

Cher(ère) Client(e),

Par la présente nous vous communiquons en annexe les **changements qui sont valables à partir du 1^{er} janvier 2019**, sous réserve de la législation en vigueur, à savoir :

- **Hausse du salaire social minimum**
- **Nouveaux taux de la Mutualité des Employeurs**
- **Nouveaux taux de l'Assurance Accident**
- **Election Délégation du Personnel le 12 mars 2019**
- **La loi du 10.8.2018 : Maintien du contrat de travail en cas de maladie et reprise progressive du travail**
- **La loi du 8.4.2018 : Définition des éléments à prendre en compte pour déterminer les salaires en cas d'absence pour maladie**

Par la même occasion vous trouverez des informations sur les sujets suivants

- **Définition des éléments à prendre en compte pour déterminer les salaires en cas d'absence pour congé légal**
- **La demande d'attestation en cas de travail à l'étranger (A1) et les déclarations supplémentaires à faire en France, Allemagne et Belgique**

Nous vous rappelons également que toutes ces informations se trouvent sur notre site Internet **www.ficel.lu**. Nous vous conseillons d'ailleurs de le consulter régulièrement afin de vous informer sur les changements ou nouvelles lois applicables.

En restant à votre entière disposition pour des informations complémentaires, nous vous prions d'agréer, Cher(ère) Client(e), l'expression de nos sentiments distingués.

Fiduciaire Centrale du Luxembourg
Salaires et Social SA

Hausse du Salaire minimum de 1,1% (Indice 814,40) et plafond cotisable

Nouveau salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés

à partir de 18 ans accomplis:

mensuel brut: 2.071,10 eur

horaire brut: 11,9717 eur

17 ans: 80%

mensuel brut: 1.656,88 eur

horaire brut: 9,5773 eur

de 15 à 16 ans: 75%

mensuel brut: 1.553,33 eur

horaire brut: 8,9788 eur

Nouveau salaire social minimum pour travailleurs qualifiés

mensuel brut: 2.485,32 eur

horaire brut: 14,3660 eur

Plafond cotisable

Annuel : 124.266,- eur et Mensuel : 10.355,50 eur

Annexe : Salaires étudiants hors vacances scolaires

La Mutualité des Employeurs

Nouveaux taux applicables :

Classe 1 0,41%

Classe 2 1,07%

Classe 3 1,63%

Classe 4 2,79%

Taux assurance accident

Nouveaux taux applicables suivant système bonus/malus:

Bonus/Malus 0,90 0,72%

Bonus/Malus 1,00 0,80%

Bonus/Malus 1,10 0,88%

Bonus/Malus 1,30 1,04%

Bonus/Malus 1,50 1,20%

Election Délégation du Personnel le 12 mars 2019

L'entreprise est assujettie lorsqu'elle occupent au moins 15 salariés pendant les 12 mois précédant le premier jour du mois où l'affichage est à faire (Janvier 2019 – Février 2018), de faire désigner des délégués du personnel.

Les démarches administratives doivent obligatoirement être effectuées par voie électronique par la plateforme du MyGuichet.lu.

Maintien du contrat de travail en cas de maladie et reprise progressive du travail

La loi du 10.8.2018 entrée en vigueur le 1.1.2019 instaure de nouvelles règles en matière de maintien du contrat de travail du salarié malade :

- **Prolongation de la période de référence pour la computation du compteur des 77 jours**

La période de référence pour la computation des 77 jours de maladie est allongé de 12 à 18 mois. Cette nouvelle règle s'applique aux arrêts de maladie en cours au 1.1.2019

- **Droit à l'indemnité pécuniaire durant un total de 78 semaines**

Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est étendu de 52 semaines à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines. Ainsi le contrat de travail quant à lui cesse de plein droit après 78 semaines indemnisées sur une période de référence de 104 semaines.

- **Reprise progressive du travail pour des raisons thérapeutiques (RPTRT)**

Ce nouveau dispositif (anciennement appelé mi-temps thérapeutique) permet aux salariés de soumettre à la CNS une demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques :

- sur base d'un certificat médical et d'une demande moyennant formulaire standardisé du médecin traitant
- avec l'accord de l'employeur
- une décision préalable de la CNS prise sur base d'un avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale
- à condition que le salarié ait été en maladie pendant au moins 1 mois sur les 3 mois précédant sa demande

A noter que la reprise progressive du travail est indemnisée à 100% par la CNS, ce à condition que la charge du paiement de l'indemnité pécuniaire incombe à la CNS.

L'assuré est donc considéré comme étant en incapacité de travail totale. Un certificat médical d'incapacité de travail à 100% doit donc être produit.

La période du RPTRT est reprise intégralement dans le cumul des indemnités pécuniaires (78 semaines sur une période de 104 semaines).

Toute interruption de l'incapacité de travail met un terme à la mesure du RPTRT (p.ex. congé légal)

Définition des éléments à prendre en compte pour déterminer les salaires en cas d'absence pour maladie

La nouvelle loi du 8 avril 2018 vise une modification importante. Afin de se conformer à la jurisprudence récente en la matière, le nouvel article L.121-6 (3) du Code du travail instaure notamment une distinction selon que l'horaire de travail est ou non fixé au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier pendant lequel est intervenue l'incapacité de travail :

- Pour le salarié malade qui disposait de son horaire de travail, il y aura lieu de lui verser son salaire de base augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que les majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à son horaire de travail prévu.
- Pour le salarié malade qui ne disposait pas de son horaire de travail, il y aura lieu de lui verser une indemnité tenant compte du salaire journalier moyen des six mois précédant la maladie. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications ainsi que des heures supplémentaires.

N.B. Nous allons tenir compte de ce calcul lors de l'établissement de vos salaires. A noter que vous devrez nous communiquer l'horaire de travail prévu. En cas de désaccord nous vous prions de nous en informer par écrit.

Rappel sur les éléments à prendre en compte pour déterminer les salaires en cas de congé légal

L'indemnité de congés payés doit permettre au salarié de se reposer durant son congé légal «sans diminution de son niveau de vie» c'est-à-dire une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait touché en travaillant normalement.

Afin d'atteindre cet objectif, la loi a prévu ainsi une méthode de calcul spécifique de l'indemnité due pour chaque jour de congé: **le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.**

Afin de déterminer l'indemnité due pour un jour de congé, le Code du travail prévoit qu'il y a d'abord lieu de calculer la moyenne du salaire brut des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne du salaire des 12 mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.

A noter que pour calculer l'indemnité de congé, les avantages non-périodiques tels que les gratifications, 13e mois ou primes de bilan, ne sont pas pris en considération.

En cas de majorations de salaire pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé, celles-ci sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congé et ce, pour chaque mois.

N.B. Nous allons tenir compte de ce calcul lors de l'établissement de vos salaires. En cas de désaccord nous vous prions de nous en informer par écrit.

Demande d'attestation en cas de travail à l'étranger (formulaire A1)

Tout employeur qui entend envoyer pour des raisons professionnelles un salarié à l'étranger (détachement) devra signaler son intention préalablement au Centre commun en remplissant une **demande d'attestation en cas de travail à l'étranger** en vue de l'obtention d'un formulaire A1.

Afin de déterminer la législation de sécurité sociale applicable, les demandes adressées au Centre commun sont examinées à la lumière de la réglementation communautaire, des conventions bi- ou multilatérales et de la législation nationale.

Ces dispositions ont pour objectif de n'assujettir les salariés qu'à la législation d'un seul pays.

La législation applicable est en principe celle du lieu de travail c.-à-d. le travailleur est soumis à la législation du pays sur le territoire duquel il exerce son activité professionnelle, même s'il réside sur le territoire d'un autre pays ou si son employeur a son siège sur le territoire d'un autre pays.

La protection sociale luxembourgeoise est cependant maintenue au cas où le salarié remplit les conditions prévues pour un détachement ou, sous certaines conditions, s'il est régulièrement occupé sur le territoire de plusieurs pays.

Un détachement ne pourra être demandé qu'après un période de carence de 1 mois après le début de l'affiliation.

La même règle vaut pour les personnes travaillant en nom personnel ou sous le statut d'indépendant.

Important ! En parallèle du A1 des déclarations supplémentaires sont à faire dans les pays suivants :

France : Déclaration via le système SIPSI

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO>

Allemagne : Informer la Douane

allemande https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html

Belgique : Déclaration via le system LIMOSA

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

ETUDIANTS SALAIRES MINIMAS
Indice 814,40 à p. 01.08.2018 (Salaire minimum 1.1.2019)

- Un contrat entre l'employeur et l'étudiant doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.(en 3 exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'élève et un exemplaire que l'employeur doit envoyer à l'ITM). En l'absence de contrat écrit, l'engagement est assimilé à un contrat à durée indéterminée.
- L'occupation d'étudiants est soumise à l'assurance contre les accidents de travail.
- La rémunération de l'étudiant ne peut pas être inférieure à 80 % du salaire social minimum.

AGE	TAUX MENSUEL	TAUX HORAIRE
18 ans accomplis	1.656,88 EUR	9,5773 EUR
17 ans accomplis	1.325,50 EUR	7,6618 EUR
15+16 ans accomplis	1.242,66 EUR	7,1829 EUR

=====

Maximum pour l'exemption fiscale: **14 EUR/HEURE**

- la durée du contrat d'étudiant ne doit pas dépasser 2 mois par an, même en cas de pluralité de contrats
- l'étudiant doit être âgé entre 15 et 27 ans accomplis (échéance à la date du jour du **27^e anniversaire**)
- le régime d'étudiant est également applicable à la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois
- une demande, concernant l'exonération de la retenue d'impôt est à adresser au bureau RTS compétent (LUX,ESCH,ETTELBRUCK) (Art. 137 L.I.R.)
- le certificat de scolarité n'est pas à joindre à la demande précitée, mais à conserver par l'employeur ou sa fiduciaire

Elèves/étudiants mineurs d'âge

Loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs (15-18 ans accomplis)

Interdit, sauf exceptions légales (accord par le Ministre du Travail) :

- les prestations des heures supplémentaires,
- le travail les dimanches et jours fériés légaux,
- le travail de nuit

Au cours de chaque période de sept jours, les adolescents doivent bénéficier d'un repos périodique de deux jours consécutifs, comprenant en principe le dimanche.