



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Rétrospective économique et législative

10 juillet 2009

S O M M A I R E

Partie 1 : Evolution économique des cinq dernières années...	3
- PIB : une croissance nettement plus soutenue au Luxembourg	3
- Inflation : une progression à peine supérieure à la zone euro.....	4
- Productivité : une baisse marquée après une période de forte progression.....	4
- Coût Salarial Unitaire : une progression en fin de période	5
- Emploi et chômage : des performances structurellement meilleures	6
- Finances publiques : une situation saine.....	8
- Secteur financier.....	9
Partie 2 : Evolution législation sociale 2004-2009	11
I. Droit du travail	11
II. Droit de la sécurité sociale	20

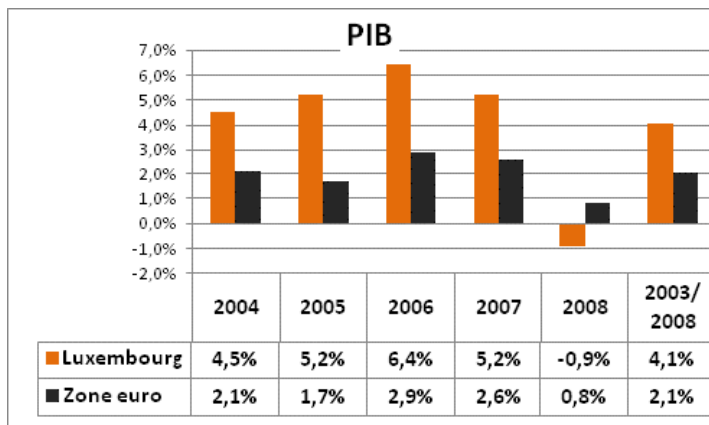
PARTIE 1

EVOLUTION ECONOMIQUE DES CINQ DERNIERES ANNEES

PIB : une croissance nettement plus soutenue au Luxembourg

Le Luxembourg a connu sur les cinq dernières années une croissance du PIB en volume de près du double de celle de l'ensemble de la zone euro. Seule l'année 2008 aura vu le Luxembourg connaître un taux de croissance inférieur à la zone euro, ce qui n'était pas arrivé depuis 1995.

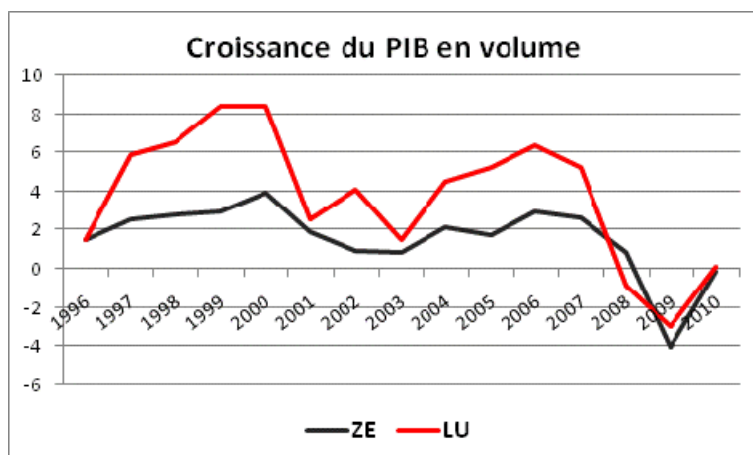
Précisons toutefois que les comptes 2008 sont encore provisoires et que, compte tenu du caractère financier de certains aspects de la crise, il ne serait pas étonnant de voir le Luxembourg plus rapidement touché que la zone euro, d'autant plus qu'une partie importante de son industrie est tributaire d'un autre secteur durement touché, l'automobile.



L'année 2003 marquait le creux du précédent cycle, suivi de quatre années de croissance de plus de 4%. L'année 2006 en a marqué le haut. Selon les dernières estimations, 2009 devrait constituer le nouveaux creux. On peut noter que le Luxembourg, tout comme la zone euro, connaissent les mêmes cycles.

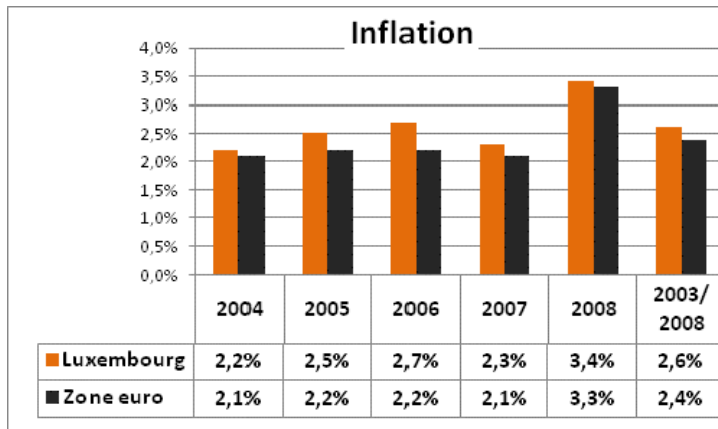
Toutefois, le cycle actuel se caractérise, pour le Luxembourg comme la zone euro, par un pic de 2006 moins haut que le précédent de 2000 et un creux bien plus marqué en 2009 qu'en 2003.

En d'autres termes, au cours de ce cycle, nous sommes montés moins haut et nous descendons plus bas.



Inflation : une progression à peine supérieure à la zone euro

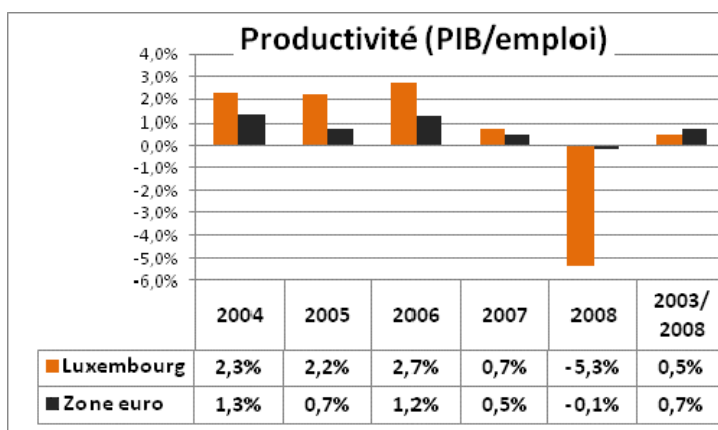
L'inflation a constitué au cours de ces dernières années un sujet de préoccupation récurrent, notamment dans les débats sur la compétitivité-prix du Luxembourg. Pourtant, comparativement à la zone euro, l'inflation n'a été que modérément et épisodiquement plus forte au Luxembourg. Au total, sur les 5 dernières années, l'inflation n'y a été que de 0,2 point par an plus forte. Autant dire que si perte de compétitivité prix il y avait, ce ne serait que très marginal¹.



En fait, l'impression d'une inflation élevée provient d'une comparaison faite le plus souvent avec les pays voisins qui sont également les principaux partenaires commerciaux du Luxembourg. Toutefois, il convient de garder à l'esprit que les produits (biens industriels intermédiaires pour l'essentiel) et les services (essentiellement financiers) n'ont absolument aucun rapport avec l'inflation qui retrace l'évolution des prix à la consommation.

Productivité : une baisse marquée après une période de forte progression

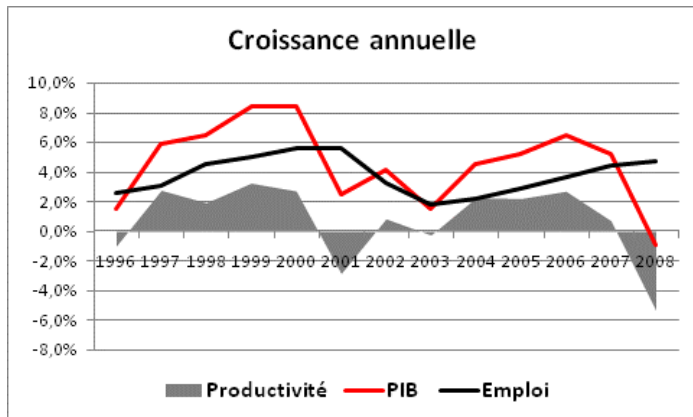
Sur les cinq dernières années, le Luxembourg a connu une évolution de la productivité du travail légèrement inférieure à celle de la zone euro avec 0,5% de croissance par an en moyenne contre 0,7% dans la zone euro. Cependant, cette moindre progression doit exclusivement à l'année 2008 (dont les comptes sont encore largement provisoires) où la productivité du travail a chuté de 5,3% au Luxembourg, pendant qu'elle stagnait dans la zone euro avec -0,1%.



Ce phénomène a déjà été rencontré lors du précédent ralentissement économique de 2001-2003 avec des recrutements se poursuivant à un rythme rapide au Luxembourg, alors même que la croissance économique se ralentissait fortement en

¹ Sur la non pertinence de l'inflation en tant qu'indicateur de compétitivité-prix, cf. le dialogue analyse de la Chambre des employés privés, « L'inflation au Luxembourg de 1999 à 2007 : mythes et réalités », pp. 85-88

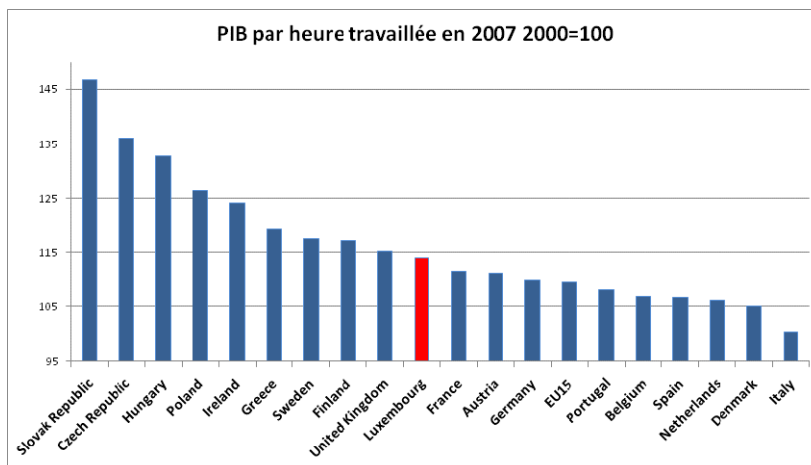
2001, les entreprises luxembourgeoises ont continué à recruter massivement avec pour conséquence une évolution négative de la productivité. L'année 2008, marquée par un ralentissement bien plus important et qui s'amplifiera en 2009, connaît le même phénomène de recrutement se poursuivant à un rythme rapide alors que l'activité se ralentit. Selon les dernières prévisions du Statec, le phénomène devrait se poursuivre en 2009 avec une croissance prévue de -4% et un emploi en progression de 1%. Ce phénomène de retard d'ajustement de la main d'œuvre à l'activité économique provient certainement du manque de main d'œuvre qualifiée incitant les employeurs à conserver leurs salariés le plus longtemps possible, même en cas de retournement conjoncturel.



Cependant, cette évolution ne doit pas alarmer, puisqu'il s'agit d'un phénomène conjoncturel.

Inversement, lors des phases d'accélération, ses gains de productivité étaient plus importants que la plupart des économies.

Si bien que sur un cycle complet, sa productivité progresse de façon tout à fait honorable, plus rapidement que ses voisins, tout en partant de niveaux plus élevés.

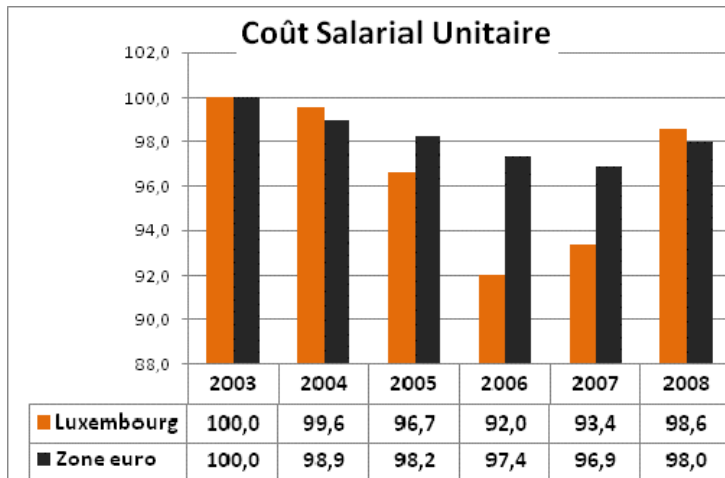


Source : OCDE, Statec

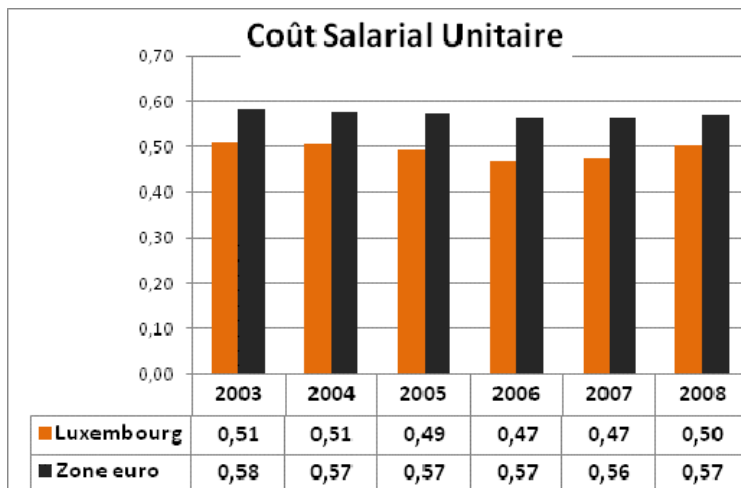
Coût Salarial Unitaire : une progression en fin de période

Entre 2003 et 2008, le CSU a diminué légèrement au Luxembourg comme dans la zone euro pour se retrouver environ 2 points sous le niveau de 2003. Cependant, alors que la zone euro a connu une baisse continue puis une remontée uniquement en 2008, le Luxembourg a connu une évolution beaucoup plus marquée avec une forte chute de 8 points entre 2003 et 2006 avant d'entamer

une remontée surtout marquée en 2008. Comme en 2001, le CSU, à l'image de la productivité connaît une forte évolution en raison d'un emploi progressant toujours à un rythme élevé, malgré le ralentissement qui frappe en outre plus durement le Luxembourg.



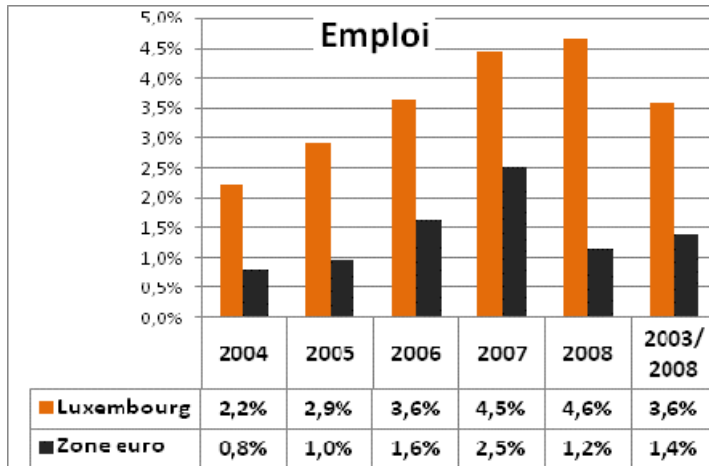
Il convient toutefois de garder à l'esprit que le niveau de CSU est de loin inférieur à celui de la zone euro et de l'ensemble des pays européens.



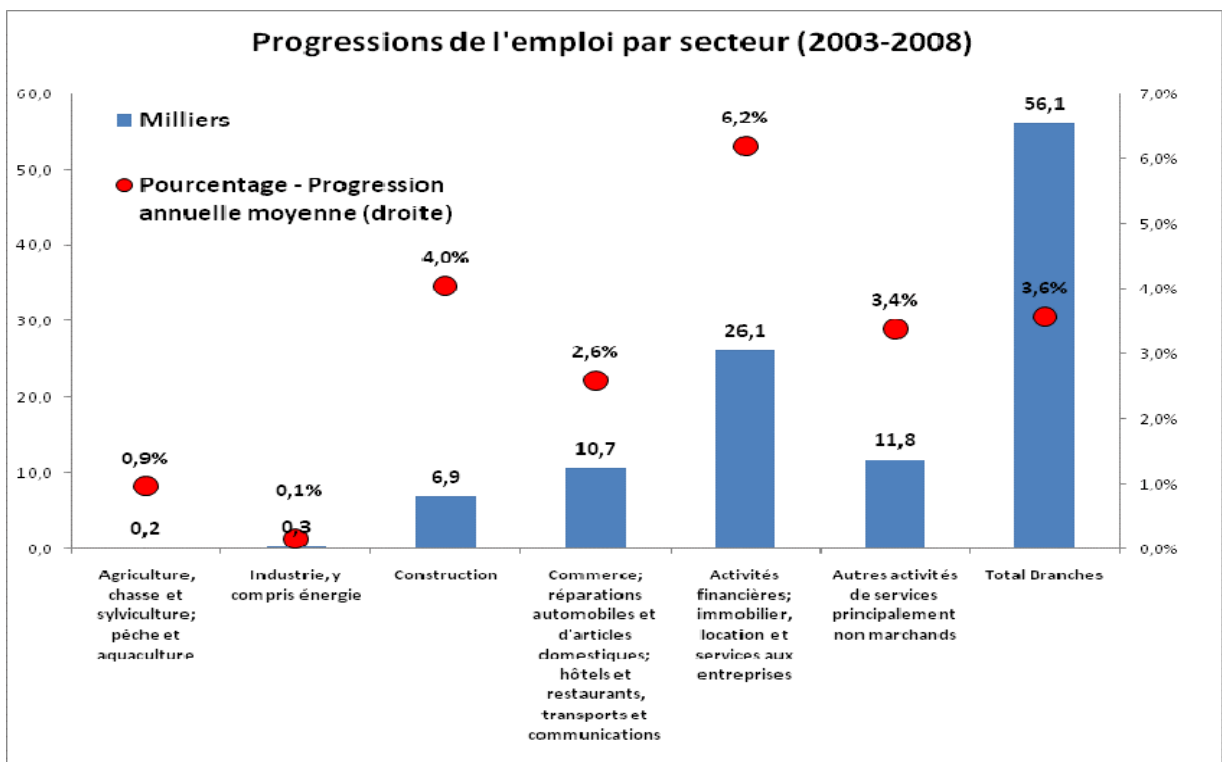
Si ceci est vrai pour l'ensemble de l'économie, cela l'est également pour l'essentiel des secteurs économiques, le Luxembourg disposant le plus souvent des marges après rémunération des salariés les plus élevées.

Emploi et chômage : des performances structurellement meilleures

Sans surprise, l'emploi, suivant en cela la croissance du PIB, a progressé beaucoup plus rapidement au Luxembourg que dans la zone euro. L'évolution de l'emploi au Luxembourg montre un décalage plus grand avec la conjoncture que dans la zone euro. Alors que le pic de croissance du PIB a été atteint en 2006, l'emploi continue sa progression encore en 2008, le pic de croissance de l'emploi intervenant 2 ans après celui de la croissance économique. Dans la zone euro, le pic de croissance de l'emploi a été atteint en 2007, soit un an après le pic de croissance du PIB. Au total, ce sont 56.100 emplois qui ont été créés entre 2003 et 2008.



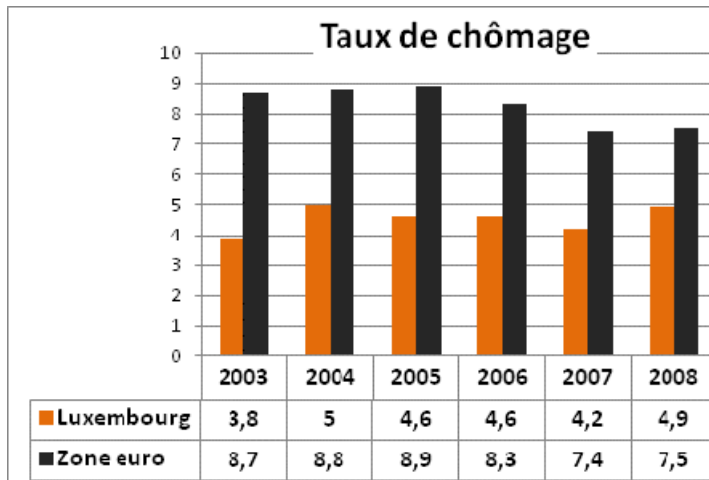
Tous les secteurs ont vu l'emploi progresser entre 2003 et 2008.



Dans l'industrie, la progression est marginale et contrastée selon les différents sous-secteurs. Entre 2003 et 2008, l'industrie manufacturière a perdu 300 emplois [- 700 pour la chimie, - 400 pour les autres produits minéraux non métalliques ou - 500 pour la métallurgie], d'autres secteurs sont en progression [+ 500 pour les équipements électriques et électroniques, + 300 pour le travail des métaux ainsi que les machines et équipements].

Dans tous les autres secteurs, de la construction aux services, les emplois ont progressé significativement et sans exception. Ainsi, la construction, avec 4% par an en moyenne, soit au total 6.900 emplois supplémentaires en 5 ans a connu la plus forte progression derrière les services financiers augmentés de l'immobilier, location et services aux entreprises. C'est toutefois essentiellement cette dernière composante qui est la cause de la forte progression de l'emploi puisque sur la période 2003-2007, l'emploi a progressé de 3,7% par an dans les services financiers contre 7,2% dans l'immobilier, location et services aux entreprises. Du côté des autres services marchands, la progression est plus modeste, bien que très soutenue avec 2,6% par an en moyenne.

Globalement, le taux de chômage se situe au Luxembourg à un niveau nettement inférieur à la moyenne de la zone euro. Toutefois, compte tenu du volume de créations d'emplois, son niveau pourrait sembler élevé. Ainsi, malgré un taux de création d'emploi de 4,6% en 2008, le taux de chômage a tout de même progressé de 4,2% à 4,9%.

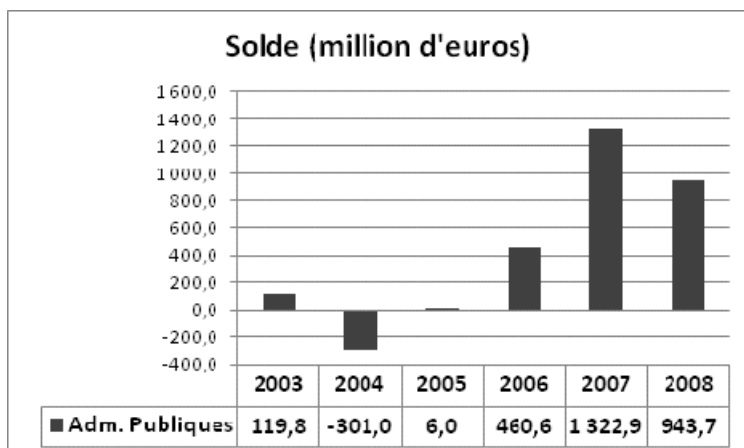


Cette progression du chômage s'est ainsi déroulée dans un contexte de forte progression de l'emploi. Entre décembre 2003 et décembre 2008, on enregistrait un emploi intérieur en progression de 59.200 unités et un emploi national qui augmente de 22.200 unités. Dans le même temps, le Luxembourg a enregistré 3.770 demandeurs d'emplois supplémentaires.

	Emploi intérieur	Emploi national	Demandeurs d'emploi
déc-03	294 188	195 796	7 741
déc-08	353 394	218 010	11 511
Différence	59 206	22 213	3 770

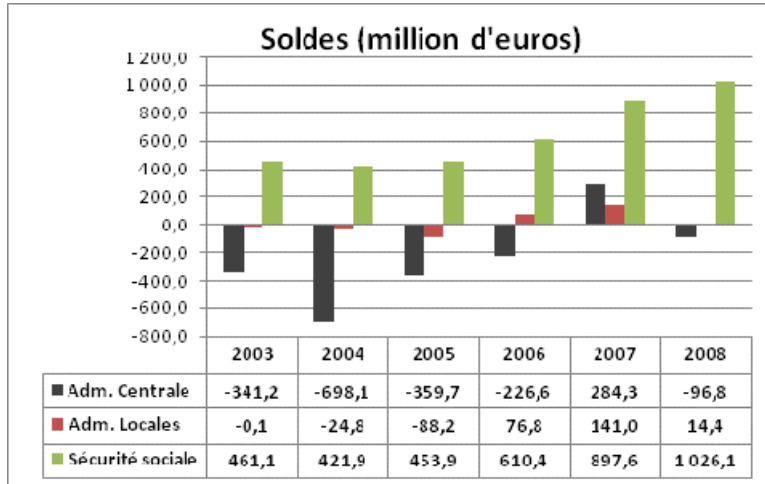
Finances publiques : une situation saine

Les finances publiques, au même titre que la compétitivité de l'économie luxembourgeoise ont constitué un autre sujet de préoccupation des cinq dernières années. Pourtant, globalement, la situation des finances publiques demeure saine. Si une forte dégradation est prévue pour les prochaines années, sur la période récente (et même depuis 1995), seule l'année 2004 aura été marquée par un solde négatif. Toutefois, celui-ci demeure négligeable au regard des excédents connus au cours des autres années.



La situation est contrastée selon les administrations. Ainsi, l'administration centrale présente un déficit pendant plusieurs années. De leur côté, les administrations locales connaissent globalement une situation proche de l'équilibre.

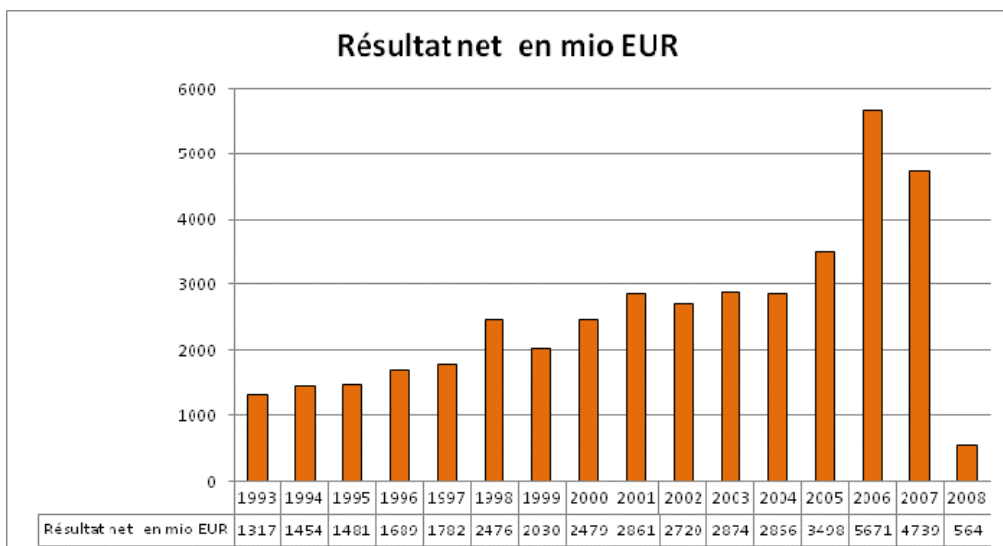
La sécurité sociale de son côté connaît un excédent pendant toutes les années considérées qui progresse avec l'emploi.



Secteur financier

Les banques de la place ont connu un véritable coup d'arrêt de la progression des bénéfices nets en 2008.

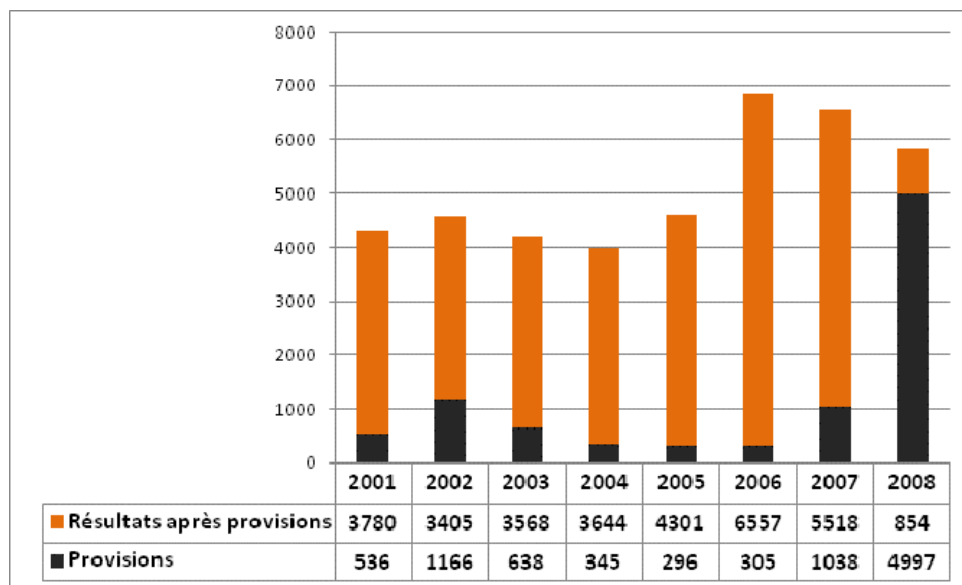
Alors que ceux-ci étaient en progression quasi constante de 1993 à 2001, il s'est stabilisé durant 4 années avant de repartir à la hausse en 2005, puis très fortement en 2006. Même si 2007 marquait déjà un repli, le bénéfice net des banques demeurerait en très forte progression par rapport à 2005.



Source : CSSF

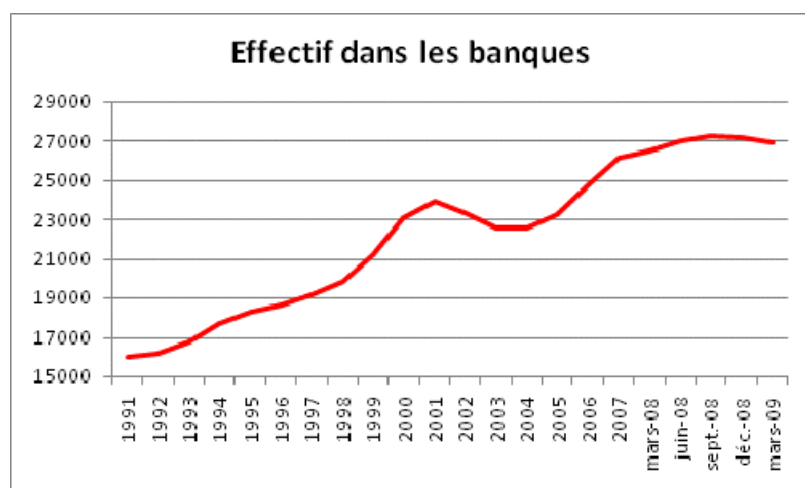
Après un bénéfice net de 4,7 milliards en 2007, celui-ci n'était plus que de 564 millions en 2008. Toutefois, la chute des bénéfices doit essentiellement à la très forte progression des provisions, d'abord en 2007, puis surtout en 2008. Si l'on décompose le compte de résultat, on constate que le résultat avant provision ne diminue que légèrement en 2007 et 2008. La progression

spectaculaire des provisions de 305 millions en 2006 à 5 milliards en 2008 amène à cette chute du résultat après provisions.



Ceci signifie que tant que ces pertes potentielles ne seront pas réalisées, elles pourront se traduire les années suivantes par des reprises de provisions amenant à des gonflements des résultats après provisions et donc des impôts y afférents.

Du côté de l'emploi, l'effectif dans les banques est en baisse depuis le 4^{ème} trimestre 2008. Entre le 3^{ème} trimestre 2008 et le premier trimestre 2009, l'effectif est passé de 27.269 personnes à 26.961, soit 308 personnes de moins. La précédente baisse s'était produite entre 2001 et 2003 avec 1357 personnes en moins.



PARTIE 2

EVOLUTION LEGISLATION SOCIALE 2004-2009

I. DROIT DU TRAVAIL

2004 :

Relations collectives de travail

La loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, intégrée dans le Code du travail aux articles L.161-1 et suivants, met en place un nouveau cadre légal en matière de relations collectives de travail.

Cette loi pose quelques définitions essentielles, notamment la notion de syndicat en en distinguant trois catégories :

- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ;
- les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie ;
- les syndicats qui n'ont pas le droit de participer d'office aux négociations.

Cette loi donne une base légale aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel et à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi.

Formation des délégués à la sécurité

Un règlement grand-ducal du 27 septembre 2004 vient fixer les modalités de formation des délégués à la sécurité.

2005 :

Incapacité d'exercer le dernier poste de travail

Une loi du 1^{er} juillet 2005 modifie les dispositions en droit du travail en prévoyant entre autre une cessation de plein droit du contrat de travail le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe au bénéfice du travailleur qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail.

Cette loi est plus amplement explicitée dans la partie suivante.

Contrat de l'entraîneur et du sportif indemnisés

Une **loi du 3 août 2005** prévoit que ne sont pas à considérer comme employés privés ceux qui exercent une activité d'entraîneur ou de sportif en exécution d'un contrat qu'ils concluent avec une fédération agréée ou un club affilié, lorsque l'activité en question n'est pas exercée à titre principal et régulier et l'indemnité versée en exécution du contrat ne dépasse pas par an le montant correspondant à douze fois le salaire social minimum mensuel pour travailleurs qualifiés. Les contrats visés ne sont pas régis par la réglementation du travail salarié.

Cette même loi prévoit aussi que les contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus entre une fédération ou un club sportif d'une part et un entraîneur ou un sportif d'autre part. Ces contrats peuvent être conclus pour une durée supérieure à 24 mois et peuvent être renouvelés plus de deux fois, sans être considérés comme contrats de travail à durée indéterminée.

2006 :

Accès individuel à la formation professionnelle continue

Un **règlement grand-ducal du 30 mars 2006** déclare d'obligation générale un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Durée du travail

Une **loi du 19 mai 2006** vient modifier les deux textes nationaux relatifs à la durée de travail des salariés (ouvriers et employés privés).

Les innovations principales sont :

- l'introduction de nouvelles possibilités de dérogation par les partenaires sociaux à certaines dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail des employés et des ouvriers de certains secteurs ou dans certaines situations ;
- la réglementation de certains aspects du travail de nuit ;
- l'exclusion de l'application des dispositions légales existantes en matière de temps de pause, de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée de travail de nuit aux travailleurs mobiles ;
- la durée de travail des médecins en formation.

Travailleur désigné

Un règlement grand-ducal du 9 juin 2006 détermine le nombre de travailleurs désignés, catégorise les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné, détermine les capacités et la formation des travailleurs désignés.

Indexation des salaires

Une **loi du 27 juin 2006** procède à l'adaptation de certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements.

Cette loi prévoit des modifications législatives en ce qui concerne :

- les modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et traitements (suspension de l'indexation automatique des salaires de 2006 à 2009) ;
- la neutralisation de certaines taxes dans l'indice des prix (base 1948) ;
- la désindexation de certaines prestations sociales.

Code du travail

Une **loi du 31 juillet 2006** crée le Code du travail et prévoit son entrée en vigueur pour septembre 2006.

Désormais le droit du travail national est codifié. Les lois intégrées dans le code du travail sont pour la plupart abrogées par cette même loi.

Lutte anti-tabac

Une **loi du 11 août 2006** vient demander aux employeurs de prendre les mesures utiles pour protéger leurs salariés contre les émanations de tabac d'autrui.

Société européenne et implication des travailleurs

Deux **lois du 25 août 2006** transposent en droit national luxembourgeois deux instruments communautaires, à savoir :

- Le règlement européen 2157/2001 sur la société européenne (SE), qui est d'application directe et uniforme dans tous les Etats membres de l'UE

et

- La directive 2001/86 relative à l'implication des salariés au sein de cette société européenne.

La création d'une SE présuppose en principe la mise en place d'une structure d'implication des travailleurs, la négociation relative à l'implication des salariés dans la future SE constituant ainsi une condition de recevabilité à l'immatriculation de la SE. A défaut d'accord entre représentants des travailleurs et organes dirigeants des différentes sociétés impliquées, la loi relative à l'implication des travailleurs fixe les modalités devant régir l'implication de ceux-ci dans la SE (principe dit du « avant-après »). Le nombre de représentants des travailleurs, membres de l'organe de gestion de la SE, sera égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes avant l'immatriculation de la SE.

Télétravail

La convention relative au régime juridique du télétravail conclue en date du 21 février 2006 entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part, est déclarée d'obligation générale par un **règlement grand-ducal du 13 octobre 2006**.

Selon cette convention, le télétravail constitue une forme particulière d'organisation de travail qui est régie par les dispositions du Code du travail ainsi que les stipulations de l'accord. En cas de contradiction entre les deux, les dispositions de la convention priment.

Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Une **loi du 28 novembre 2006** introduit la définition suivante du « principe de l'égalité de traitement » : l'« absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie ». Les motifs de discrimination peuvent ainsi être la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie.

Le principe de l'interdiction de discrimination directe ou indirecte s'applique à toutes les personnes tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics dans huit grands domaines, dont les conditions d'accès à l'emploi ; les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ; l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ; les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ; et l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Mesures promouvant le maintien dans l'emploi

Une **loi du 22 décembre 2006** a pour objet d'apporter les modifications législatives nécessaires pour mettre en œuvre une deuxième série de mesures prévues dans l'avis du 28 avril 2006 du Comité de coordination tripartite et destinées notamment à rétablir l'équilibre sur le marché de l'emploi.

Les mesures prises par la loi de décembre 2006 visent notamment à promouvoir le maintien dans l'emploi par :

- une meilleure anticipation de restructurations économiques et une meilleure gestion des conséquences des restructurations économiques (plan de maintien dans l'emploi),
- des modifications de la législation sur le chômage tendant à assurer une activation précoce des demandeurs d'emploi,
- une révision des mesures en faveur de l'emploi des jeunes,
- une gestion plus adaptée du travail supplémentaire.

Le congé parental

Une **loi du 22 décembre 2006** modifie la législation nationale en matière de congé parental, notamment sur les points suivants :

- Accès à la formation continue de l'entreprise et aux manifestations organisées par l'entreprise pour les salariés en congé parental,
- Introduction d'un droit à durée déterminée au congé parental pour les parents d'enfants nés dans la période du 1^{er} janvier 1994 au 31 décembre 1998,
- Assouplissement des dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée.

2007 :

Congé individuel de formation et congé jeunesse

Une **loi du 24 octobre 2007** crée un congé individuel de formation, selon lequel les salariés, qui suivent une formation professionnelle continue, ont droit sous certaines conditions à un congé spécial dit « congé individuel de formation ».

Ce congé est destiné à permettre aux travailleurs salariés de participer à des cours, de préparer des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible.

Ce congé est calculé proportionnellement au nombre d'heures investies dans la formation professionnelle continue ; le nombre est divisé par 8 pour obtenir le nombre de jours de formation, puis par trois et arrondi à l'unité inférieure. Ce nombre constitue le nombre de jours pouvant être pris en charge par l'Etat luxembourgeois. Le nombre maximum de jours est de 80 pour toute une carrière professionnelle ; par tranche de 2 années, le maximum est de 20 jours.

Cette même loi institue aussi un congé jeunesse dont le but est de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional et national.

L'octroi du congé jeunesse doit permettre la participation des jeunes à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions ou rencontres à l'intérieur du pays et à l'étranger, dont le programme est approuvé par le ministre ayant la Jeunesse dans ses attributions.

Comité permanent du travail et de l'emploi

Une **loi du 21 décembre 2007** modifie les attributions du Comité permanent de l'emploi qui devient Comité du travail et de l'emploi. Il sera désormais aussi une instance de conciliation individuelle .

Temps de travail des routiers

Une **loi du 21 décembre 2007** transposant fidèlement une directive européenne, vient préciser le régime de la durée de travail des travailleurs exécutant des activités mobiles de transport par route.

Réforme ITM

Une **loi du 21 décembre 2007** attribue à l'ITM la mission générale de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du salarié, ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.

Par ailleurs, cette loi étend les pouvoirs de police de l'inspectorat de l'ITM à tout le personnel d'inspection de l'ITM ; cette extension de leurs pouvoirs s'accompagne de la nécessaire fonctionnarisation des inspecteurs et des contrôleurs qui sont désormais tous regroupés sous le terme « Inspectorat de l'ITM ».

De même leurs devoirs sont élargis notamment dans le sens où :

- ses membres ont désormais un devoir de conseil et d'assistance des employeurs et salariés ;
- ses membres peuvent se faire assister dans leur travail par des experts agréés externes ;
- le directeur de l'ITM peut prononcer des amendes administratives, si suite à une injonction prononcée par un membre de l'Inspectorat, l'employeur n'obtempère pas.

2008 :

Information et consultation des travailleurs

Une **loi du 9 mai 2008** intervient pour modifier les règles en matière d'implication des représentants des travailleurs dans les entreprises, de façon à harmoniser les règles nationales avec les règles européennes.

La loi porte en effet transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs.

Ainsi la loi prévoit que la nouvelle procédure d'information et de consultation s'applique aux établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail.

Statut unique

Une **loi du 13 mai 2008** crée le statut unique pour les salariés du secteur privé au Luxembourg. La réforme est historique.

Les principales modifications en droit du travail se résument comme suit.

Indemnité de départ

La nouvelle loi dispose que les indemnités de départ des ouvriers seront adaptées à celles des employés privés pour les anciennetés de service continu de vingt années au moins. Tous les salariés bénéficieront donc du régime actuel des employés privés.

Trimestre de faveur

Les familles de tous les salariés bénéficieront dorénavant du « trimestre de faveur » (attribution au conjoint survivant, voire à la famille d'un salarié du salaire du mois du décès et à l'attribution d'une indemnité égale à trois salaires mensuels), de même que les partenaires au sens de la loi de 2004 précitée.

En cas de pension de survie due au titre de l'assurance pension, celle-ci sera versée à l'employeur à titre de compensation pendant les quatre mois en question.

Heures supplémentaires

Se basant sur l'accord dit PAN de 1999, la nouvelle loi consacre le principe de la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée.

Si cette compensation n'est pas possible (pour des raisons inhérentes à l'entreprise ou parce qu'il n'existe pas de compte épargne temps par exemple) ou si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir

pu compenser, l'heure supplémentaire est rémunérée à raison de 140% qui seront exempts d'impôts et de cotisations sociales.

Cette dernière exemption s'applique tant à la part salariale qu'à la part patronale, cependant les cotisations pour prestations en nature et pour l'assurance dépendance sur l'heure supplémentaire non majorée resteront dues [part salariale et part patronale].

Relations collectives de travail

La nouvelle loi préserve le principe de l'unicité de la convention collective de travail. Toutefois le nouveau texte permet :

- soit d'exclure les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur des dispositions contenues dans la convention collective.
- soit de prévoir des conditions divergentes pour les fonctions d'encadrement et de support non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise ou du secteur concernant les dispositions contenues dans la convention collective.

Création d'un congé pour mandats sociaux

Le chapitre du Code du travail relatif aux congés spéciaux est complété par un nouveau congé pour mandats sociaux.

Ce congé spécial est introduit au profit des salariés pour remplir le mandat :

- de membre d'une chambre professionnelle,
- de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale,
- d'assesseur auprès du Tribunal du travail,
- d'assesseur-assuré et d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales.

Egalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi

Une loi du **13 mai 2008** transpose la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et introduit à ce titre un nouveau thème dans le Code du travail.

La loi reprend les deux notions de discrimination directe et indirecte et précise que le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public et privé, y compris les organismes publics.

Chercheurs : assouplissement de la législation CDD

Une loi du **19 août 2008** relative aux aides à la formation-recherche ajoute de nouvelles dérogations au régime restrictif des contrats de travail à durée déterminée.

La loi de 2008 vient expressément ajouter dans le Code du travail deux cas de recours aux CDD : d'un côté, les contrats de travail conclus par l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics (CRP), respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques (CEPS) avec des chercheurs ; de l'autre côté, les contrats de formation-recherche conclus par un chercheur en formation avec son établissement d'accueil.

Alors qu'il est de principe que le CDD ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, deux renouvellements compris, la loi de 2008 introduit une nouvelle durée dérogatoire maximale, selon laquelle les contrats de travail conclus entre les chercheurs en formation et leur établissement d'accueil peuvent avoir une durée totale maximale de soixante mois, deux renouvellements compris, de même que les CDD conclus entre les chercheurs et l'Université du Luxembourg, les CRP ou le CEPS.

Formation professionnelle continue

Une loi du **19 novembre 2008** amende les articles du Code du travail concernant les plans de formation professionnelle continue des entreprises. En dehors d'amendements de nature plutôt technique, la loi modifie surtout les deux procédures de demande, l'approbation et le bilan et cela dans un esprit de simplification administrative.

Toujours dans un esprit de simplification administrative, le montant du bilan de formation est fixé à 75.000 euros et la loi abandonne la limite de l'investissement de 0,5% de la moyenne de la masse salariale des trois exercices précédents.

Formation professionnelle initiale

La loi du **19 décembre 2008** portant réforme de la formation professionnelle engage une révision en profondeur du système de formation professionnelle luxembourgeois, aussi bien dans la formation initiale que dans l'apprentissage tout au long de la vie.

Elle a pour but de réorganiser les différents types de formation professionnelle afin d'apporter une réponse aux problèmes actuels, à savoir :

- l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle en vue d'une qualification plus adaptée pour les jeunes ;
- un meilleur accès à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la diminution du taux d'échec scolaire et du nombre de jeunes quittant l'école sans diplôme.

Par conséquent, le nouveau système vise à permettre à tout apprenant d'y entrer à toutes les époques de sa vie professionnelle en vue d'acquérir une formation, de la compléter, de la parfaire. Cette approche implique à l'avenir d'orienter la formation professionnelle sur l'acquisition de compétences, et non plus seulement sur l'acquisition des savoirs.

Par ailleurs, cette loi introduit le concept de la validation des acquis pour les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l'enseignement secondaire technique et le brevet de maîtrise.

2009 :

Chômage partiel

Une loi du **17 février 2009** modifie les dispositions du Code du travail relatives à l'indemnisation du travailleur en cas de chômage partiel.

Cette loi prévoit que par dérogation au régime normal l'indemnité de compensation, versée par l'employeur au cours des années 2009 et 2010, est entièrement remboursée par l'Etat.

La réduction de la durée de travail peut excéder par mois cinquante pour cent de la durée de travail sans pouvoir dépasser en fin d'année cinquante pour cent de la durée légale ou conventionnelle du temps de travail des salariés concernés correspondant à six mois de l'année en cours.

Le gouvernement a également introduit la majoration du taux d'indemnisation des heures de chômage partiel à 90% en cas de participation du salarié à une mesure de formation ou de rééducation professionnelle.

Congé linguistique

Une **loi du 17 février 2009** crée un congé linguistique destiné à permettre aux salariés de toutes nationalités de participer à des cours de langue luxembourgeoise.

Ce congé linguistique a pour vocation de constituer un volet supplémentaire du congé individuel de formation.

Rétablissement du plein emploi

Une **loi du 3 mars 2009** introduit des mesures tendant au rétablissement du plein emploi dans le Code du travail.

La loi régit l'intervention de l'Etat dans l'organisation et le financement d'initiatives prises par les employeurs en matière de lutte pour l'intégration des demandeurs d'emploi difficiles à insérer ou réinsérer sur le marché du travail, et ce indépendamment de la situation conjoncturelle.

Peut bénéficier d'une telle mesure, un demandeur d'emploi, sans emploi, sans distinction d'âge,

- qui n'est pas engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, respectivement qui ne suit pas de mesure active en faveur de l'emploi au plus tard après six mois d'inscription à l'Administration de l'emploi,
- qui n'est pas engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage le premier jour ouvrable suivant la fin d'une mesure active en faveur de l'emploi.

Congé d'accompagnement

Une **loi du 16 mars 2009** introduit un congé spécial d'accompagnement des personnes en fin de vie dans le Code du travail.

Cette loi est davantage explicitée dans la partie qui suit.

Implication des travailleurs dans la société coopérative européenne

Une **loi du 18 mars 2009** transposant la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, fixe les règles relatives à l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne et introduit ces règles dans le code du travail.

II. Droit de la sécurité sociale

2004 - 2005 :

Assurance dépendance

Une **loi du 30 avril 2004** autorise le Fonds national de solidarité à participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées, une maison de soins ou un autre établissement médico-social assurant un accueil de jour et de nuit.

Une **loi du 23 décembre 2005** intègre dans la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique de façon explicite le thème particulièrement important de la qualité des aides et soins, mettant l'accent non seulement sur le contrôle mais aussi sur l'aspect de la promotion de la qualité des aides et soins tant dans le chef des soignants professionnels que pour les aidants informels.

Pour ce qui est de l'accès aux prestations, la loi introduit une certaine flexibilisation.

Quant à la détermination des prestations requises, le projet de loi précise les différentes étapes à respecter ainsi que les pièces nécessaires et les documents utilisés aux différents stades de la procédure.

Concernant les relations avec les prestataires d'aides et de soins, la loi prévoit la conclusion de conventions-cadres, négociées par l'Union des caisses de maladie avec l'organisme représentant les prestataires et s'adressant respectivement aux réseaux agissant dans le cadre du maintien à domicile, aux établissements d'aides et de soins à séjour continu et aux établissements d'aides et de soins à séjour intermittent.

Revenu minimum garanti

La **loi du 8 juin 2004** a deux objectifs principaux :

- insérer dans la législation nationale sur le revenu minimum garanti plusieurs mesures retenues dans le plan d'action national de lutte contre l'exclusion sociale, notamment la possibilité pour le service national d'action sociale d'établir pour les personnes concernées « un bilan de compétences professionnelles et sociales, assorti d'un avis d'orientation ».
- amender la même législation compte tenu des expériences acquises par l'application de la loi du 29 avril 1999.

Partenariat

La **loi du 9 juillet 2004** a créé le statut légal de partenaire et a octroyé aux personnes liées par un partenariat des droits similaires aux personnes mariées dans certains domaines, notamment en matière de sécurité sociale.

Ainsi, par exemple, le bénéfice de l'assurance obligatoire et de l'assurance volontaire s'étend au partenaire.

Incapacité de travail

Afin de permettre, d'une part, de maintenir un maximum de salariés sur le marché du travail moyennant le reclassement sur un autre poste de travail ou dans une autre entreprise, et, d'autre part, de garantir une protection sociale adéquate des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail, le législateur a instauré une procédure de réinsertion professionnelle par la loi du 25 juillet 2002.

Afin de remédier à certaines insuffisances de cette loi, le législateur est intervenu par deux lois :

- la loi du 21 décembre 2004 modifiant 1. le Code des assurances sociales ; 2. la loi modifiée du 24 mars 1989 sur le contrat de travail ;
- la loi du 1^{er} juillet 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, 2. le Code des assurances sociales, 3. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, 4. la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi, 5. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, 6. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs.

Les éléments clés de la réforme sont les suivants :

- Extension et anticipation du contrôle médical avec une finalité d'orientation précoce de l'assuré malade
- Limitation du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie à 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines précédant la dernière incapacité de travail
- Maladie du salarié au moment de la cessation de son affiliation : introduction d'une période de stage de 6 mois pour bénéficier du maintien du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie
- Amélioration de la protection sociale des travailleurs reconnus incapables d'occuper leur dernier poste de travail pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, mais qui ne se voient pas accorder le statut d'invalidé.

Assurance accident

La **loi du 21 décembre 2004** permet une harmonisation des régimes de l'indemnité pécuniaire payée en matière d'assurance accident avec celui de l'assurance maladie.

La limite d'indemnisation se situe dans une période de référence de 104 semaines et est dès lors uniformément fixée au total à cinquante-deux semaines. Sont concernées l'ensemble des périodes d'incapacité de travail d'origine quelconque (maladie, accident de travail ou accident non professionnel).

Le régime de la rente en cas d'incapacité de travail totale ou partielle est greffé sur cette période de référence avec l'atténuation que le début du paiement de cette rente peut se situer au plus tôt à la 13^{ème} semaine consécutive à l'accident.

Par analogie au système applicable en matière d'indemnité de maladie, le bénéfice de la rente plénière exclut la conservation légale ou conventionnelle de la rémunération.

La rente accident pour incapacité de travail partielle, destinée à réparer les suites causales dues à l'accident, peut être cumulée avec une rémunération complémentaire ou avec un revenu de remplacement.

2006 :

Désindexation de certaines prestations

La **loi du 27 juin 2006** adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements désindexe les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) ainsi que le forfait d'éducation.

Leur adaptation ne se fera dorénavant plus à travers « l'index », mais sur base de décisions politiques se traduisant par une modification législative.

Avant cette adaptation, les montants en question étaient déterminés par référence à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice 1948. Les montants variaient dès lors en fonction de cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

2007 :

Mesures fiscales et boni pour enfant

Une **loi du 21 décembre 2007** prévoit notamment l'abolition des classes d'impôt pour enfants. Les modérations d'impôt pour enfant sont, pour les enfants qui ouvrent droit aux allocations familiales, payées sous forme de bonis pour enfants (922,5 € par an et par enfant) par la Caisse nationale des prestations familiales quel que soit le revenu imposable des personnes dans le ménage desquels l'enfant vit.

Le boni pour enfant est fixé à 922,5€ par an. Il est versé au cours de l'année d'imposition à laquelle il se rapporte.

Le **règlement grand-ducal du 19 décembre 2008** fixant les modalités de paiement du boni pour enfant à partir de l'année 2009, prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2009, le boni pour enfant est versé par tranches mensuelles de 76,88 € par enfant pour chaque mois au cours duquel l'enfant bénéficiaire ouvre droit aux allocations familiales intégrales. Pour l'année de la naissance, le boni est versé à compter du 1^{er} janvier nonobstant le fait que l'enfant n'ouvre droit aux allocations familiales qu'à compter du mois de naissance.

2008 :

Statut unique

Les principales modifications apportées par la **loi du 13 mai 2008** introduisant le statut unique en droit de la sécurité sociale sont les suivantes :

1. Généralisation de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail
2. Harmonisation du taux de cotisation pour aboutir à un taux unique de 0,50% (part patronale + part salariale) après une période transitoire pour les anciens ouvriers

L'obligation patronale, en moyenne, sur les treize premières semaines d'incapacité de travail, comporte :

- d'un côté, une augmentation de l'obligation patronale pour les ouvriers et,
- d'un autre côté, une réduction de l'obligation patronale par rapport au régime actuel des employés privés, qui prévoit la continuation de la rémunération pendant le mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Pendant une phase transitoire (2009-2013), les salariés exerçant une activité principalement manuelle doivent payer une surprime contribuant au financement de la Mutualité des employeurs.

3. Modification de la base de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la Caisse Nationale de Santé

La nouvelle loi prévoit que le revenu professionnel pris en compte pour déterminer l'indemnité pécuniaire de maladie correspond à la rémunération de base ainsi qu'aux compléments et accessoires, à condition qu'ils soient payables mensuellement en espèces, à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires.

4. Création d'une Mutualité des employeurs

La loi portant introduction du statut unique crée une Mutualité des employeurs ayant pour objet d'assurer les entreprises contre les charges résultant de la généralisation de la continuation de la rémunération en cas de maladie.

La Mutualité des employeurs est un établissement public, doté de la personnalité civile.

Toutes les entreprises occupant des salariés sont obligatoirement affiliées à la Mutualité.

5. La fusion des caisses de maladie et des caisses de pension

L'introduction du statut unique rend superfétatoire, voire impossible l'affiliation à des organismes de sécurité sociale distincts suivant le statut socioprofessionnel.

La nouvelle loi crée donc, en dehors du Centre commun de la Sécurité sociale, de la Caisse nationale des prestations familiales et de l'Association d'assurance contre les accidents :

- une **Caisse nationale de Santé (CNS)**, par le regroupement de l'Union des caisses de maladie, les caisses de maladie des salariés ayant un statut de droit privé et des caisses de maladie des non salariés.
- une **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**, par le regroupement des quatre caisses de pension du régime général. Des raisons juridiques et techniques plaident pour un maintien du Fonds de compensation comme entité juridique distincte, ce qui n'empêche pas son administration par les services de la CNAP.

Assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie

Un **règlement grand-ducal du 16 décembre 2008** fixe l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie.

Il prévoit que les compléments et accessoires qui rentrent dans l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire de maladie sont l'ensemble des éléments de rémunération payables mensuellement en espèces dont le montant est susceptible de variation, à l'exception des majorations prévues par les dispositions conventionnelles, légales ou réglementaires.

Les rémunérations en nature sont mises en compte suivant la valeur fixée en application de la législation relative à l'impôt sur le revenu et des mesures d'exécution prises par l'administration fiscale.

2009 :

Chèque-service accueil

Un règlement grand-ducal du 13 février 2009 institue le « chèque-service accueil ».

Dans le domaine de l'accueil éducatif extrascolaire, il est institué un dispositif de gratuité partielle et de participation financière parentale réduite favorisant l'accès des bénéficiaires à des prestations éducatives professionnelles, désigné ci-après par le terme « chèque-service accueil ».

Le chèque-service accueil s'adresse à tous les enfants de moins de 13 ans ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental et qui résident sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Soins palliatifs et congé d'accompagnement

Une loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs, à la directive anticipée et à l'accompagnement en fin de vie, a institutionnalisé le droit aux soins palliatifs et crée un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie.

Grâce à ce congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, désigné ci-après par « congé d'accompagnement », toute personne peut s'abstenir de travailler afin de rester au chevet d'un de ses proches qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La loi a limité ce congé à la maladie grave d'une des personnes suivantes :

- un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante, c'est-à-dire ses père et mère ou ses enfants ;
- un parent au second degré en ligne collatérale, c'est-à-dire ses frère et sœur ;
- son conjoint ou partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats,

Luxembourg, le 10 juillet 2009