

BRÈVES SOCIALES: SPÉCIAL SALAIRE

SUMMARY / CONTENT

RENONCIATION DU SALARIÉ À L'INDICE

La neutralisation de l'indice

RETARDS RÉPÉTÉS DANS LE PAIEMENT DU SALAIRE

Démision motivée par des retards répétés dans le paiement du salaire

Absence motivée par des retards répétés dans le paiement du salaire

FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais d'essence

Les frais de nettoyage des vêtements professionnels

Les frais de formation professionnelle

ET SINON ?

Les cessions et saisies sur salaire

Egalité salariale

La tranche indiciaire pour la fin d'année?

Salaire social minimum

Avantages en nature

Réforme fiscale 2017

Pour rappel

Événements

Publications



RENONCIATION DU SALARIÉ À L'INDICE

« Il est constant en cause qu'en date du 28 septembre 2011 les parties avaient signé un avenant au contrat de travail qui les liait. L'article 2 de cet avenant prévoyait qu'avec effet à partir du 1er janvier 2011 le salaire brut revenant à A.) était fixé à 16.625.- € par mois. Il était encore précisé que ce montant n'était pas susceptible d'être adapté à l'évolution de l'indice.

{...}

La neutralisation de l'indice

Aux termes de l'article L. 223-1 du code du travail « les taux des salaires résultant d'une loi, d'une convention collective et d'un contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie ».

Cette disposition étant d'ordre public en application de l'article L. 010-1 du même code, il n'est pas possible d'y déroger en défaveur du salarié.

A.) n'ayant par ailleurs pas marqué son accord à une réduction ex-post de son salaire dans une mesure correspondant aux variations résultant des différentes tranches indiciaires échues entre la date de signature de l'avenant et celle de son licenciement, c'est encore à juste titre que les premiers juges ont retenu que la renonciation consentie le 28 septembre 2011 était inopérante. »

CSJ VIII 30.06.2016 n° 41861 du rôle

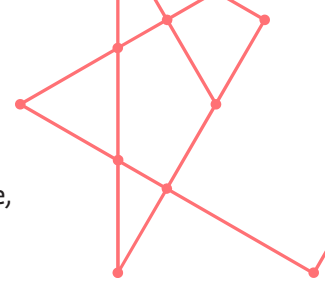
Commentaire: Tel que l'a répété la Cour d'appel dans son arrêt du 30 juin, l'indexation automatique des salaires est obligatoire et ne peut pas être conventionnellement exclue – du moins pas à l'avance. Or, après avoir dit cela, la Cour vérifie encore si aucun « accord à une réduction ex-post de son salaire » ne soit intervenu entre parties après l'échéance des différentes tranches indiciaires. D'un point de vue légal, de tels accords postérieurs, destinés à ramener le salaire au même niveau qu'avant l'indexation, devraient donc être envisageables.

RETARDS RÉPÉTÉS DANS LE PAIEMENT DU SALAIRE

DÉMISSION MOTIVÉE PAR DES RETARDS RÉPÉTÉS DANS LE PAIEMENT DU SALAIRE

Résumé: se référant à l'article L.124-10. alinéa 1er du Code du travail, selon lequel « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* », le salarié a démissionné avec effet immédiat pour faute grave de son employeur en invoquant des retards répétés de paiement de son salaire. En justice, il demande ensuite la requalification de sa démission en licenciement abusif.

« Les retards répétés de paiement de salaires tels qu'énumérés dans l'acte d'appel, sont établis sur base des pièces actuellement versées.



Contrairement à ce qu'allègue la société B S.A., il n'a pas incombé à A de mettre, avant de procéder à la résiliation, l'employeur en demeure, les échéances de paiement de salaires étant de rigueur.

Les retards de paiement de salaires répétés de l'employeur constituent une faute grave dans le chef de celui-ci et ont pour conséquence que la démission de A est régulière. Par adoption des motifs des premiers juges il n'y a pas lieu de procéder à la requalification de la démission en licenciement abusif.

Il n'y a pas lieu d'allouer à A des dommages-intérêts du chef de préjudice matériel, A n'ayant, tel que le relève à juste titre la société B S.A., pas soumis à la Cour de quelconques éléments de nature à étayer un dommage matériel.

Au regard des circonstances entourant la démission, A a droit à des dommages-intérêts de 1.500 € du chef de préjudice moral.

A a également droit à une indemnité compensatoire de préavis de $2 \times 1.874 = 3.748$ €.

En effet, compte tenu de l'article 10bis, paragraphe 1 de la Constitution qui dispose que « Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi », le salarié, qui a résilié de manière justifiée son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur, se trouve dans une situation comparable au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et qui bénéficie de plein droit de l'indemnité compensatoire de préavis » (cf. Cour Constitutionnelle, arrêts du 8 juillet 2016, nos 00123 et 00124 du registre.)»

CSJ III 14.07.2016 n° 42437 du rôle

ABSENCE MOTIVÉE PAR DES RETARDS RÉPÉTÉS DANS LE PAIEMENT DU SALAIRE

Résumé: alors que les salaires du mois de décembre 2012 et les primes de fin d'année 2012 ne lui furent pas payés à temps, le salarié s'absente du travail à partir du 21 janvier 2013. En réponse, il est licencié par son employeur avec effet immédiat pour absence injustifiée. Entre le premier jour de son absence et le licenciement, il reçoit encore quelques paiements partiels mais toutes les dettes salariales de l'employeur ne sont pas réglées à la date du licenciement. En justice, le salarié demande de voir déclarer abusif son licenciement et de voir condamner son employeur à lui payer des indemnités.

« Le tribunal du travail [...] a admis que B, qui avait soulevé l'exception d'inexécution de l'article 1134-2 du code civil disposant que *«Lorsqu'une des parties reste en défaut d'exécuter une des obligations à sa charge, l'autre partie peut suspendre l'exécution de son obligation formant la contre-partie directe de celle que l'autre partie n'exécute pas, à moins que la convention n'ait prévu en faveur de cette partie une exécution différée»*, était en droit de s'absenter puisque le 21 janvier 2013, premier jour de son absence, il n'avait pas reçu son salaire du mois de décembre 2012 et que jusqu'au jour de son licenciement tous les salaires n'étaient pas réglés.

[...]

Le salarié doit être payé à l'échéance convenue.

En l'occurrence, B a été confronté pendant toute la durée de son absence à des **retards de paiement suffisamment graves pour lui permettre de suspendre en contre-partie l'exécution de son obligation de travailler.**



B a dès le 21 janvier 2013 informé son employeur qu'il ne ferait à partir du mardi 22 janvier 2013 plus partie des effectifs de chantier. Il n'était pas obligé pour faire jouer l'exception d'inexécution, de mettre l'employeur en demeure. En effet, la situation de l'excipiens est différente de celle d'un créancier qui actionne son débiteur en exécution, en responsabilité ou en résolution du rapport contractuel. L'excipiens est en situation de défendeur : il ne cherche pas à obtenir une condamnation du débiteur, mais à faire pression sur lui en lui rappelant par l'exception invoquée, qu'une obligation doit être exécutée au préalable.

L'excipiens n'exerçant pas d'action en justice contre son adversaire, la mise en demeure n'est pas un préalable de l'exercice de l'exception (cf. JCL civil, Contrats et obligations, Civil art. 1184 : facs. 20, N° 4).
Il résulte des développements qui précèdent que **B était en droit de s'absenter**.

Le tribunal a par conséquent à juste titre déclaré **abusif le licenciement de B basé sur une absence justifiée**.

{...}

Son ancienneté étant supérieure à cinq ans, les juges de première instance lui ont partant à juste titre alloué un montant de 12.053,44 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis et un montant de 3.013,36 € du chef d'indemnité de départ. »

CSJ III 14.07.2016 n° 41926 du rôle

Commentaire: En vertu de l'article L. 221-1. du Code du travail « *Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.* » Les deux arrêts reproduits ci-avant illustrent que le paiement tardif de salaire, contraire à la loi, peut avoir de lourdes conséquences.

FRAIS PROFESSIONNELS

LES FRAIS D'ESSENCE

{...} « *La société SOC1.) SARL organise et assure quotidiennement ce transport de ses salariés vers les chantiers, le dépôt et si besoin le siège de la société avec des véhicules appartenant à la société.
En contrepartie, la société SOC1.) SARL déduit chaque mois le montant de 60 euros du salaire de chaque salarié, ce montant correspondant aux frais d'essence ainsi qu'à l'usure du véhicule.* »

Cette pratique de l'entreprise trouverait l'accord des salariés et leur permettrait de faire des économies.

La note précise aussi que si la convention collective fait obligation à l'employeur d'organiser le transport des travailleurs des points de rassemblement vers les chantiers, ni la convention collective ni le contrat de travail ne disposeraient que ce transport serait à la charge exclusive de l'entreprise.

La Cour retient que le transport que l'entreprise est tenue d'organiser constitue une charge de celle-ci, qui ne peut pas demander au salarié de prendre en charge le coût de l'obligation de l'employeur. {...}



Les retenues n'étant pas justifiées en droit, c'est à bon droit que le tribunal a condamné l'employeur au paiement.

LES FRAIS DE NETTOYAGE DES VÊTEMENTS PROFESSIONNELS

[...] suivant la pratique de l'entreprise, les vêtements de travail sont mis à disposition et l'entreprise s'occupe de leur nettoyage. Elle retient 25.- euros par mois au titre des frais de nettoyage.

C'est à juste titre que le tribunal a décidé qu'une retenue sur salaire peut être valable, même si elle n'est pas prévue au contrat de travail, et qu'il a jugé qu'en raison du nettoyage par l'employeur des vêtements professionnels qu'il met à disposition, l'employeur peut demander le règlement de frais de nettoyage et déduire ces frais du salaire.

Il ne peut pas être déduit de l'article L. 121-9 du code du travail que l'employeur qui supporte les risques de l'entreprise est tenu de procéder à ses frais au nettoyage des vêtements professionnels qu'il met à disposition du salarié.

En effet, sauf convention ou pratique contraire, le salarié exécute le travail, portant les vêtements appropriés qu'il amène, et auxquels il apporte les soins de nettoyage et d'entretien nécessaires. [...] »

CSJ VIII 25.06.2015 n° 39323 du rôle

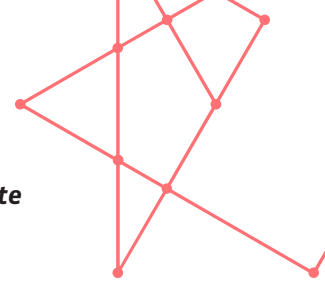
Commentaire: certaines prestations fournies volontairement par l'employeur représentent une économie de frais pour le salarié (ex. frais de nettoyage des vêtements professionnels). En contrepartie, l'employeur peut alors diminuer la rémunération du salarié pour un certain montant. Si l'employeur est cependant légalement ou conventionnellement tenu d'offrir un certain service (ex. le transport des travailleurs sur les chantiers dans certains secteurs), il doit lui-même en supporter les frais et ne peut opérer des retenues sur salaires à ce titre.

LES FRAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Résumé: Le salarié était au service de l'employeur comme pilote. Suite à sa démission, l'employeur demande remboursement des frais déboursés pour deux formations du salarié, demande à laquelle ce dernier s'oppose – mais à tort selon la Cour d'appel:

« L'article 9 du contrat de travail liant les parties stipule: « *The Employee herewith confirms to hold a valid JAR FCL flight crew licence and to comply with all further requirements from EASA, JAA and the Luxembourg Civil Aviation Authorities to perform his flight duties as well as all other specific ICAO or medical requirements. The Employee and the Company will be responsible for maintaining the Employee's JAR FCL flight crew licence and the Employee will comply with recurrent training, checks and medical requirements. (...)*
Cost in relation to recurrent training and medical examinations as well as vaccinations will be paid by the Company. »

L'article L.542-15 du code du travail, quant à lui, est de la teneur suivante: « (...) un salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit, que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur



et en cas de licenciement du salarié pour faute grave. Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise, lorsque cette formation a été agréée conformément aux dispositions du Chapitre II. du titre IV du code du travail ». {...}

En s'engageant à payer les frais de formation du salarié, l'employeur n'a pas expressément formulé une renonciation à faire valoir l'article L.542-15 du code du travail, dans la mesure où il n'y indique pas clairement renoncer au bénéfice du susdit article du code du travail, de demander le remboursement des frais de formation, prérogative stipulée en sa faveur. {...}

La règle « la renonciation ne se présume pas », signifie alors que les juges ne sauraient déduire de ces comportements, que les renonciations qu'ils impliquent d'une manière certaine et non équivoque.

Or, le salarié, auquel incombe la charge exclusive de la preuve de la renonciation de l'employeur, dont il se prévaut pour s'opposer à la demande de ce dernier, reste en l'espèce en défaut de prouver un quelconque comportement, respectivement un comportement induisant sans équivoque possible une renonciation de sa part, ni une manifestation positive de la volonté de ce dernier, allant dans le sens d'une abdication de sa prérogative qu'il tient de la loi sur le contrat de travail, de sorte que c'est à tort que le tribunal du travail a retenu que l'employeur a entendu déroger à l'article L.542-15 du code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Il est finalement faux de prétendre, comme le fait le salarié, que les formations suivies par lui l'ont été uniquement dans l'intérêt de l'employeur, dès lors que la formation professionnelle proposée au salarié est effectuée pour permettre à ce dernier d'améliorer ses compétences et performances personnelles et surtout, comme en l'espèce, de respecter les normes internationales en matière de pilotage, pour justement lui permettre d'exercer ou de continuer à exercer sa profession.

Les conditions de l'article L.542-15 du code du travail, à savoir une résiliation à l'initiative du salarié, non causée par une faute grave de l'employeur, une formation dispensée au profit du salarié qui, en sa qualité de pilote, est tenu, d'après la réglementation en vigueur, de renouveler annuellement son certificat d'aptitude à exercer sa profession et finalement, une formation qui, d'après les pièces versées, a été agréée par le Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, sont partant remplies en l'espèce, de sorte que le jugement est à réformer en ce qu'il a rejeté la demande de la société A pour ne pas être fondée. »

CSJ III 4.02.2016 n° 42099 du rôle

ET SINON ?

LES CESSIONS ET SAISIES SUR SALAIRE

Le règlement grand-ducal du 27 septembre 2016 a pour objet d'adapter aux augmentations de l'échelle mobile des salaires les 5 tranches prévues par la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes. Les tranches sont dorénavant fixées comme suit:

- 1ère tranche (ne peut être cédée ni saisie): jusqu'à 722 euros



- 2ème tranche (peut être cédée et saisie jusqu'à concurrence de 1/10ième): de plus de 722 à 1.115 euros
- 3ème tranche (peut être cédée et saisie jusqu'à concurrence de 1/5ème): de plus de 1.115 à 1.378 euros
- 4ème tranche (peut être cédée et saisie jusqu'à concurrence de 1/4): de plus de 1.378 à 2.296 euros
- 5ème tranche (peut être cédée et saisie sans limitation) : à partir de 2.296 euros.

Le texte intégral du règlement est disponible [ici](#).

EGALITÉ SALARIALE

Au Luxembourg, l'égalité de salaire entre hommes et femmes est actuellement garantie par un [règlement grand-ducal du 10 juillet 1974](#). Le projet de loi n° 6892 propose cependant d'inscrire au Code du travail cette obligation légale pour tout employeur de respecter pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et d'introduire une sanction pénale dont serait punissable l'employeur qui ne respecte pas cette obligation. Par ailleurs, le même projet prévoit des modifications du Code du travail touchant la procédure à respecter par les employeurs désirant obtenir une aide financière en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté, ainsi que les conditions à remplir pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives.

Le projet de loi intégral ainsi que les amendements adoptés le 20 juillet 2016 peuvent être consultés sous [ce lien](#).

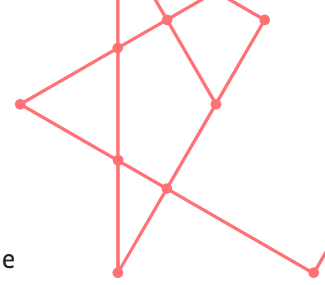
LA TRANCHE INDICIAIRE POUR LA FIN D'ANNÉE?

C'est la question que pose l'Institut national de la statistique et des études économiques (STATEC) dans son Conjoncture Flash de septembre 2016 selon lequel « *L'inflation cumulée depuis la dernière indexation se rapproche de plus en plus du seuil de 2.5% à partir duquel une nouvelle tranche indiciaire sera déclenchée. En effet, cette progression atteint à l'issue du mois d'août 2.2%. A l'heure actuelle, un déclenchement de la tranche indiciaire en novembre avec son application donc en décembre paraît probable. Il faut noter que la progression cumulée avait déjà atteint ce niveau il y a un an, avant qu'une nouvelle forte baisse des prix pétroliers ne la fasse reculer. Aujourd'hui, il faudra notamment surveiller la réaction des cours pétroliers à l'issue de la réunion de l'OPEP à Alger (26-28.9). Pourtant, le risque à la baisse semble moins élevé que l'année passée: une nouvelle forte chute des prix des produits pétroliers est moins probable qu'à l'époque vu leur niveau déjà très faible et la part substantielle des taxes incluses. Tandis qu'entre 2000 et 2013, 13 tranches indiciaires étaient échues avec toujours au maximum 16 mois d'intervalle entre deux indexations, aucune indexation ne s'est produite depuis presque 3 ans (la dernière tranche indiciaire ayant été appliquée en octobre 2013).*»

Le document intégral est disponible sur le site du STATEC sous [ce lien](#).

SALAIRE SOCIAL MINIMUM

A cette éventuelle indexation automatique pourrait encore s'ajouter à partir du 1er janvier 2017 un relèvement du salaire social minimum (SSM) en vertu de la loi. En effet, le gouvernement peut proposer, toutes les deux années, un ajustement du SSM à l'évolution du salaire moyen sur les années passées. Ceci a



été fait début 2015 pour la dernière fois. Contrairement à l'indice cependant, une augmentation du SSM ne comporte pas l'obligation de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises. Elle aura néanmoins une incidence sur le plafond cotisable en matière de charges patronales.

AVANTAGES EN NATURE

RÉFORME FISCALE 2017

Le projet de loi portant mise en oeuvre de la réforme fiscale 2017 tel que déposé le 26 juillet 2016 prévoit des changements affectant certaines catégories d'avantages en nature, à savoir:

- les chèques-repas: à l'heure actuelle, la valeur faciale des chèques-repas est fixée à 8,40 euros. Le gouvernement prévoit d'augmenter ce taux à 10,80 euros, ce qui représente une augmentation d'environ 30%;
- les voitures de fonction: il est proposé d'encourager le recours à des véhicules moins polluants dans le contexte du leasing professionnel en faisant bénéficier les véhicules zéro émission d'un abattement fiscal. L'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature pour la mise à disposition d'une voiture de fonction 100% électrique sera de 0,5% par mois (émission 0 g/km).

Le texte intégral du projet de loi peut être consulté sous ce lien. Par ailleurs, le gouvernement a mis en place un site internet spécialement dédié à ladite réforme: <http://www.reforme-fiscale.public.lu/>.

POUR RAPPEL

- Stock option plans: Le régime d'imposition des plans d'option sur acquisition d'actions a changé le 1er janvier 2016. Des détails sont disponibles sur le site www.impotsdirects.public.lu sous [ce lien](#).
- Frais de déplacement: l'indemnité kilométrique pouvant être allouée par l'employeur en cas d'utilisation, par le salarié, de sa voiture privée a été réduite de 0,40 à 0,30 euros à partir du 1er août 2015. Une version adaptée de la circulaire fiscale applicable en la matière est disponible sur le site www.impotsdirects.public.lu sous [ce lien](#).

EVÉNEMENTS

La FEDIL vous informera de tout développement dans l'évolution des projets de loi et autres changements évoqués ci-avant. Par ailleurs, une séance d'information couvrant l'ensemble des nouveautés en matière de salaire est envisagée pour le début de l'année prochaine. Afin de nous permettre d'organiser au mieux cet événement, nous vous prions d'ores et déjà de bien vouloir répondre au questionnaire sous [ce lien](#).

PUBLICATIONS

- Remboursement des dépenses professionnelles du salarié (écho des entreprises 4/2015)
- Le salaire de départ (écho des entreprises 5/2015)

- A qui la charges des impôts belges ? (écho des entreprises 6/2015)
Toutes les éditions de l'écho des entreprises sont disponibles sur le site de la Fedil

