



**FEDIL**



# **CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL**

**19 DECEMBRE 2018**



**LABOUR LAW**

# ORDRE DU JOUR

1. Paramètres sociaux applicables en 2019
2. Nouveautés législatives et jurisprudentielles
3. Recrutement et rétention de talents

# 01

**PARAMÈTRES SOCIAUX  
APPLICABLES EN 2019**

---

- A. Augmentation du SSM**
- B. Système bonus-malus de l'assurance-accident**
- C. Taux de cotisation pour la Mutualité des employeurs**

## A. AUGMENTATION DU SSM

- Hausse de 1,1% au 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - SSM non qualifié: 2.071,10 € (avant: 2.048,54 € ; soit + 22,56 €)
  - SSM qualifié: 2.485,32 € (avant: 2.458,25 ; soit + 27,07 €)
- Projet de loi n° 7381 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail adopté le 18 décembre 2018

# A. AUGMENTATION DU SSM

- Accord de coalition 2018-2023
  - Annonce d'une augmentation du « *salaire net perçu par les bénéficiaires du salaire social minimum (SSM) (...) de 100 € avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2019* » par le nouveau Gouvernement
  - Modalités exactes de l'augmentation permettant d'atteindre les 100 € prévus restent à être déterminées
- Prochaine indexation des salaires



## B. SYSTÈME BONUS-MALUS DE L'AAA

- Règlement grand-ducal du 8 février 2016 déterminant le champ et les modalités d'application du système bonus-malus de l'assurance accident
- Mise en vigueur du système à partir de l'exercice 2019
- Chaque cotisant devrait recevoir une lettre d'information sur sa classe de risques

## ➤ DÉTERMINATION DU TAUX DE COTISATION

Formule: taux de cotisation individuel =  
taux de cotisation unique X facteur bonus-malus

- Taux de cotisation unique
  - fixé chaque année conformément à l'article 149 du Code de la sécurité sociale
  - diminuera de 0,9% à 0,8% en 2019
- Multiplication de ce taux unique par un facteur bonus-malus
  - qui pourra prendre les valeurs 0,9 ; 1,0 ; 1,1 ; 1,3 ou 1,5

## ➤ RÉPARTITION DES EMPLOYEURS DANS DES CLASSES DE RISQUES

01	Activités commerciales non classées ailleurs
02	Activités de ménage et de nettoyage
03	Hôtels, restaurants et cafés
04	Education, activités associatives, récréatives, sportives, culturelles et religieuses
05	Santé, action sociale et soins de beauté
06	Assurances, activités financières, informatiques et immobilières, bureaux d'études, prestations de services et médias
07	Activités industrielles non classées ailleurs
08	Travail des métaux, du bois et de matières synthétiques, fabrication, installation, réparation et maintenance de machines, de véhicules automobiles et d'équipements, ateliers de précision
09	Bâtiment, gros oeuvres, travaux de toiture, industries extractives

## ➤ RÉPARTITION DES EMPLOYEURS DANS DES CLASSES DE RISQUES

10	Aménagement et parachèvement, équipements techniques du bâtiment
11	Transport terrestre, fluvial, maritime et aérien, manutention et entreposage, distribution de courrier
12	Travail intérimaire
13	Production alimentaire
14	Activités agricoles, viticoles, horticoles, sylvicoles et activités analogues
15	Activités commerciales, artisanales et libérales exercées pour le propre compte
16	Communes
17	État

## ➤ DÉTERMINATION DU FACTEUR BONUS MALUS

- Comparaison basée sur le coût des accidents aux autres cotisants se trouvant dans la même classe
  - Si le coefficient du cotisant dépasse celui de sa classe de risques, son facteur bonus-malus est supérieur à 1 et un malus est appliqué
  - Si le coefficient du cotisant est inférieur ou égal à celui de sa classe de risques et différent de zéro, son facteur bonus-malus est égal à 1 et ni bonus ni malus n'est appliqué
  - Si le coefficient du cotisant est égal à zéro (aucunes prestations imputées aux accidents du travail du cotisant), son facteur bonus-malus est inférieur à 1 et un bonus est appliqué

## ➤ DÉTERMINATION DU FACTEUR BONUS MALUS

- Prise en compte des prestations imputées aux accidents du travail survenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et payées pendant une période d'observation allant du 1<sup>er</sup> avril de l'avant-dernière année au 31 mars de l'année précédant l'exercice d'application du système bonus-malus
- Il n'est tenu compte ni des accidents de trajet ni des maladies professionnelles
- Période d'observation pour les taux applicables en 2019: 1/04/2017 - 31/03/2018

## C. TAUX DE COTISATION ENVERS LA MUTUALITÉ

- Diminution du taux de cotisation moyen des employeurs envers la Mutualité de 1,95 % à 1,85 %
- Loi du 10 août 2018 en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive du travail en cas d'incapacité prolongée
- Arrêté ministériel du 13 décembre 2018 portant approbation des taux de cotisation de la Mutualité des employeurs pour l'exercice 2019

## C. TAUX DE COTISATION ENVERS LA MUTUALITÉ

Taux	2019	2018	2017	2016	2015
<b>Classe 1</b> 0% - <0,65%	<b>0,41%</b>	0,46%	0,51%	0,46%	0,51%
<b>Classe 2</b> 0,65% - <1,60%	<b>1,07%</b>	1,16%	1,23%	1,21%	1,32%
<b>Classe 3</b> 1,60% - <2,50%	<b>1,63%</b>	1,77%	1,83%	1,85%	1,94%
<b>Classe 4</b> ≥2,50%	<b>2,79%</b>	2,95%	2,92%	2,93%	3,04%
<b>Moyenne</b>	<b>1,85%</b>	1,95%	1,95%	1,95%	2,03%



## **❑ AUTRES TAUX DE COTISATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

**Assurance pension**      16% (8% - 8%) inchangé

**Santé au travail**      STI 0,10% / STM 0,11% inchangé

**Assurance dépendance**   1,4% inchangé

<b>Assurance maladie</b>	<b>part patronale</b>	<b>part salariale</b>
part CNS	3,05%	3,05%

# 02

**NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES ET  
JURISPRUDENTIELLES**

---

# A. RÉFORMES EN MATIÈRE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL PROLONGÉE

- Loi du 10 août 2018 en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive du travail en cas d'incapacité prolongée
- Mise en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

## ➤ AUGMENTATION DU SEUIL DES 52 SEMAINES

- Augmentation du droit à indemnité pécuniaire de 52 à un total de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines
- Décalage parallèle de la date de cessation de plein droit du contrat de travail

## ➤ **REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL POUR RAISONS THÉRAPEUTIQUES**

- Tout certificat établi à mi-temps thérapeutique sans valeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019
- Nouvelle mesure appelée « reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques »

## ➤ **REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL POUR RAISONS THÉRAPEUTIQUES**

### ■ **Conditions**

- la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré
- certificat médical du médecin traitant
- accord de l'employeur et de la CNS
- incapacité de travail pendant au moins 1 mois sur les 3 mois précédant la demande
- intégralité de la période de reprise couverte par un certificat médical d'incapacité à temps complet

## ➤ **REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL POUR RAISONS THÉRAPEUTIQUES**

### ■ **Effets**

- assimilation à une période d'incapacité de travail (maintien intégral du droit à l'indemnité pécuniaire, calculs des 78 semaines, ...)
- absences endéans la période ne nécessitent pas de certificat médical supplémentaire
- reprise sur un poste aménagé (temps de travail et/ou tâches) suivant état de santé

## ➤ PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DANS LE CADRE DU MAINTIEN DU SALAIRE (« LOHNFORTZAHLUNG »)

- période de référence pour le calcul des 77 jours d'incapacité passe de 12 à 18 mois de calendrier successifs
- réduction des charges patronales



## B. CONGÉS

### ➤ Accord de coalition 2018-2023

- relèvement du congé légal à 26 jours et introduction d'un jour férié supplémentaire le 9 mai
- pas d'adaptation automatique des congés fixés par les conventions collectives
- date d'entrée en vigueur ?

## ➤ CONGÉS: NOUVELLES PRÉCISIONS DE LA JURISPRUDENCE

- Le droit à congé est transmis aux héritiers
  - Les héritiers d'un travailleur décédé peuvent réclamer à l'ancien employeur de ce dernier une indemnité financière pour le congé annuel payé non pris par ce travailleur
  - Deux volets - temporel et financier - du droit au congé annuel
  - Principe d'effet direct du droit européen

CJUE, 6 novembre 2018, affaires C-569/16 et C-570/16

## ➤ CONGÉS: NOUVELLES PRÉCISIONS DE LA JURISPRUDENCE

- **Le droit à congé ne se perd pas automatiquement**
  - Un travailleur ne peut pas perdre ses droits aux congés annuels payés acquis parce qu'il n'avait pas demandé de congé
  - L'employeur doit prouver que le travailleur s'est abstenu délibérément et en toute connaissance de cause de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure de les prendre en temps utile

CJUE, 6 novembre 2018, affaires C-619/16 et C-684/16

## ➤ CONGÉS: NOUVELLES PRÉCISIONS DE LA JURISPRUDENCE

- **Annulation d'un congé déjà accordé**
  - *« le congé une fois accordé par l'employeur constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n'est admise qu'en cas d'accord exprès ou non équivoque du salarié »*
  - aucune dérogation possible, même en cas de circonstances exceptionnelles

CSJ 25.10.2018 n°44386

## C. SURVEILLANCE DES SALARIÉS

1. L'article 88 du Règlement général sur la protection des données (RGPD)
2. Les bases légales du RGPD
3. L'analyse d'impact relative à la protection des données
4. Les principaux changements de l'article L. 261-1. du Code du travail
5. Les différentes formes de surveillance

# 1. L'ARTICLE 88 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD) :

1. *« Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail... »*

- Surveillance = vidéosurveillance, dispositifs de géolocalisation, badgeuse de l'horaire mobile, contrôle des accès, systèmes biométriques, enregistrement des conversations téléphoniques
- Bases légales en droit luxembourgeois :
  - articles L. 261-1. et L. 261-2. du Code du travail
  - article L. 261-1. = possibilités de mise en œuvre
  - article L. 261-2. = sanctions pénales

- Plus nécessaire de demander une autorisation préalable
- Traitements des données à caractère personnel à intégrer dans le registre des activités de traitement (article 30 du RGPD)
- Adoption de mesures de sécurité et de confidentialité adéquates (article 32 du RGPD)
- Analyse d'impact relative à la protection des données selon le cas (article 35 du RGPD)
- Durées de conservation (variant en fonction du type de surveillance) limitées



## 2. LES BASES LÉGALES DU RGPD

- Conditions de licéité prévues à l'article 6 (1) du RGPD
- L'intérêt légitime de l'employeur : base légale la plus adaptée (article 6 (1) f) du RGPD)
- Mise en balance des intérêts
- Consentement : considéré comme base légale inappropriée pour la surveillance des salariés

### 3. L'ANALYSE D'IMPACT RELATIVE À LA PROTECTION DES DONNÉES

- Article 35 du RGPD
- En présence d'un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques
- Ligne directrice du « G29 »
- Obligatoire si 2 des 9 critères sont réunis
- La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) publiera une liste des traitements nécessitant une telle analyse

## 4. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS DE L'ARTICLE L. 261-1. DU CODE DU TRAVAIL

- Obligation d'information préalable élargie (les personnes concernées et le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines)

- **Obligation d'information collective préalable à l'égard de la représentation du personnel contient :**
  - description détaillée de la finalité
  - modalités de mise en œuvre
  - durée ou les critères de conservation des données
  - engagement formel de l'employeur
- **Information individuelle des salariés (Article 13 du RGPD)**

- Demande d'un avis préalable à la CNPD
- Délai de 15 jours suivant l'information préalable (la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés)
- CNPD doit rendre l'avis dans le mois de la saisine
- Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai

- Le nouveau article L. 261-1. du Code du travail ne remet pas en cause les traitements mis en place avant le 25 mai 2018
- Les salariés concernés peuvent introduire une réclamation auprès de la CNPD (article 77 du RGPD)
- Celle-ci ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement

- Lorsque le traitement des données à caractère personnel est mis en œuvre :
  - pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou
  - pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
  - dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au Code du travail,les dispositions prévues respectivement aux articles L. 211-8., L. 414-9. et L. 423-1. du Code du travail s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire

## 5. LES DIFFÉRENTES FORMES DE SURVEILLANCE

### Vidéosurveillance :

- Champ de vision limité à ce qui est strictement nécessaire
- Interdiction d'enregistrer le son
- Pas possible de surveiller les prestations et les comportements des salariés
- Durée d'enregistrement des images limitée (8 jours, sauf justification spéciale : 1 mois)



- Zones où l'installation d'une vidéosurveillance est disproportionnée :
  - la voie publique/le trottoir
  - l'intérieur d'un bureau/un poste de travail
  - la salle de réunion
  - la salle de repos (salle de séjour)
  - la salle de sport
  - les toilettes/les sanitaires/les douches
  - le bureau de la représentation du personnel
  - la kitchenette/l'espace fumoir
  - le vestiaire/la salle des casiers
  - la pointeuse du personnel, etc.

## Dispositifs de géolocalisation :

- Interdiction d'une surveillance permanente
- Interdiction de surveiller les prestations des salariés et de contrôler ces derniers en dehors des heures de travail (*Cour d'appel, 26 octobre 2017, n° 44278 du rôle*)
- Possibilité de désactivation du dispositif si le salarié est autorisé à utiliser le véhicule à titre privé (*Cour d'appel, 7 mai 2015, n° 40405 du rôle*)
- Délibération CNIL n°2015-165 du 4 juin 2015

- Délai de conservation des données de localisation limité à 2 mois (3 années pour les données relatives au temps de travail, article 2277 du Code civil)
- En principe, interdiction de contrôler le respect des limitations de vitesse (exception : *Cour d'appel, 30 novembre 2017, n° 43526 du rôle*)
  - dans ce cas, fiches de géolocalisation admises à titre de preuve

## Surveillance de l'usage des outils informatiques :

- Uniquement possible pour les besoins de protection des biens de l'entreprise
  - garantir le bon fonctionnement du système informatique (bloquer des codes malveillants, les phénomènes de saturation ou d'engorgement, ...)
  - éviter que des données confidentielles ne soient divulguées ou communiquées à des tiers

- Distinction entre courrier électronique, utilisation Internet et support informatique
- Mails présumés professionnels
- Idem pour les fichiers et dossiers sauvegardés sur un outil informatique professionnel (*Cour de cassation française, chambre sociale, 10 mai 2012*)
- Interdiction de contrôler les mails privés des salariés, même si l'employeur interdit l'utilisation des outils informatiques à des fins privées (*Cour d'appel, 28 avril 2015, n° 159/15 du rôle*)

- En principe, pas de surveillance permanente et continue de façon individualisée possible (uniquement contrôle ponctuel, *Cour d'appel, 12 novembre 2015, n° 41245 du rôle*)
  - surveillance globale sans identification des salariés
  - ensuite contrôle individuel avec identification des salariés en cas de détection d'anomalies
  - « progressive Kontrollverdichtung »

# 03

## **RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE TALENTS**

---

- A.** Enquête sur les qualifications de demain dans l'industrie
- B.** Les stages dans le cadre du projet « HelloFuture »
- C.** Introduction au support en recrutement par des professionnels
- D.** Projet Creathon sur la motivation au travail



# A. ENQUÊTE SUR LES QUALIFICATIONS DE DEMAIN DANS L'INDUSTRIE

- Enquête menée tous les 2 ans en alternance avec l'enquête sur les qualifications de demain dans les TIC
- 14ième édition
- Résultats de la dernière enquête disponibles sous :  
[www.fedil.lu/publications/les-qualifications-de-demain-dans-lindustrie2017/](http://www.fedil.lu/publications/les-qualifications-de-demain-dans-lindustrie2017/)

# A. ENQUÊTE SUR LES QUALIFICATIONS DE DEMAIN DANS L'INDUSTRIE

- Partenariat FEDIL, Chambre de commerce, ADEM, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- Instrument important dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle
- S'inscrit dans la campagne du projet « HelloFuture » visant à promouvoir les métiers techniques de l'industrie

## B. LES STAGES DANS LE CADRE DU PROJET « HELLOFUTURE »

- Campagne de promotion basée sur 3 piliers
  - Site Internet [www.hellofuture.lu](http://www.hellofuture.lu)
  - Roadshows dans les lycées
  - Stages [www.hellofuture.lu/mon-stage/](http://www.hellofuture.lu/mon-stage/)
    - Abolition de l'ancienne « Bourse de stages »
    - Plateforme actuelle plus facile et efficace
- Pour plus d'informations sur les stages : [martina.christen@fedil.lu](mailto:martina.christen@fedil.lu)
- Pour plus d'informations sur les roadshows : [sophie@fedil.lu](mailto:sophie@fedil.lu)



HELLO**FUTURE**.LU

your job in industry



FR

DE

[MONMETIER](#)

[MONSTAGE](#)

[NOTREINDUSTRIE](#)

[ROADSHOW](#)

[CONTACT](#)

# TU AIMES RACONTER DES HISTOIRES BATEAU ?!

ALORS TON AVENIR EST DANS  
L'INDUSTRIE **MARITIME**.



## C. INTRODUCTION AU SUPPORT EN RECRUTEMENT PAR DES PROFESSIONNELS

- Gwladys COSTANT et Nathalie DELEBOIS

Co-Présidentes « *Federation for Recruitment, Search & Selection* »



Equilibre

# Motivation at work study

Luxembourg, 19<sup>th</sup> of December 2018



# The first study – December 2017

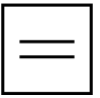
- Over 60 participants were assigned to focus groups which met for 60-90 minutes to brainstorm on the topic of motivation at work and provide constructive ideas.



# Motivation at work Creathon

- Three main factors came out as the main factors influencing frustrations as well as motivation at work:
  - Corporate Culture and Structure – with a particular focus on Values
  - Interhuman Relations – with a particular focus on Hierarchical and Horizontal Interactions
  - Empowerment at work - with a particular focus on own Time Management





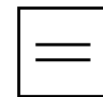
# Next step - larger sample

- 8 minute survey
- [www.equilibre.lu/creathon](http://www.equilibre.lu/creathon)
- Build on new research field of Positive Systems Research
- Outcome: Understand which factors motivate which type of employee depending on certain characteristics:
  - Age
  - Experience
  - Education
  - Gender
  - Income
- Get in touch with me if you would like to participate and receive the final results



# Why?

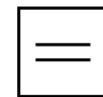
- According to a 2013 Gallup study , the bulk of employees worldwide -- 63% -  
- are "not engaged," meaning they lack motivation and are less likely to invest discretionary effort in organizational goals or outcomes.
- And 24% are "actively disengaged," indicating they are unhappy and unproductive at work and liable to spread negativity to coworkers. In rough numbers, this translates into 900 million not engaged and 340 million actively disengaged workers around the globe.
- But what motivates employees? With new management practices popping up everywhere, millenials entering the workforce, remote work becoming more common, factors which motivate employees are changing.



Equilibre

# Equilibre – who are we?

- Equilibre is a think and action tank dedicated to promoting gender complementarity at work and on work related issues. Using research as our guide and leverage, we aim to influence local culture, corporate culture and policy solutions to make meaningful change for women and men and their families. Motivated by the opportunity to help close the gap in inequalities and the support of the local ecosystem, we continue to work for change

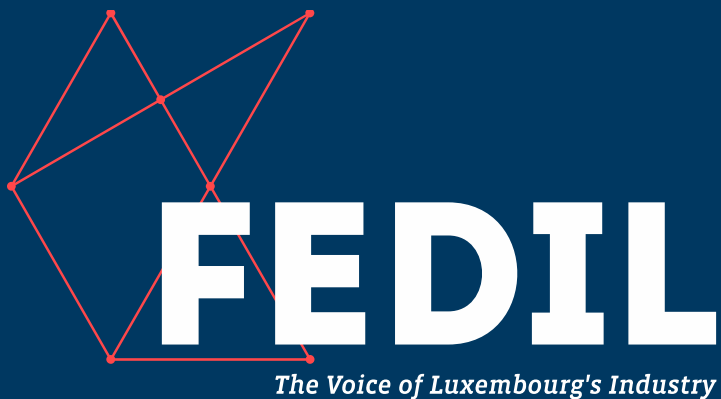


# What else?

- Gender Audit – Creative workshops for a more inclusive workplace
- Other Workshops:
  - Define your Corporate Culture – Reality versus Marketing
  - Public Speaking – how to present yourself and your company
  - Micro-aggressions – how to detect them and how to overcome them
  - Fatherhood – the role of a dad and how to best combine it with work
- My Pledge
  - Over 370 female speakers in our database
  - Public Speaking workshops
  - Over 10 companies and institutions signers of My Pledge
  - My Pledge = more diversity on panels

## ❑ **SAVE THE DATE: ÉLECTIONS SOCIALES**

- **Séances d'information sur l'organisation des élections sociales**
  - Lundi 14 janvier 2019 à 16h00 (Français)
  - Jeudi 17 janvier 2019 à 10h00 (Allemand avec traduction anglaise)
- **Collaboration FEDIL/ABBL avec l'intervention de l'ITM**



**MERCI POUR  
VOTRE  
ATTENTION!**

*7, rue Alcide de Gasperi  
Luxembourg-Kirchberg  
Boîte postale 1304  
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu  
tel: +352 43 53 66-1  
fax: +352 43 23 28  
www.fedil.lu*