au niveau de la carte bleue UE et du regroupement familial.

Notre « legal news » d'avril, destinée à nos abonnés, a fourni une analyse détaillée sur le sujet.

## **6. Incidence de la réforme du casier judiciaire sur la politique RH**

Une loi du 23 juillet 2016, entrée en vigueur au 1er février 2017, vient encadrer plus strictement les possibilités pour l'employeur de solliciter la communication d'extraits du casier judiciaire tout en posant de nouvelles conditions.

L'une des principales nouveautés est que la demande de l'employeur devra figurer par écrit, dans l'offre d'emploi, et être justifiée par les besoins du poste de travail. Si le candidat ne convient pas, l'extrait devra être détruit immédiatement. En cas d'embauche, l'extrait du casier judiciaire devra être détruit un mois après la conclusion du contrat de travail.

Au cours de la relation de travail, l'employeur ne pourra réclamer un extrait du casier judiciaire qu'à la condition qu'une disposition légale spécifique le prévoit ou s'il s'agit d'une nouvelle affectation du salarié nécessitant un nouveau contrôle de l'honorabilité pour les besoins spécifiques du poste. Dans ce contexte, la durée de conservation de l'extrait de casier judiciaire sera de deux mois à compter de sa délivrance, à moins que des dispositions légales spécifiques ne prévoient un délai différent.

A noter que le non-respect de ces dispositions est désormais sanctionné pénalement dans le chef de l'employeur.

Notre « legal news » de mars, destinée à nos abonnés, a fourni une analyse détaillée de le sujet.

*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.*