

PINBOARD

AVRIL 2023

SOMMAIRE

1| [1ER AVRIL 2023 : NOUVELLE INDEXATION DES SALAIRES](#) | [PAGE 2](#)

2| [NOUVELLE LOI SUR LE HARCÈLEMENT MORAL](#) | [PAGE 4](#)

3| [NOUVEAUX SEUILS POUR LES SAISIES ET CESSIONS SUR SALAIRE](#) | [PAGE 5](#)

4| [RAPPEL AU SUJET DES CARTES D'IMPÔT](#) | [PAGE 6](#)

5| [NOUVEAUTÉS SUR LE DÉTACHEMENT](#) | [PAGE 7](#)

6| [STM – QUESTIONNAIRE MÉDICAL](#) | [PAGE 8](#)

7| [DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR LES DOSSIERS INFPC](#) | [PAGE 9](#)

8| [COTISATION À LA CHAMBRE DES SALARIÉS](#) | [PAGE 10](#)

AVRIL 2023

1 1ER AVRIL 2023 : NOUVELLE INDEXATION DES SALAIRES

Suite à l'indexation des salaires au 1er avril 2023, vous trouverez ici les nouveaux taux à prendre en considération.

La nouvelle cote d'application de l'échelle mobile des salaires passe ainsi de 898,93 points à **921,40** points. L'adaptation automatique des salaires à cette échelle est prévue à l'article 223-1 du code du travail. Il s'agit d'une **disposition d'ordre public**, de sorte que **l'employeur est tenu de la respecter** et le salarié ne peut y renoncer. Toute renonciation préalable à l'application des variations d'indice n'est pas opposable.

Pour les **salaires sociaux minima**, les montants à prendre en considération sont désormais les suivants :

| | | Taux mensuel | Taux horaire |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 18 ans accomplis | Non qualifié | 2.508,24 € | 14,4985 € |
| | Qualifié | 3.009,88 € | 17,3982 € |
| 17 ans accomplis | | 2.006,59 € | 11,5988 € |
| 15 et 16 ans accomplis | | 1.881,18 € | 10,8739 € |

La rémunération de l'élève ou de l'étudiant ne peut être inférieure à 80% du salaire social minimum. À l'indice 921,40 l'élève/étudiant a droit aux montants minima repris dans le tableau ci-après, gradués en raison de l'âge :

| Salaire des élèves et étudiants (indice 921,40) | | |
|---|--------------|--------------|
| | Taux mensuel | Taux horaire |
| 18 ans accomplis | 2.006,59 € | 11,5988 € |
| 17 ans accomplis | 1.605,27 € | 9,2790 € |
| 15 et 16 ans accomplis | 1.504,94 € | 8,6991 € |

Enfin, le relèvement du salaire social minimum impacte également la rémunération à prendre en compte pour les **stagiaires**. Ainsi, si vous avez des stagiaires au sein de vos effectifs ou pour tout nouveau contrat de stage, voici les nouvelles indemnités minimales à prendre en considération :

AVRIL 2023

| Indemnisation des stagiaires (indice 921,40) | | |
|--|--------------|--------------|
| | Taux mensuel | Taux horaire |
| 30% sur salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage obligatoire de \geq 4 semaines | 752,47 € | 4,3495 € |
| 40% sur salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique de 4-12 semaines | 1.003,29 € | 5,7994 € |
| 40% sur salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique de 4-12 semaines | 1.203,95 € | 6,9593 € |
| 75% sur salaire social minimum pour salariés non qualifiés si stage pratique \geq 12-26 semaines | 1.881,18 € | 10,8739 € |
| 75% sur salaire social minimum pour salariés qualifiés* si stage pratique \geq 12-26 semaines | 2.257,41 € | 13,0486 € |

*Pour les stagiaires qui ont accompli avec succès un premier cycle de l'enseignement supérieur ou universitaire (BTS ou Licence/Bachelor), le salaire de référence est le salaire social minimum pour salariés qualifiés tel que prévu par l'article L. 152-8. du Code du travail.

Cette augmentation du salaire social minimum entraine par ailleurs une **augmentation du plafond cotisable**. Au-delà de ces plafonds, les cotisations sociales (part personnelle et part patronale) ne sont plus prélevées à l'exception de la cotisation de 1,4% pour l'assurance dépendance.

| | |
|---|--------------|
| Plafond mensuel de janvier 2023 | 11.936,98 € |
| Plafond mensuel de février et mars 2023 | 12.235,34 € |
| Plafond mensuel à partir d'avril 2023 | 12.541,18 € |
| Plafond annuel pour 2023 | 149.278,28 € |

[sommaire](#)

AVRIL 2023

2 NOUVEAUX SEUILS POUR LES SAISIES ET CESSIONS SUR SALAIRE

Au 1er avril 2023, de nouvelles tranches de saisies et cessions sont applicables.

La part saisissable d'un salaire est déterminée sur la base du salaire mensuel net réparti en 5 tranches fixées par règlement grand-ducal. Un nouveau règlement du 7 mars 2023 est entré en vigueur au 1er avril 2023. A cette date, **de nouvelles tranches** sont dès lors applicables conformément au tableau suivant. Celles-ci ont été modifiées afin de tenir compte de l'augmentation de l'indexation des salaires. Ainsi, pour chaque tranche, un taux de saisissabilité est fixé par la loi.

| Tranche | Limite mensuelle de tranches | Pourcentage saisissable |
|---------|---|-------------------------|
| 1 | Jusqu'à EUR 850 (inclus) | Partie insaisissable |
| 2 | À partir de EUR 850,01 jusqu'à EUR 1.300 (inclus) | 10 % |
| 3 | À partir de EUR 1.300,01 jusqu'à EUR 1.600 (inclus) | 20 % |
| 4 | À partir de EUR 1.600,01 jusqu'à EUR 2.600 (inclus) | 25 % |
| 5 | À partir de EUR 2.600,01 | Sans limitation |

Exemple : une saisie de 4.000 euros doit être effectuée sur une rémunération mensuelle nette de 3.000 euros. Pour connaître le montant de la saisie mensuelle qui pourra être effectuée, il faut tout d'abord déterminer les différentes tranches de la rémunération mensuelle nette puis calculer le montant saisissable :

Tranche 1: partie insaisissable

Tranche 2: $(1.300 - 850,01) \times 10 \% = \text{EUR } 45$

Tranche 3: $(1.600 - 1.300,01) \times 20\% = \text{EUR } 60$

Tranche 4: $(2.600 - 1.600,01) \times 25 \% = \text{EUR } 250$

Tranche 5: $(3.000 - 2.600,01) = \text{EUR } 399,99$

Le montant mensuel qui peut être saisi selon les différents niveaux est de $45 + 60 + 250 + 399,99 = 754,99$ euros. Ce montant sera saisi chaque mois sur le salaire du travailleur salarié jusqu'au remboursement intégral de la dette.

[sommaire](#)

AVRIL 2023

3 NOUVELLE LOI SUR LE HARCÈLEMENT

Le 9 mars 2023, la Chambre des Députés a adopté le projet de loi relative au harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Cette nouvelle législation vient ainsi pallier le vide juridique qui existait jusque là et renforce par la même **l'obligation de résultat des employeurs consistant à empêcher ou faire cesser toute situation de harcèlement.**

Le législateur a voulu étendre au maximum le champ d'application de cette nouvelle obligation. Tout d'abord, celui-ci ne se limite pas à des faits commis par des personnes relevant de l'entreprise. Par exemple, il peut s'agir de clients ou de prestataires. Par ailleurs, sont concernés les salariés mais également les stagiaires, les apprentis, les élèves et les étudiants occupés pendant les vacances scolaires. Enfin, il est à noter que le champ d'application couvre les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal.

L'employeur doit définir toutes les mesures à prendre pour assurer la protection de ses salariés en cas de comportements ou actes de harcèlement moral. Au préalable, il doit avoir informé et consulté la délégation du personnel lorsqu'elle existe, ou à défaut, l'ensemble du personnel.

Pour ce faire et même si aucune forme n'est précisée concernant le support de ces nouvelles mesures, celles-ci pourraient être insérées dans un règlement d'ordre interne, lorsqu'un tel document est déjà en place dans la société, ou bien encore via une charte à part entière.

La grande nouveauté introduite par le nouveau cadre législatif est **la possibilité pour le salarié de saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)** lorsque les actes de harcèlement moral subsistent après que l'employeur ait pris des mesures pour les faire cesser ou bien lorsque l'employeur n'a mis en œuvre aucune mesure adéquate et nécessaire poursuivant cet objectif. Cette option est également ouverte à la délégation du personnel, sur accord préalable du salarié s'estimant victime de harcèlement moral.

Après enquête de l'ITM, son Directeur pourra enjoindre l'employeur à prendre les mesures adéquates pour faire cesser effectivement les actes de harcèlement moral. En cas d'inaction de l'employeur dans le délai qui lui était imparti suite à l'injonction, une **amende administrative** pouvant atteindre **25 000 euros** pourra alors être infligée par le Directeur de l'ITM.

Enfin, il est à noter que **le salarié victime de harcèlement moral et le(s) salarié(s) témoin(s) de ces actes ne pourront faire l'objet de représailles de la part de l'employeur ou autre supérieur hiérarchique.** Dans cette hypothèse, le licenciement qui serait prononcé sera nul et de plein droit.

[sommaire](#)

AVRIL 2023

Sans constituer une nouveauté, le salarié aura également **la possibilité de refuser de poursuivre l'exécution de son contrat de travail et pourra le résilier sans préavis**, c'est-à-dire pour faute grave de l'employeur ayant occasionné ladite rupture. Ici encore, le salarié aura l'opportunité de demander réparation à la juridiction du travail par le versement de dommages et intérêts de son ancien employeur.

Outre l'amende administrative, des **sanctions pénales entre 251 et 2 500 euros** -pouvant être doublées en cas de récidive sous 2 ans- pourront être prononcées à l'égard de l'employeur.

4 RAPPEL AU SUJET DES CARTES D'IMPÔT

Depuis le 1er janvier 2022, les cartes d'impôts sont pluriannuelles et une nouvelle carte ne sera émise qu'en cas de changement de situation du salarié. Il est donc de **leur responsabilité de déclarer tout changement à l'Administration des Contributions Directes (ACD)**.

Depuis ce 1er janvier 2022, les salariés n'ont en effet plus l'obligation de remettre à l'employeur la fiche de retenue d'impôt qu'ils continuent à recevoir sous format papier. Les employeurs sont tenus de consulter directement ces fiches sous format électronique sur la plateforme MyGuichet.lu.

Par ailleurs, les fiches de retenue d'impôt sont également devenues **pluriannuelles et ne renseignent plus de date de fin de validité**. Elles restent donc valables d'année en année et ne seront mises à jour que si un changement intervient au niveau d'un ou de plusieurs éléments de la fiche (adresse, classe d'impôt, taux d'imposition, employeur, lieu de travail, abattement, déduction, ...). Tout changement doit être déclaré par le salarié à l'ACD via le formulaire 164. A défaut, la carte d'impôt du salarié restera inchangée.

Des notifications automatiques sont envoyées aux employeurs dès qu'un changement est effectué par l'ACD. Par exception, les fiches de retenue d'impôt émises pour un contrat à durée déterminée renseignent encore une date de fin de validité (à savoir la date de fin de contrat).

[sommaire](#)

5 NOUVEAUTÉS SUR LE DÉTACHEMENT

En vue de faciliter ces démarches auprès des employeurs, **la loi du 23 décembre 2022** transposant en droit national la **Directive (UE) 2020/1057** est venue adapter les règles générales sur le détachement afin de le rendre plus accessible pour les entreprises et plus protecteur pour les salariés détachés.

Tout d'abord, la liste des informations à transmettre à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) avant le début du détachement sur le territoire luxembourgeois a été réduite. A titre d'exemple, ne sont plus requis la copie du registre relatif à l'hébergement, la copie du certificat médical d'embauche ou encore les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés détachés.

L'article L.142-2 du Code du travail donne **la liste des informations à transmettre à l'ITM au plus tard au jour du commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois**. Ces informations devront être communiquées par le biais de la plateforme électronique dédiée à cet effet. Parmi celles-ci on retrouve notamment l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur détachant et du salarié détaché, la nature de l'activité ou encore la durée du détachement.

Tout changement ultérieur devra être signalé par le même biais à l'Inspection du travail et des mines.

Par ailleurs, pendant toute la durée du détachement, l'entreprise détachante doit **conserver sur le lieu de travail du salarié détaché sur le territoire luxembourgeois** ou dans tout lieu accessible **à la personne de référence** certains documents sur support papier ou bien en format électronique afin de pouvoir les présenter à l'ITM ou aux autres autorités compétentes dans le délai imparti, **en cas de contrôle**. C'est notamment le cas du formulaire A1, des fiches de salaires et de pointages, ou du contrat de prestation de service. En effet, l'ITM peut notamment procéder à des contrôles ponctuels ou systématiques sur les chantiers et dans les entreprises de jour et de nuit, seule ou en commun, avec une, plusieurs ou toutes les administrations compétentes.

Enfin, dans le but d'alléger encore les modalités relatives au détachement de salarié sur le territoire luxembourgeois, la nouvelle loi prévoit que la **responsabilité solidaire** qui valait dans le cadre d'un contrat d'entreprise ou de sous-traitance est maintenant **limitée à la situation des chaînes de sous-traitance**.

6 STM : QUESTIONNAIRE MÉDICAL

Pour les postes autres que ceux qualifiés de « travail de bureau », les salariés non couverts par une fiche d'aptitude, et pour lesquels le STM (Service de santé au travail multisectoriel) a initialement proposé un questionnaire médical, doivent impérativement passer un examen médical auprès du STM.

Dans le cadre de la crise sanitaire et afin de réduire le déplacement des salariés, certaines visites d'embauche au STM ont été remplacées temporairement par un avis sur dossier, basé sur les données d'un questionnaire médical rempli par le salarié.

Cette information a été transmise aux employeurs après réception d'une demande de rendez-vous. Or, certaines demandes sont restées en suspens, en attente du questionnaire devant être envoyé par le salarié concerné. Actuellement, seuls les postes « travail de bureau » sont encore éligibles pour un questionnaire médical.

Par conséquent, si l'un de vos salariés occupe un poste **autre que « travail de bureau » et qu'il n'est toujours pas couvert par une fiche d'aptitude** alors que le STM vous avait proposé initialement un questionnaire d'embauche, il est **impératif de renvoyer une demande patronale** pour cette personne afin de pouvoir fixer un rendez-vous pour un examen d'embauche dans les locaux du STM.

AVRIL 2023

7 DERNIÈRE LIGNE DROITE POUR VOS DOSSIERS INFPC

Comme vous le savez, chaque année, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide financière relative aux coûts de formation investis l'année précédente. Pour cela, il est impératif d'introduire votre dossier INFPC avant le 31 mai !

Les employeurs peuvent bénéficier d'une **aide financière de 15% du coût investi en 2022 dans la formation de leurs salariés.**

Les principaux coûts éligibles au remboursement sont :

- Les salaires des participants ainsi que ceux des formateurs internes à l'entreprise
- Les frais des organismes de formations externes
- Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration liés aux formations

L'investissement en formation est plafonné selon la taille de l'entreprise :

- 20% de la masse salariale pour les entreprises de 1 à 9 salariés
- 3% de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 249 salariés
- 2% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 249 salariés

Soit pour une société de 5 salariés, un remboursement possible à hauteur de 15% sur les 20% de votre masse salariale investie en formation, ou pour une société de 100 salariés, un remboursement jusqu'à 15% sur les 3% de votre masse salariale investie en formation.

L'aide est majorée de 20% pour les salariés formés alors qu'ils sont sans diplôme et avec une ancienneté inférieure à 10 ans, ou s'ils ont plus de 45 ans.

Afin d'obtenir ce remboursement, un dossier spécifique doit être complété et documenté avec notamment des factures, les listes de présence signées, des données concernant les salariés et la masse salariale.

Cette année, le délai habituel s'applique. Il conviendra donc de remettre une demande de cofinancement à l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) **le 31 mai 2023 au plus tard.**

[sommaire](#)

AVRIL 2023

8 COTISATION À LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Comme chaque année, les employeurs seront tenus de verser la cotisation à la Chambre des salariés. Celle-ci sera réclamée aux employeurs par l'extrait de compte envoyé au mois de juillet par le Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Cette cotisation, longtemps fixée à 31€, est désormais de **35€ par salarié**. Ce montant a été prélevé du salaire net des employés lors du payroll du mois de mars.

Il est à noter que cette cotisation n'est à payer **qu'une fois pour chaque salarié**. En cas de multiples employeurs, la cotisation pour la Chambre des salariés est à payer par celui auprès duquel la durée du travail est plus longue. En cas d'égalité de la durée de travail, l'affiliation la plus ancienne détermine l'employeur compétent pour la perception de la cotisation.

Au mois de mai, le Centre Commun de la Sécurité Sociale adressera un relevé à tous les employeurs reprenant les salariés pour lesquels ils devront verser les cotisations pour la Chambre des salariés ainsi que le montant de ladite cotisation. D'éventuels redressements concernant l'affiliation de ces salariés pourront dès lors encore être effectués avant l'envoi de la facture au mois de juillet.

[sommaire](#)

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.