

## Pinboard - Octobre 2018

### SOMMAIRE

1. Nouveautés concernant la prise en charge de l'incapacité de travail par la CNS
2. Augmentation du salaire social minimum
3. Du neuf en matière de surveillance au travail
4. Elections sociales – Plateforme électronique
5. Report du congé annuel

#### 1. Nouveautés concernant la prise en charge de l'incapacité de travail par la CNS

Les salariés souffrant de maladies graves perdent actuellement le droit à leur indemnité pécuniaire de maladie après un certain délai et leur contrat de travail prend automatiquement fin. Afin de réduire les effets de cette règle, une loi du 10 août 2018 est venue modifier le point de départ et la durée de la prise en charge CNS. Cette loi entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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

Jusqu'à présent, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est limité à 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines. A compter du 1<sup>er</sup> janvier prochain l'incapacité de travail sera désormais indemnisée jusqu'à un seuil de maximum **78 semaines**, toujours sur une période de 104 semaines. Ce plafond s'appliquera à tous les salariés, quelle que soit la pathologie dont ils souffrent. Le contrat de travail cessera donc d'exister au terme de ces 78 semaines d'indemnisation.

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

A ce jour, 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.

Avec la nouvelle loi, la période de référence est portée à **18 mois**. Cet élargissement aura 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.

## **2. Augmentation du salaire social minimum**

Au lendemain des élections législatives, le gouvernement luxembourgeois a décidé de revaloriser une nouvelle fois le salaire social minimum. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, celui-ci devrait être augmenté de 1.1%. Nous attendons cependant la confirmation de cette décision dans un texte officiel.

## **3. Du neuf en matière de surveillance au travail**

Suite à l'entrée en vigueur du RGPD le 25 mai dernier, le Luxembourg a abrogé son ancienne loi de 2002 sur la protection des données et adopté le 1er août une nouvelle loi mettant en œuvre le RGPD. Cette loi est venue modifier l'article L 261-1 du Code du travail en matière de surveillance des salariés.

### **• Les obligations de l'employeur dans la mise en œuvre d'un système de surveillance**

Pour mettre en place un nouveau système de surveillance (par exemple : introduction d'une pointeuse, d'un badge d'accès, installation de caméras...), il n'est plus nécessaire d'obtenir un accord préalable de la Commission nationale de protection des données (CNPD). En effet, désormais le traitement de données personnelles à des fins de surveillance est autorisé dans les cas suivants :

- s'il est nécessaire :
  - à l'exécution du contrat de travail ;
  - au respect d'une obligation légale de l'employeur ;
  - aux fins des intérêts légitimes poursuivis par l'employeur ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux du salarié ;
  - à la sauvegarde des intérêts vitaux du salarié ou d'une autre personne physique ;
  - à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont l'employeur est investi ;
- Ou si la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel.

Outre le respect de cette règle, l'employeur devra également se conformer aux autres principes énoncés par le GDPR : limitation des finalités, proportionnalité, transparence, durée limitée de conservation, sécurité et confidentialité.

Le principe de transparence, qui impose d'informer les personnes concernées du traitement opéré sur leur données personnelles, a été considérablement renforcé depuis l'entrée en vigueur du GDPR. Cette information doit comprendre une description détaillée de la finalité du traitement envisagé ainsi que les modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée de conservation des données. Quel que soit le traitement envisagé, l'employeur a l'interdiction d'utiliser les données collectées pour une finalité autre que celle initialement prévue.

Le principe de proportionnalité suppose que ne doivent être enregistrées que les informations pertinentes et nécessaires au regard des objectifs poursuivis. Il convient d'être très prudent dans la mise en œuvre de ce principe notamment concernant la vidéosurveillance. Sur le lieu de travail, le respect de ce principe implique pour l'employeur de recourir aux moyens de surveillance les plus protecteurs de la vie privée du salarié. De ce fait, une surveillance permanente et continue des salariés n'est pas autorisée car elle serait disproportionnée par rapport à la finalité recherchée.

Ainsi, l'installation d'une caméra filmant l'intérieur d'un bureau, d'un open space ou de n'importe quelle pièce dans laquelle travaille(nt) en permanence un (ou plusieurs salariés) n'est pas autorisée. Pour éviter la surveillance permanente et continue, le responsable du traitement doit donc limiter le champ de vision des caméras à la seule surface nécessaire pour atteindre les finalités poursuivies.

- **Le droit des salariés dans la mise en œuvre d'un système de surveillance**

Lorsque l'employeur met en œuvre un système de surveillance, il doit préalablement en informer individuellement les salariés mais également la délégation du personnel ou, à défaut, l'Inspection du travail et des mines (ITM). Il s'agit du droit collectif à l'information des salariés.

Le nouvel article L 261-1 du Code du travail pose encore une autre nouveauté : lorsque l'employeur projette une mesure de surveillance des salariés impliquant le traitement de données à caractère personnel, la délégation du personnel ou à défaut, les salariés concernés par les mesures de surveillance, peuvent dans les quinze jours suivant cette information, soumettre à la CNPD une demande d'avis préalable relatif à la conformité du projet de traitement.

Cette demande aura un effet suspensif, c'est-à-dire que le traitement ne peut être mis en œuvre tant que la CNPD n'a pas rendu son avis. La commission dispose alors d'un délai d'un mois à compter de sa saisie pour se prononcer. Bien que fortement conseillé, l'employeur ne sera pas obligé de respecter l'avis rendu par la CNPD.

#### **4. Elections sociales – Plateforme électronique**

Dans un but de simplification dans l'organisation des élections sociales, une loi sur la digitalisation des démarches relatives aux élections a été votée le 10 août dernier. Cette loi entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2019 et sera donc applicable pour les prochaines élections sociales.

Selon les travaux parlementaires, cette digitalisation se traduira par le recours à une plateforme électronique sur le site MyGuichet.lu. Afin de se connecter à la plateforme et de réaliser les

démarches administratives nécessaires, le chef d'entreprise devrait recevoir un code d'accès avant le début des opérations électorales.

La nouvelle loi impose désormais au président de la délégation d'informer par écrit l'employeur, dans les 3 jours de la réunion constitutive, de l'identité des personnes suivantes :

- président de la délégation ;
- vice-président de la délégation ;
- membres du bureau ;
- délégué à la sécurité et à la santé ;
- délégué pour l'égalité.

Après avoir reçu cette communication, l'employeur dispose de 5 jours pour enregistrer ces informations sur la plateforme électronique et les transmettre ainsi à l'ITM. Auparavant, cette obligation incombait à la délégation du personnel.

Outre ces informations, la loi prévoit également la transmission électronique des informations suivantes via la plateforme :

- Le procès-verbal d'élection d'office : ce document est rédigé lorsqu'il n'est pas nécessaire d'organiser le scrutin car le nombre de candidatures introduites correspond au nombre de délégués à élire. Les candidats sont alors élus d'office.
- Le procès-verbal de non élection : ce document est rédigé lorsqu'aucun candidat ne s'est présenté dans l'entreprise.

La procédure électorale reste cependant identique. Veuillez noter que Securex peut vous assister dans la mise en œuvre de celle-ci.

## **5. Le report du congé annuel**

Alors que la fin de l'année approche à grand pas, il est utile de rappeler les règles applicables en matière de report de congé annuel. Si le congé annuel payé doit en principe être entièrement accordé et pris durant l'année en cours, il existe certaines exceptions dans lesquelles le report est possible au-delà du 31 décembre.

A titre d'exception, un report du congé au-delà du 31 décembre de l'année en cours est possible dans les 4 cas suivants :

- Le congé proportionnel à la première année de service auprès d'un employeur peut être reporté **jusqu'au 31 décembre de l'année suivante**. Pour cela, le salarié devra faire une demande à son employeur mais celui-ci ne pourra pas lui refuser ce report. (Art. L 233-9 alinéa 2 du Code du travail)

- Le congé non pris à la fin de l'année en raison des besoins du service ou des souhaits justifiés d'autres salariés peut être reporté **jusqu'au 31 mars de l'année suivante**. (Art. L 233-10 du Code du travail)
- Les jours de congés annuels non encore pris par la femme enceinte au début de son congé de maternité pourront être reportés à l'année suivante, en principe **jusqu'au 31 mars de l'année suivante** (Art. L332-3 du Code du travail). Il en est de même pour le congé d'accueil et le congé parental.
- Suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJCE ; « Schultz-Hoff » ; 20 janvier 2009), le salarié victime d'une longue période de maladie ne doit plus perdre son droit au congé annuel. Ainsi, à défaut de pouvoir prendre ses jours de congés au cours de l'année pour laquelle ils sont dus en raison d'une incapacité de travail, le salarié est en droit de bénéficier d'un report de ses congés sur l'année suivante.

Pour autant, l'employeur est toujours autorisé à mettre en place un système plus souple de report du congé (par exemple : report illimité des jours de congés d'une année sur l'autre, mise en place d'un compte épargne temps, etc.).

Il est important de noter que lorsque l'employeur indique sur les fiches de salaire le report des heures de congés non prises d'une année à l'autre, alors le report est présumé comme illimité. Les congés non pris peuvent alors être utilisés jusqu'au 31 décembre.

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.