



CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL

16 novembre 2020



LABOUR LAW

ORDRE DU JOUR

1. Nouveautés législatives et initiatives FEDIL
2. Recrutement et rétention de talents

01

**NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES ET
INITIATIVES FEDIL**

- A. Gestion de la crise sanitaire du Covid-19**
- B. Loi du 4 juin 2020 relative aux stages**
- C. Loi du 24 juillet 2020 portant modification du dispositif de reclassement interne et externe**
- D. Le télétravail au Luxembourg**
- E. Formations en droit du travail organisées par la FEDIL**

A. GESTION DE LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19

- Chômage partiel
- Certificats d'incapacité de travail et impact Mutualité des employeurs
- Congé pour soutien familial

- **Chômage partiel**
- **Régime au-delà du 31 décembre 2020 pas encore défini**
- **Discussions entre partenaires sociaux en vue d'une proposition commune**
- **Fixation du nouveau régime probablement lors de la réunion du Comité de conjoncture du 24 novembre 2020**

- **Certificats d'incapacité de travail (CIT) et impact Mutualité des employeurs (MDE)**
- **Pour personnes testées positifs au COVID-19 et personnes ayant eu un contact étroit avec une personne testée COVID+ : formulaires de déclaration en ligne sur covidtracing.public.lu**
- **Prise en charge des CIT liés à la quarantaine ou l'auto-quarantaine par le gouvernement et la MDE**
- **Décision prévue par le Conseil d'administration de la MDE le 20 novembre 2020**

- **Congé pour soutien familial**
- Prévu par le **projet de loi n° 7698**
- **Instauré pour venir en aide à des salariés et travailleurs indépendants qui sont forcés d'arrêter de travailler pour soutenir une personne majeure en situation de handicap ou une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, le temps de la non disponibilité d'une place dans un service agréé en raison de la crise du Covid-19**
- **Prolongation prévue jusqu'au 25 mai 2021**

B. LOI DU 4 JUIN 2020 RELATIVE AUX STAGES

- **Impossibilité d'effectuer un stage après l'obtention du diplôme de Master**
 - stages obligatoires : partie intégrante de la formation
 - stages pratiques :
 - élève ou étudiant
 - titulaire d'un diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent
 - titulaire d'un diplôme de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (BTS) ou universitaire (Bachelor, licence)
- **Attention à la durée du stage pratique (exemple : inscription année scolaire/universitaire 2019/2020, diplôme obtenu en juin 2020, stage pratique possible jusqu'en juin 2021 (durée maximale : 6 mois sur 24 mois/même patron de stage)**

- **Affiliation du stagiaire auprès du CCSS**
 - **stages effectués dans le cadre des études :**
 - affiliation si : étudiants domiciliés à l'étranger effectuant un stage au Luxembourg et qui ne sont pas couverts contre le risque accident du travail dans leur pays de résidence → affiliation obligatoire pour tous les risques de la sécurité sociale
 - si stage \leq 3 mois par année de calendrier → affiliation uniquement pour le risque accident (attention au cumul de plusieurs contrats de stage)
 - **stages effectués en vue de l'acquisition d'une expérience professionnelle :**
 - affiliation obligatoire à tous les risques de la sécurité sociale
 - si stage \leq à 3 mois par année de calendrier → affiliation uniquement pour le risque accident (attention au cumul de plusieurs contrats de stage)

- **Ainsi, pas d'affiliation du stagiaire dans les cas suivants :**
 - **stage prescrit par un établissement scolaire luxembourgeois**
 - **les élèves et étudiants domiciliés au Luxembourg effectuant un stage prévu par un établissement d'enseignement établi à l'étranger**
 - **les étudiants domiciliés à l'étranger, effectuant un stage au Luxembourg prévu par un établissement d'enseignement établi à l'étranger et qui sont couverts contre le risque accident du travail dans leur pays de résidence**
- **Attention : stage documenté par une convention de stage contresignée par l'établissement d'enseignement**
- **(source : <https://ccss.public.lu/fr/particuliers/stagiaires-etudiants.html>)**

- **Imposition de l'indemnisation du stagiaire**
 - Possibilité de **dispense totale de la retenue d'impôts** à demander par l'employeur au bureau RTS compétent pour son siège si stage \leq à 6 mois
 - Pièces à joindre à la demande de dispense :
 - les noms, matricule/date de naissance, adresse du stagiaire
 - dates du début et de la fin du stage
 - le montant de la rémunération mensuelle ou journalière
 - un certificat d'études
 - une confirmation de la nécessité du stage émise par l'établissement/l'université
 - **stages volontaires (étudiants résidents)**
 - Retenue d'impôts applicable
 - Possibilité de régularisation par le stagiaire via déclaration d'impôts / décompte annuel
- **Rappel : Si revenu annuel \leq au minimum vital (11.265 € pour la classe 1 et 22.530 € pour la classe 1a et 2) \rightarrow exemption d'impôts**

- Dispositions applicables aux stagiaires
 - Durée du travail
 - Repos hebdomadaire
 - Jours fériés légaux (congé compensatoire au prorata)
 - Congé annuel payé au prorata
 - Sécurité et santé au travail
- Note FEDIL relative au régime de stage pour élèves et étudiants

C. LOI DU 24 JUILLET 2020 PORTANT MODIFICATION DU DISPOSITIF DE RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE

- Population couverte :

Tout salarié sous contrat de travail présentant une incapacité d'exercer son dernier poste de travail à condition :

- d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou
- de présenter une ancienneté d'au moins 3 ans ;

- le bénéficiaire d'une pension d'invalidité accordée par la CNAP immédiatement à la suite d'une activité salariée et retirée au motif que les conditions ne sont plus remplies ;
- le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ayant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente versées par l'AAA ;
- le bénéficiaire d'une rente complète résultant d'une activité salariée et retirée au motif que ce dernier n'est plus frappé d'incapacité de travail totale mais présente une incapacité pour exercer son dernier poste.

- **Organe compétent pour décider du reclassement professionnel**
- **Décision prise par la commission mixte qui se compose comme suit :**
 - **2 délégués représentant les assurés**
 - **2 délégués des employeurs**
 - **1 délégué du Contrôle médical de la Sécurité sociale (CMSS)**
 - **1 délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail et de l'environnement**
 - **1 délégué du Ministère du Travail et de l'Emploi**
 - **1 délégué de l'ADEM**

- **Saisine de la commission mixte par le médecin du travail n'est possible que pour les deux premiers cas de figure, donc :**
 - **si le salarié incapable à exercer son dernier poste de travail est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail ou**
 - **s'il présente une ancienneté d'au moins 3 ans**
 - **plus requis que le salarié occupe un poste à risques et dispose d'une ancienneté de 10 ans**
- **Saisine de la commission mixte sans accord de l'employeur**
 - **accord du salarié nécessaire si l'employeur occupe moins de 25 salariés**

- **La situation des employeurs occupant plus de 25 salariés :**
 - obligation de procéder au reclassement interne (contrairement à celui occupant moins de 25 salariés), sauf s'il :
 - rapporte la preuve de l'occupation du nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe et de salariés handicapés dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3. du Code du travail sur base d'un formulaire à élaborer par l'ADEM ou
 - rapporte la preuve qu'il a occupé moins de 25 salariés au jour de la saisine de la Commission mixte ou
 - rapporte la preuve que le reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves et sollicite une dispense de devoir procéder à un reclassement professionnel interne
 - au moment de la prise de position demandée par le secrétariat de la commission mixte

- or, l'employeur ayant reçu la dispense de procéder au reclassement professionnel interne doit dorénavant payer une indemnité forfaitaire au profit du salarié :
 - 1 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 5 ans au moins ;
 - 2 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 10 ans au moins ;
 - 3 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 15 ans au moins ;
 - 4 mois de salaire après une ancienneté de services continus de 20 ans et plus.

- ancienneté du salarié appréciée au moment de la notification de la décision du reclassement professionnel externe
- indemnité = cotisable et imposable
- indemnité forfaitaire pas due si l'employeur respecte le quota d'occupation de salariés reclassés ou handicapés

- calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les 12 derniers mois précédant immédiatement celui de la notification de la décision de reclassement professionnel externe
 - sont compris :
 - les indemnités pécuniaires de maladie
 - les primes et suppléments courants
 - sont exclus :
 - les heures supplémentaires
 - les gratifications
 - les indemnités pour frais accessoires exposés

- En cas de refus de l'employeur d'opérer un reclassement professionnel interne malgré une décision en ce sens de la commission mixte coulée en force de chose jugée
 - paiement d'une indemnité de préavis
 - paiement d'une indemnité de départ, le cas échéant
 - paiement d'une taxe de compensation équivalent au revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des 12 mois précédant la décision de reclassement professionnel interne
 - durée maximale de 24 mois

- La situation des employeurs occupant moins de 25 salariés :
 - doit être d'accord avec le reclassement professionnel interne du salarié
 - envoi à la Commission mixte du certificat renseignant sur le nombre de salariés occupés à commander auprès du Centre Commun de la sécurité sociale (CCSS)
 - reclassement professionnel externe décidé par la commission mixte en cas d'absence d'accord de l'employeur, mais dorénavant avec paiement d'une indemnité forfaitaire par l'employeur au profit du salarié
 - mêmes modalités qu'en cas de dispense d'un employeur de plus de 25 salariés de procéder au reclassement professionnel interne

- L'employeur pourra demander le remboursement de l'indemnité forfaitaire qu'il a avancée
 - sur demande écrite avec pièces à l'appui
 - délai de 6 mois, sous peine de forclusion
- Demande adressée au Service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM

- **Autres changements apportés par la réforme :**
- **La réduction du temps de travail**
 - **ne peut être supérieure à 20 % du temps de travail fixé au contrat de travail en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel (contre 50 % avant)**
 - **peut être portée exceptionnellement à 75 %**
 - **sur demande du salarié ou**
 - **sur demande de l'employeur**
 - **demandes sont à motiver et à adresser à la commission mixte avec la preuve que l'autre partie a été informée (sous peine d'irrecevabilité)**

- **La réévaluation médicale**
- **Si la réduction du temps de travail n'est plus justifiée médicalement**
 - **l'employeur est obligé d'adapter le temps de travail dans un délai de 12 mois (contre 6 mois avant)**
 - **si pas possible d'augmenter le temps de travail, l'employeur doit proposer un autre poste similaire correspondant à ses qualifications professionnelles et assorti d'un salaire au moins équivalent**
 - **personne refusant un tel poste ou qui se soustrait à la réévaluation médicale perd le statut de personne en reclassement professionnel**

- **L'indemnité compensatoire (IC)**
- **Dorénavant le revenu perçu avant le reclassement professionnel est constitué de la rémunération brute gagnée par le salarié**
 - **sont compris :**
 - les primes et suppléments courants
 - les gratifications
 - les avantages en nature exprimés en numéraire
 - **sont exclus :**
 - les heures supplémentaires
 - les indemnités pour frais accessoires exposés
- **L'IC ne peut être réduite à la suite d'augmentations de salaire légales, réglementaires ou conventionnelles**

- **Mais au moins 1 fois/année vérification de l'ADEM :**
 - **du nouveau revenu moyen payé par l'employeur au salarié en reclassement professionnel**
 - **l'ADEM réduit l'indemnité compensatoire, les montants excédentaires sont soit à rembourser par le salarié soit à compenser lors du prochain paiement effectué par le Fonds pour l'emploi si :**
 - **le nouveau revenu moyen cotisable touché par le salarié en reclassement professionnel dépasse l'ancien revenu moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le reclassement**
 - **le nouveau revenu moyen cotisable ET l'IC perçus par le salarié en reclassement professionnel dépassent le quintuple du SSM pour salarié non qualifié**
 - **de la rémunération des heures supplémentaires et primes pour le travail de nuit ou travail posté**
 - **si tel est le cas, le président de la commission mixte, informé par l'ADEM, peut décider la réévaluation médicale du salarié en reclassement professionnel**

- Les augmentations de salaire résultant de la valorisation de carrière prévue par une convention collective de travail existante et applicable au 1^{ier} décembre 2020, ne sont plus portées en déduction de l'IC versée par le Fonds pour l'emploi
- Demande de l'IC auprès de l'ADEM doit être introduite par le salarié :
 - dans un délai de 6 mois à compter de la date d'exécution de l'avenant au contrat de travail en cas de reclassement professionnel interne
 - dans un délai de 6 mois à compter de la date d'exécution du nouveau contrat de travail en cas de reclassement professionnel externe
 - [Note détaillée sur la loi sur le reclassement professionnel](#)

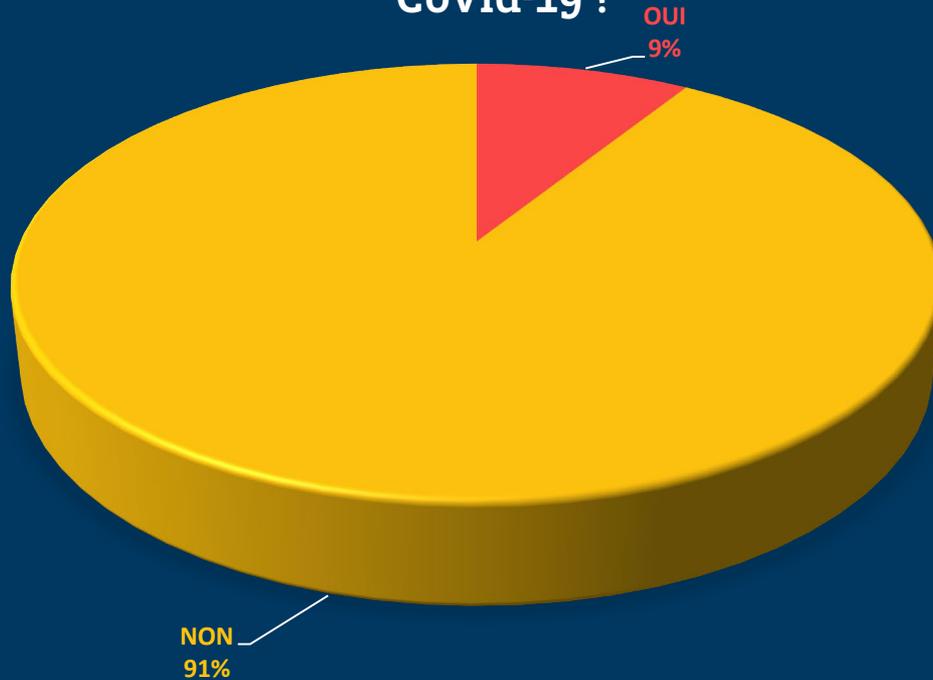
D. LE TÉLÉTRAVAIL AU LUXEMBOURG

- Nouvel accord interprofessionnel relatif au télétravail du 20 octobre 2020
 - note de la FEDIL sur l'avenir du télétravail suite à la pandémie du Covid-19
 - conclu sur base de l'avis du CES du 11 septembre ayant compris une nouvelle proposition de convention
 - caractère volontaire du télétravail dans le chef du salarié et de l'employeur maintenu
 - étudiants/stagiaires exclus du champ d'application de la convention

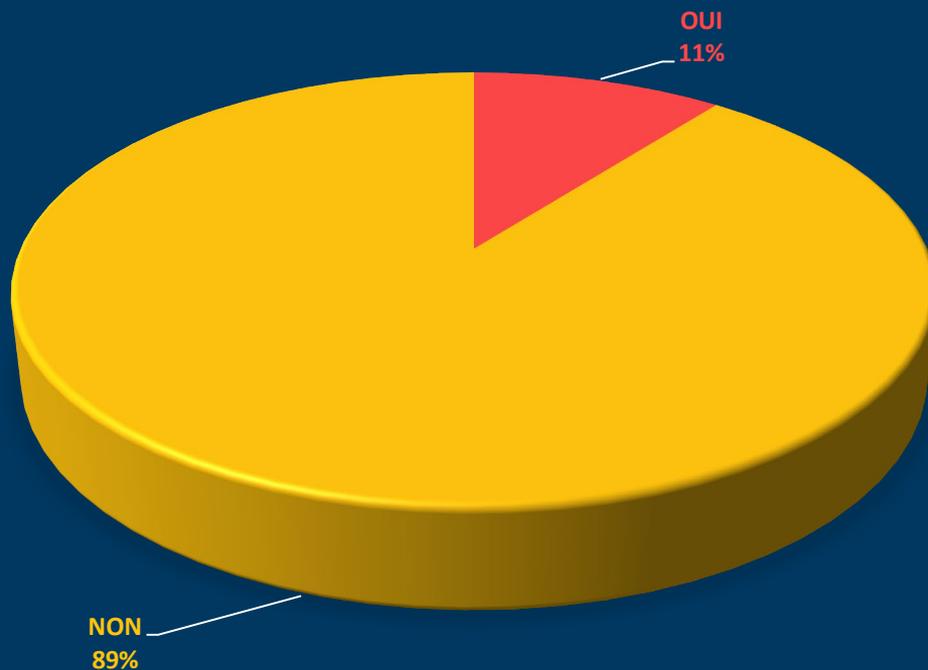
- principales innovations :
 - distinction entre le télétravail régulier et le télétravail occasionnel
 - champ d'application de la convention a été complété
 - précisions sur le rôle de la délégation du personnel, notamment en cas de création d'un régime spécifique
 - abolition de la période d'adaptation en cas de passage vers la formule de télétravail
- actualisation des clauses prévues dans la convention relative au régime juridique du télétravail du 21 février 2006
- entrée en vigueur de la nouvelle convention suite à sa déclaration d'obligation générale
- note de l'UEL sur la fiscalité des salariés frontaliers en télétravail

- **Résultats de l'enquête sur la prise en charge des coûts générés par le télétravail**
 - **but : recenser les pratiques mises en place et les éventuelles modalités de prise en charge des coûts occasionnés par le télétravail**
 - **contexte : clause 8 de la convention traitant des équipements de travail**
 - **57 entreprises ont participé à l'enquête**

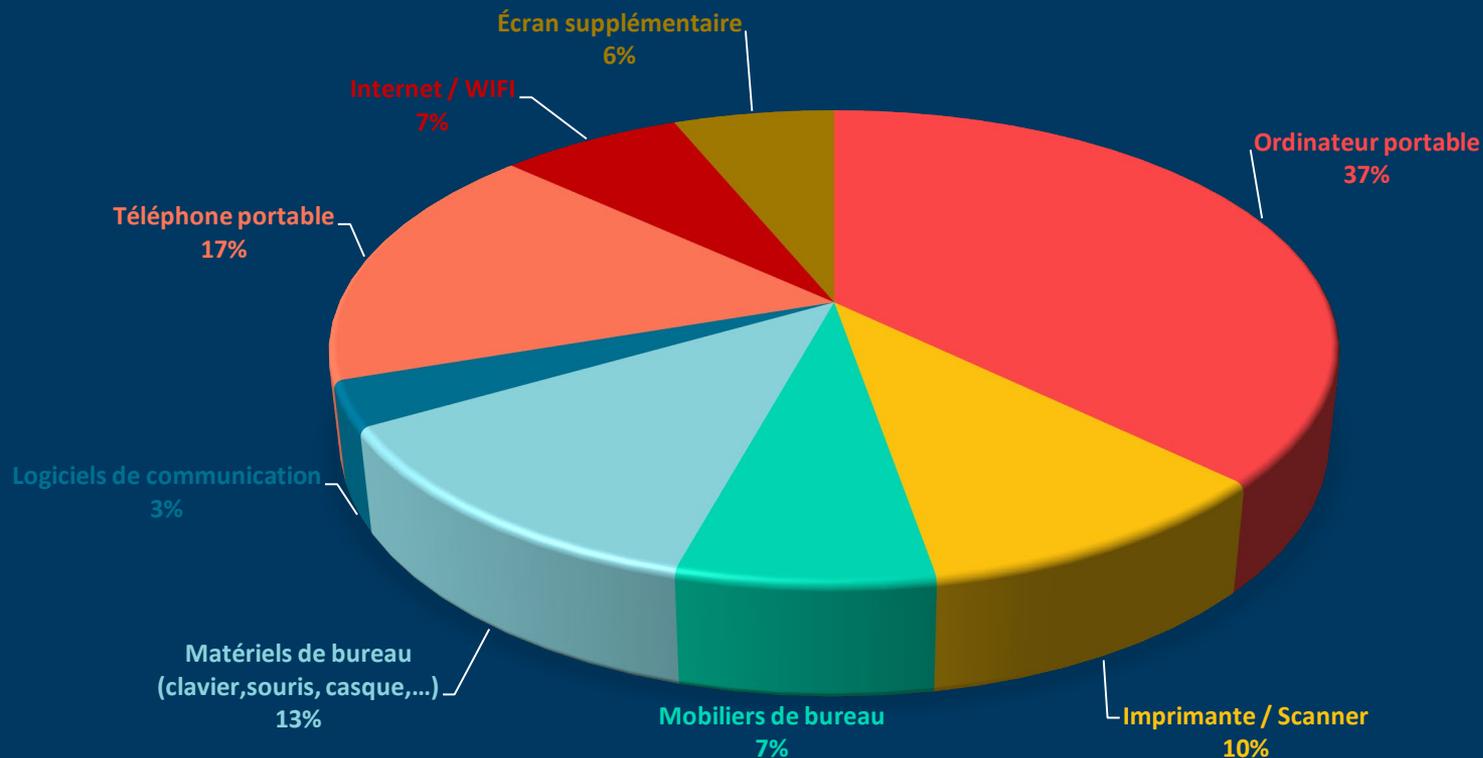
Est-ce que votre entreprise a pris en charge des coûts générés par le télétravail avant la crise sanitaire liée au Covid-19 ?



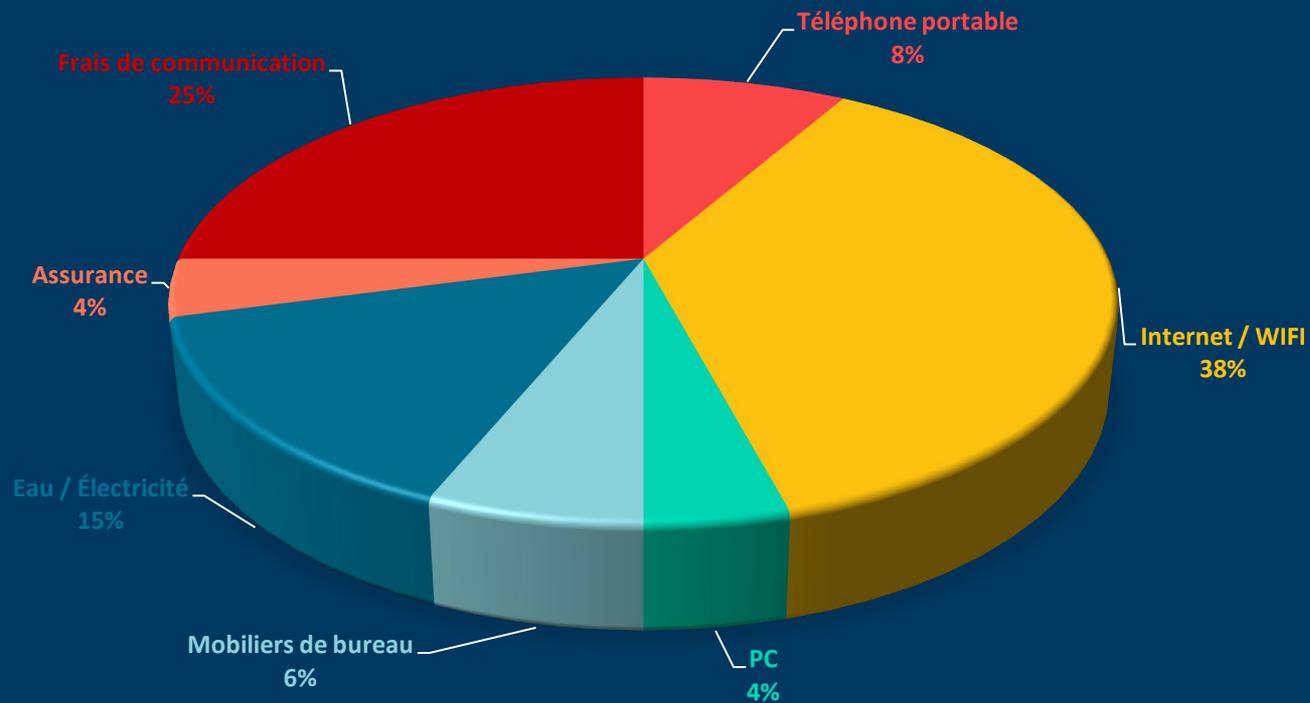
Est-ce que vous avez indemnisé vos salariés en télétravail pour d'éventuels frais encourus pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 ?



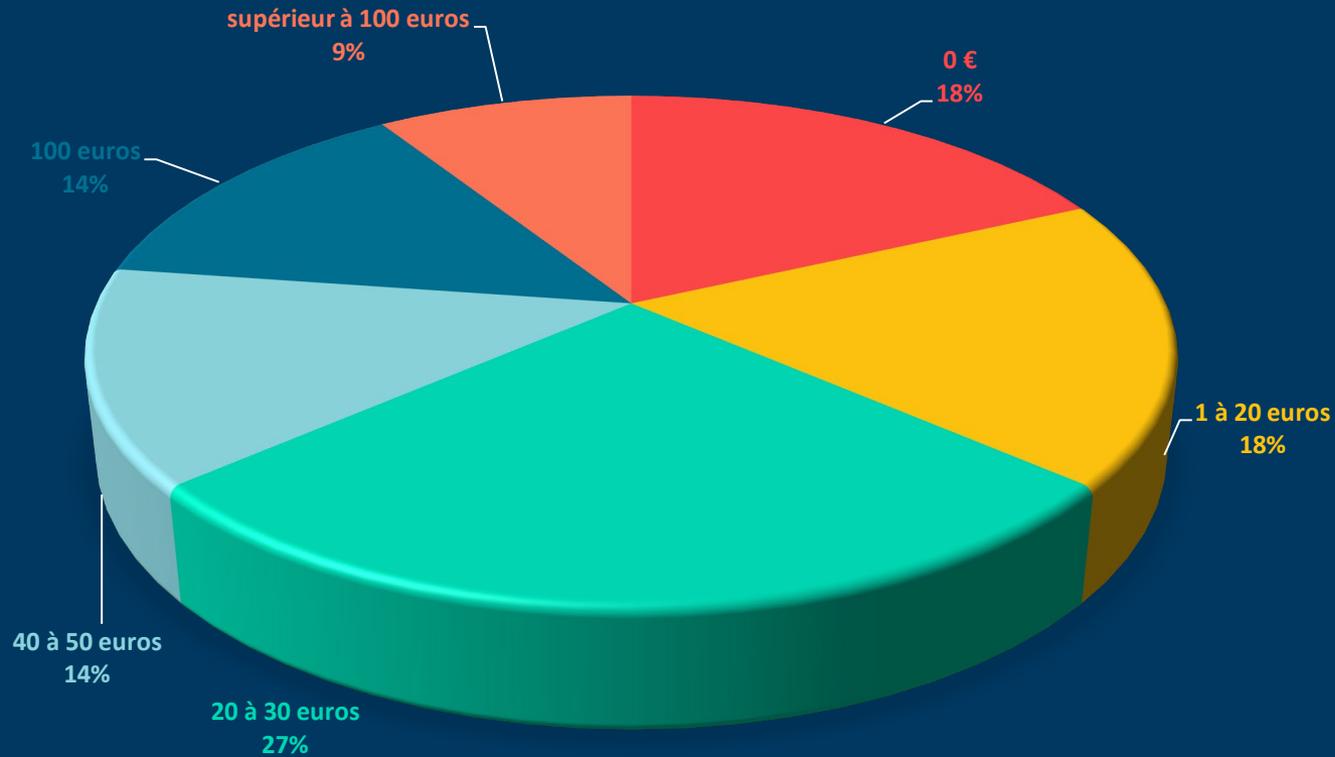
Qu'est-ce que votre entreprise entend par « équipement du travail nécessaire au télétravail » ?



Qu'est-ce que votre entreprise entend par « coûts directement engendrés par le télétravail » ?



À combien votre entreprise évaluerait-elle le montant forfaitaire à convenir avec ses salariés ?



E. FORMATIONS EN DROIT DU TRAVAIL ORGANISÉES PAR LA FEDIL

- **But : offrir un service toujours plus diversifié et complet à nos membres**
- **À titre gratuit**
- **6 séances (en français et allemand) qui sont regroupées sous 5 modules**

- **Module n°1 : « La conclusion du contrat de travail »**
 - 24 novembre 2020, 16h00-18h00 (en français)
 - 26 novembre 2020, 16h00-18h00 (en allemand)

- **Module n°2 : « La fin de la relation de travail »**
 - 1^{ier} et le 8 décembre 2020, 16h00-18h00 (en français)
 - 3 et le 10 décembre 2020, 16h00-18h00 (en allemand)

- **Module n°3 : « La relation de travail »**
 - 12 janvier 2021 (en français)
 - 14 janvier 2021 (en allemand)

- **Module n°4 : « Le reclassement professionnel du salarié »**
 - 19 janvier 2021 (en français)
 - 21 janvier 2021 (en allemand)

- **Module n°5 : « Le rôle et les attributions de la délégation du personnel »**
 - 26 janvier 2021 (en français)
 - 28 janvier 2021 (en allemand)

- **Plus d'informations disponibles sur notre [site](#) Internet**

02

**RECRUTEMENT ET RÉTENTION DE
TALENTS**

A. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DE LA FEDIL SUR L'ATTRAIT ET LA RÉTENTION DES TALENTS

- Participants: 66 entreprises (FEDIL) et 60 candidats (FR2S)
- Dernières innovations opérées au sein des entreprises (74%): 5 types d'innovation
 - Management
 - Conditions de travail
 - Communication faite autour de l'image de l'entreprise
 - Rémunération
 - Formation
- **Attention: les pratiques recensées sont fournies à titre indicatif et ne sont aucunement des recommandations de la FEDIL.**

- **Innovations relatives au management**
 - **Accompagnement du talent**
 - suivi régulier (entretiens réguliers, audit social)
 - parcours d'intégration
 - plan de développement personnel/cheminement de carrière
 - programme de mentorat/tutorat
 - **Gestion managériale proprement dite**
 - management participatif/comité de management élargi
 - programme de reconnaissance spontanée pour toute action ou comportement positif en lien avec les objectifs business ou valeurs de l'entreprise

- **Innovations relatives aux conditions de travail**
 - **Flexibilisation du temps de travail**
 - possibilité de faire du télétravail
 - adaptation des horaires de travail
 - **Congé**
 - Rachat de jours de 10 jours de congés supplémentaires pour salariés ayant 5 ans d'ancienneté
 - 10 jours supplémentaires de congé de paternité lors de la naissance d'un enfant
 - une journée de congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté
 - **Cadre de travail**
 - acquisition d'espaces de bureaux neufs et modernes pour le confort des salariés
 - mise à disposition d'un espace de fitness et de bien-être au sein de l'entreprise
 - mise à disposition d'une cafétéria au sein de l'entreprise
 - organisation d'activités sportives pour le personnel de l'entreprise
 - **Autres**
 - priorité à la promotion interne en cas d'ouvertures de postes
 - passeport mobilité pour les jeunes talents désireux d'une expérience à l'international
 - communication de perspectives d'évolution à l'embauche

- **Innovations relatives à la communication faite autour de l'image de l'entreprise**
 - **Communication digitale**
 - inscription sur job teaser (annonces diffusées dans les universités)
 - utilisation des réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, ...)
 - création du site web de l'entreprise
 - utilisation du programme «Skeeled» pour recruter différents profils (logiciel de recrutement basé sur l'intelligence artificielle)
 - **Partenariats**
 - partenariat avec les écoles
 - partenariat avec les agences de recrutement et entreprises « médias » type Paperjam
 - participation à HelloFuture, Job Shadow Day
 - **Autres**
 - développement de la culture d'entreprise par l'implémentation d'une initiative dénommée « CEO for one month » par laquelle un jeune talent est choisi pour rentrer dans la peau d'un CEO durant un mois dans le but de développer et mettre en valeur son leadership
 - campagnes de communication
 - organisation de campagnes de recrutement
 - participation à des forums
 - networking

- **Innovations relatives à la rémunération**
 - attribution de chèques repas, 13^e mois
 - souscription à une assurance complémentaire santé / plan de pension complémentaire
 - système de primes
 - mise à disposition de véhicules de société / places de parking / bus à titre gratuit

- **Innovations relatives à la formation**
 - **proposition d'un plan de formation à l'entrée en service**
 - **mise en place de programmes de formations continues**
 - **création d'une université interne gratuite avec des modules tournés vers le développement du leadership de salariés choisis pour leur haut niveau de performance et leur potentiel**
 - **organisation de formation autour des valeurs et des stratégies de l'entreprise et le développement des personnalités**
 - **organisation de séminaires d'orientation pour salariés ayant du potentiel de manager ou d'expert**
 - **prise en charge d'un stagiaire**

- **Raisons de départ ou de maintien dans l'entreprise**
 - **ambiance générale (58%)**
 - **salaire (53%)**
 - **politique managériale (50%)**
 - **intérêt / désintérêt du travail**
 - **reconnaissance / manque de reconnaissance**
 - **possibilités d'avancement / absence de possibilités d'avancement**
 - **politique de flexibilisation**
 - **politique de formation**
 - **changement organisationnel**

■ Difficultés à recruter

- pénurie de profils seniors au Luxembourg /distance entre le lieu de travail et le domicile /mesures au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité en matière de télétravail
- déménagement vers le Luxembourg pas une option pour tous les salariés /coût de l'immobilier, taille du pays...
- secteur industriel en général n'est pas attractif pour les jeunes talents /profils techniques hautement qualifiés préfèrent se tourner vers des bureaux d'études
- attentes salariales démesurées /comparaison avec le package salarial du secteur financier ou de la fonction publique
- grande concurrence au niveau national pour les profils techniques
- absence de formations au Luxembourg pour les profils techniques hautement qualifiés
- emploi dans le secteur public et para-public
- absence de compétences linguistiques requises

■ Conclusion

- Il existe de réelles difficultés à recruter
- Les entreprises font un effort pour attirer et retenir les talents à travers les différentes innovations
- Les talents veulent s'investir pour une entreprise dont les valeurs sont alignées avec les leurs
- Des pistes de réflexions sont à trouver pour atténuer l'ampleur/éradiquer la pénurie de main-d'œuvre
- Le combat doit continuer...
- Rapport intégral de l'enquête

- **SAVE THE DATE** : Prochaine reunion du Cercle des chefs du personnel
- Date : mercredi 16 décembre 2020
- Lieu : par visioconférence
- Heure : à partir de 16.00 heures



*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*