

# Le statut unique

## Les grandes lignes de la Loi

Après deux longues années de négociations, la Chambre des Députés a voté la loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut unique, laquelle va entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.



La finalité principale de l'introduction du statut unique dans la législation luxembourgeoise est de supprimer les différences entre le statut des ouvriers et le statut des employés privés dans le domaine du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale, sans provoquer de charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble.

L'introduction du statut unique aura donc des répercussions sur le droit du travail, le droit de la Sécurité sociale, de même que sur l'organisation administrative de la Sécurité sociale et de la représentation politique des salariés.

Le présent dossier se propose de faire un tour d'horizon des principaux changements, notamment en matière de droit du travail et de droit de la Sécurité sociale.

### Introduction

#### La généralisation de la continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail

La généralisation de la continuation de la rémunération (LFZ « Lohnfortzahlung ») constitue l'un des principaux changements introduit par la loi sur le statut unique (ci-après « la Loi »).

#### ► Régime actuel

Dans le régime actuel, l'assurance maladie intervient dès le premier jour d'incapacité de travail pour prendre en charge l'indemnité pécuniaire de maladie des ouvriers. En ce qui concerne l'employé privé, celui-ci a droit, pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents, au maintien intégral de son traitement et autres avantages résultant de son contrat de travail. L'assurance maladie

intervient pour le reste de la période d'indemnisation.

#### ► Nouveau régime

D'après la Loi, le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.

- si le 77<sup>e</sup> jour tombe le 1<sup>er</sup> jour du mois, la prise en charge de l'employeur s'étend encore sur tout le mois en cours, ce qui revient alors à une intervention de 15 semaines.

La moyenne de l'intervention de l'employeur s'élève donc à 13 semaines.

- Harmonisation du taux de cotisation pour prestations en espèces

Le taux de cotisation commun de cotisations pour les prestations en espèces est fixé à 0,50 % (part patronale et part salariale) après une période transitoire pour les anciens ouvriers. (voir chapitre « Droit de la Sécurité sociale »).

#### Création d'une Mutualité des employeurs

En vue de permettre aux employeurs de s'assurer contre le risque financier lié à la généralisation du principe de la continuation de la rémunération, la Loi introduit une Mutualité qui se substituera en partie à la Caisse de maladie.

(voir chapitre « Droit de la Sécurité Sociale »).

#### Indemnité pécuniaire de maladie

L'indemnité pécuniaire de maladie devra correspondre à la rémunération touchée pendant la période de conservation de la rémunération payée par l'employeur. La base de calcul retenue est l'assiette cotisable pour prestations en espèces. La base est définie de manière positive, c'est-à-dire qu'il s'agit de tous les éléments payables mensuellement en espèces, à l'exception de la rémunération

« Afin de permettre aux partenaires sociaux de préparer l'application des nouvelles dispositions légales, il est prévu que la période de transition s'applique également à toutes les conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de la Loi et avant le 31 décembre 2013 »

Exemple :

- si le 77<sup>e</sup> jour tombe le dernier jour du mois, l'intervention de l'employeur se limite à 11 semaines, sur 12 mois ;



des heures supplémentaires, du 13<sup>e</sup> mois, etc. (voir chapitre « Droit de la Sécurité sociale ».)

## Adaptations du droit du travail

### La rémunération des heures supplémentaires

La 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.

De plus, la législation introduit la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par convention collective ou tout autre accord entre partenaires sociaux.

Pour les entreprises appliquant une période de référence, les heures supplémentaires constatées en fin de période sont compensées au courant de la période de référence suivante ou comptabilisées au même taux.

Cette règle ne s'applique pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la compensation des heures supplémentaires par du repos n'est pas possible ou si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, ces heures seront rémunérées à raison de 140 % qui seront exemptés d'impôts et de cotisations sociales.

Cette 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).

### L'indemnité de départ

Actuellement, il existe au niveau de l'indemnité de départ à payer par l'employeur en cas d'un licenciement avec préavis une différence de traitement entre ouvriers et employés privés pour des anciennetés supérieures à 20 années.

Alors que les ouvriers reçoivent dans cette situation une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, les employés privés ont droit à une indemnité de départ de 6 mois (après une ancienneté de service de 20 ans au moins), de 9 mois de salaire (après une ancienneté de service de 25 ans au moins et 12 mois de salaire après une ancienneté de service continu de trente ans au moins.

La Loi va modifier le Code du Travail en ce sens que les indemnités de départ des ex-ouvriers seront adaptées à celle des ex-employés privés pour les anciennetés de service continu de vingt ans au moins. Tous les salariés bénéficieront dorénavant donc du régime actuel des employés privés

L'indemnité de départ est payée nette d'impôts à la fin du préavis et se calcule sur base du salaire brut effectivement versé au cours des 12 derniers mois et de l'ancienneté du salarié, laquelle est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis du salarié. L'option de l'employeur occupant moins de 20 salariés est maintenue dans la nouvelle Loi.

Ancienneté	Pour tous les salariés à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Ancien régime ouvrier
Après 5 années de service	1 mois de salaire	1 mois de salaire
Après 10 années de service	2 mois de salaire	2 mois de salaire
Après 15 années de service	3 mois de salaire	3 mois de salaire
Après 20 années de service	6 mois de salaire	3 mois de salaire
Après 25 années de service	9 mois de salaire	3 mois de salaire
Après 30 années de service	12 mois de salaire	3 mois de salaire

neté de service continu de trente ans au moins.

L'indemnité de départ est payée nette d'impôts à la fin du préavis et se calcule sur base du salaire brut effectivement versé au cours des 12 derniers mois et de l'ancienneté du salarié, laquelle est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis du salarié. L'option de l'employeur occupant moins de 20 salariés est maintenue dans la nouvelle Loi.

L'indemnité de départ est payée nette d'impôts à la fin du préavis et se calcule sur base du salaire brut effectivement versé au cours des 12 derniers mois et de l'ancienneté du salarié, laquelle est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis du salarié. L'option de l'employeur occupant moins de 20 salariés est maintenue dans la nouvelle Loi.

### Relations collectives de travail

La Loi maintient le principe de l'uni-

versité des conventions collectives. Les partenaires sociaux peuvent cependant décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention pour le personnel employé, ou de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel.

La nouvelle Loi permet :

- soit d'exclure les fonctions d'encadrement et de support

entreprises des conventions collectives de travail qui ne s'appliquent qu'à une seule catégorie de salariés, une disposition transitoire évite que les salariés actuellement non couverts par une convention en place tombent d'office, et éventuellement contre leur gré, dans le champ d'application entier de la convention collective initialement appli-

« Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois duquel se situe le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 12 mois de calendrier successifs »

non directement liées à l'activité principale de l'entreprise ou du secteur de certaines dispositions de la convention ;

- soit de prévoir des conditions divergentes pour ces fonctions.

Etant donné qu'il existe actuellement pour certains secteurs et pour certaines

cable à l'autre catégorie de salariés seulement.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de préparer l'application des nouvelles dispositions légales, il est prévu que cette période de transition s'applique également à toutes les conventions collectives conclues après l'entrée en vigueur de la Loi et avant le 31 décembre 2013.

### Trimestre de faveur

La Loi étend le régime actuel applicable aux employés privés à tous les salariés. Ainsi, les survivants (conjoint/partenaire assimilé) bénéficieront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 du maintien du traitement se rapportant à la fin du mois de la survenance du décès du salarié et à l'attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de traitement.

Il est prévu que l'employeur se fera rembourser d'une compensation pour la pension de survie

pour le mois de la survenance et les trois mois subséquents.

### Représentation du personnel

Dans la logique du statut unique, il n'y aura plus, à partir des prochaines élections sociales qui auront lieu en novembre 2008, de délégations séparées pour les employés et les ouvriers, mais une délégation unique pour tout le personnel.

Une clause transitoire dite de « non-régression » et couvrant la période de 2008 à 2013 prévoit que dans les entreprises ayant actuellement à la fois une délégation pour les ouvriers et pour les employés privés, les élections de novembre ne pourront pas avoir pour effet une diminution du nombre des délégués, du crédit d'heures et du nombre de délégués libérés.

Cette disposition s'applique jusqu'aux élections sociales de novembre 2008 inclus et prendra fin lors du premier renouvellement de la délégation.

### Pensions complémentaires

Dans le cadre des entreprises disposant d'un régime de pension complémentaire, deux hypothèses sont à distinguer :

- s'il n'existe pas de régime préexistant applicable à la même catégorie de personnes, les salariés en service au moment de son instauration y sont affiliés obligatoirement dès qu'ils remplissent les conditions prévues par le règlement ;
- si l'entreprise instaure un régime complémentaire de pension, alors qu'il existe déjà un régime préexistant applicable à la même catégorie de personnes, les salariés en service au moment de l'instauration peuvent, selon la volonté de l'entreprise, ou bien rester affiliés au régime préexistant ou bien être affiliés au régime nouveau. Le législateur laisse donc le choix du régime pour les anciens affiliés à l'entreprise.

### Création d'un congé pour mandats sociaux

La Loi introduit un nouveau congé spécial dans le Code du travail, à savoir le congé pour mandats sociaux. Ce congé est introduit au profit des salariés pour remplir le mandat :

- d'assesseur auprès du Tribunal du Travail ;
- d'assesseur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales ;
- de membre d'une Chambre professionnelle ;
- de membre d'un organe d'une institution de Sécurité sociale.

Les salariés informent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à l'exercice de leur mandat.

Un règlement grand-ducal fixe, pour chacun de ces mandats, le nombre maximal des jours de travail ou parties de jours de travail à considérer.

### Fusion des Chambres professionnelles

Dans le même temps, la Chambre de Travail et la Chambre des Employés privés vont fusionner en une Chambre unique, la Chambre des Salariés. L'idée à base de ces fusions est la réalisation d'une économie financière et d'une simplification administrative.

### Les modifications au niveau du droit de la Sécurité sociale

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le statut unique, qui a comme objectif l'instauration d'un régime unique pour les ouvriers et employés du secteur privé, entrera en vigueur. L'introduction de ce nouveau régime n'aura pas seulement un impact sur le droit du travail luxembourgeois, mais également et surtout, sur les procédures administratives de la Sécurité sociale et aura, par conséquent, également des enjeux sur la gestion quotidienne et le management des entreprises et de leur personnel.

### Taux de cotisation unique pour les prestations en espèces de 0,50 %

Le taux de cotisation de l'assurance maladie-espèces est fixé uniformément pour tous les salariés à 0,50 % (0,25 % part patronale et 0,25 % part salariale). Il remplace dès lors les taux actuels fixés à : 4,70 % pour les ouvriers et à 0,20 % pour les employés privés. Le taux global pour l'assurance maladie (prestations en espèces et prestations en nature) s'élève par conséquent à 5,90 % (0,50% + 5,40 %) pour tous les salariés.

Les conséquences pour les salariés et les employeurs sont les suivantes :

→ augmentation échelonnée de 2,1 % du salaire semi-net des anciens ouvriers. Sous l'hypothèse du maintien d'un même salaire brut, le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) retiendra sur la rémunération de l'ouvrier, et pendant trois ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la différence entre le taux de cotisation « prestation en espèces » (part assuré) actuel des ouvriers (2,35 %) et leur taux futur (0,25 %). Cette surprime de 2,10 % sera entièrement et directement affectée au financement de la Mutualité des employeurs (2009-2011). Pour 2012, cette participation des « anciens ouvriers » (salariés manuels) au financement de la Mutualité sera réduite à 1 %. En 2013, elle sera de 0,5 %. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle sera donc entièrement reconduite vers les « anciens ouvriers ».

Une conséquence logique de cet échelonnement pendant la période transitoire de 2009-2014 sera que les employeurs devront continuer à indiquer quels « salariés » ont une activité manuelle. Si la mention « activité manuelle » n'est pas cochée au niveau de la déclaration d'entrée pour salariés du secteur privé à l'adresse du CCSS, la surprime pour le financement de la Mutualité ne pourra pas être prélevée par l'employeur

⇒ ...

### Taux de cotisation et surprime

Actuel	Prestations Espèces		Prestations Soins	
	Part Ass.	Part Empl.	Part Ass.	Part Empl.
Employé privé	0,10 %	0,10 %	2,70 %	2,70 %
Ouvrier	2,35 %	2,35 %	2,70 %	2,70 %

Statut unique (phase transitoire 2009-2014)	Prestations Espèces		Prestations Soins		Surprime (*)	
	Part Ass.	Part Empl.	Part Ass.	Part Empl.	Part Ass.	Part Empl.
Salarié (type employé)	0,25 %	0,25 %	2,70 %	2,70 %	0,00 %	0,00 %
Salarié (type ouvrier)	0,25 %	0,25 %	2,70 %	2,70 %	2,10 %	0,00 %

Statut unique (à partir de 2014)	Prestations Espèces		Prestations Soins	
	Part Ass.	Part Empl.	Part Ass.	Part Empl.
Salarié	0,25 %	0,25 %	2,70 %	2,70 %

(\*) Le taux de la surprime sera diminuée pour les salariés de type « manuel » donc ouvriers à partir du 1.1.2012 à 1 %, du 1.1.2013 à 0,5 % et du 1.1.2014 à 0 % (dès lors pour les salariés de type manuel donc ouvriers, le taux de cotisation prestations en espèces part assuré se situera à 0,25 % seulement à partir du 1.1.2014, tandis que pour les salariés de type intellectuel donc employés, le taux de cotisation prestations en espèces part assuré se situera à 0,25 % dès le 1.1.2009).



et le financement global sera à sa charge.

➔ réduction du salaire semi-net de 0,15 % des anciens employés  
L'introduction d'un taux de cotisation unique de 0,5 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 provoquera une diminution du salaire semi-net des anciens employés de 0,15 % et une augmentation des cotisations patronales de 0,15 %.

## Exemple de Calcul

(Source : d'handwierk 07-08/2008)

### Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009

Montants en EUR		Ouvrier		Employé privé	
Rémunération brute totale	Taux	1.885,00		1.910,00	
Heures de travail normal (*)		1.760,00		1.760,00	
Heures supplémentaires (**)					
Salaire brut de base		100,00		100,00	
Majoration	25 %	25,00	50 %	50,00	
<b>- Cotisations sociales (part salariale)</b>		-245,99		-206,28	
Assurance Maladie					
Prestations en espèces (indemnités pécuniaires)	2,35 %	-44,30	0,10 %	-1,91	
Prestations en nature (soins de santé)	2,70 %	-50,90	2,70 %	-51,57	
Assurance pension	8,00 %	-150,80	8,00 %	-152,80	
<b>Rémunération semi-nette</b>		<b>1.639,01</b>		<b>1.703,72</b>	
Non imposable : selon fiche, suppléments heures supplémentaires, autres suppléments		p.m.		p.m.	
<b>Rémunération imposable</b>		<b>1.639,01</b>		<b>1.703,72</b>	
Impôts selon barème		p.m.		p.m.	
Assurance dépendance	1,40 %	-20,76	1,40 %	-21,11	
<b>Rémunération nette</b>		<b>1.618,25</b>		<b>1.682,61</b>	

(\*) Heures de travail normal : 176 heures à 10,00 EUR.

(\*\*) Salaire brut de base (heures supplémentaires) : 10 heures à 10,00 EUR.

### Après le 1<sup>er</sup> janvier 2009

Montants en EUR		Ouvrier		Employé privé	
Rémunération brute totale	Taux	1.900,00		1.900,00	
Heures de travail normal (*)		1.760,00		1.760,00	
Heures supplémentaires (**)					
Salaire brut de base		100,00		100,00	
Majoration	40 %	40,00	40 %	40,00	
<b>- Cotisations sociales (part salariale)</b>		<b>- 232,38</b>		<b>- 195,42</b>	
Assurance Maladie					
Prestations en espèces (1) (indemnités pécuniaires)	0,25 %	-4,40	0,25 %	-4,40	
Prestations en nature (soins de santé) (2)	2,70 %	-50,22	2,70 %	-50,22	
Surprime (3)	2,10 %	-36,96	0,00 %	0	
Assurance pension (4)	8,00 %	-140,80	8,00 %	-140,80	
<b>Rémunération semi-nette</b>		<b>1.667,62</b>		<b>1.704,58</b>	
Non imposable : selon fiche, suppléments heures supplémentaires, autres suppléments		p.m.		p.m.	
<b>Rémunération imposable</b>		<b>1.667,62</b>		<b>1.704,58</b>	
Impôts selon barème		p.m.		p.m.	
Assurance dépendance	1,40 %	-20,41	1,40 %	-20,41	
<b>Rémunération nette</b>		<b>1.647,21</b>		<b>1.684,17</b>	

(1) Sur 1.760,00 EUR.

(2) Sur 1.860,00 EUR.

(3) Sur 1.760,00 EUR.

(4) Sur 1.760,00 EUR.

## Mutualité des employeurs

La loi sur le statut unique prévoit la création de la Mutualité des employeurs, qui est un établissement public ayant pour mission d'assurer les employeurs contre les charges salariales liées à la généralisation du principe de la continuation de la rémunération en cas de maladie.

Contrairement aux Caisses de maladie actuelles, la Mutualité ne sera pas en contact direct avec les salariés et n'exercera pas de fonction de contrôle des malades, mais limitera son activité à des opérations de remboursement au bénéfice des employeurs.

La Mutualité est financée notamment par une cotisation à charge des employeurs, dont la perception incombe au CCSS. La Mutualité est en outre financée, à titre transitoire, c'est-à-dire pendant une période allant jusqu'à fin 2013, par une surprime à charge des assurés « ouvriers », dont la perception incombe également au CCSS (voir explications ci-dessus).

Est considéré comme assuré « ouvrier », le salarié qui au moment de l'entrée en vigueur

de la loi ne bénéficie pas de la continuation de la rémunération au moins pendant le mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents ainsi que celui, engagé après la dite date, qui accomplit un travail principalement manuel.

Il appartient à l'employeur, lors d'une embauche d'un nouveau salarié, d'apprécier, sur base de la nature de la fonction, si l'activité est à qualifier d'activité manuelle. Au cas où l'employeur a manifesté son choix en ce sens, le CCSS estimera qu'il a également procédé à la retenue de la surprime à raison de 2,1 % sur le revenu de son salarié et procédera à son tour à la perception de la cotisation auprès de l'employeur.

Il est à noter que, même si l'entreprise est exemptée de l'affiliation obligatoire à la Mutualité, l'employeur devra retenir une surprime sur le revenu de son assuré « ouvrier ». Ceci n'est pas le cas pour les ménages privés, où la couverture se fera par la Caisse de maladie à partir du premier jour de maladie.

### Après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (exemple complémentaire sur la période transitoire)

Montants en EUR		Ouvrier		Employé privé	
Rémunération brute totale	Taux	1.900,00		1.900,00	
<b>- Cotisations sociales (part salariale)</b>		<b>- 204,22</b>		<b>- 195,42</b>	
Assurance Maladie					
Prestations en espèces (1) (indemnités pécuniaires)	0,25 %	-4,40	0,25 %	-4,40	
Prestations en nature (soins de santé) (2)	2,70 %	-50,22	2,70 %	-50,22	
Surprime (3)	0,50 %	-8,80	0,00 %	0	
Assurance pension (4)	8,00 %	-140,80	8,00 %	-140,80	
<b>Rémunération semi-nette</b>		<b>1.695,78</b>		<b>1.704,58</b>	
Non imposable : selon fiche, suppléments heures supplémentaires, autres suppléments		p.m.		p.m.	
<b>Rémunération imposable</b>		<b>1.695,78</b>		<b>1.704,58</b>	
Impôts selon barème		p.m.		p.m.	
Assurance dépendance	1,40 %	-20,41	1,40 %	-20,41	
<b>Rémunération nette</b>		<b>1.675,37</b>		<b>1.684,17</b>	

Le budget de l'Etat éponge la perte des moyens financiers engendrés par la reconduction graduelle du « différentiel assuré » (« surprime », voir plus haut) au titre des « anciens ouvriers », donc des salariés ayant une activité principalement manuelle, entre 2012 et 2014. A partir de 2014, l'Etat injecte annuellement à la Mutualité un montant égal à 0,3 % de la masse cotisable des assurés. Ce taux sera adapté en fonction de l'évolution réelle de l'absentéisme, sur la base d'un rapport de l'IGSS.

### Affiliation et taux de cotisation à la Mutualité

Chaque entreprise établie au Luxembourg devra être obligatoirement affiliée à la Mutualité, sauf si elle a déjà contracté une assurance privée avant l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique. Les statuts de la Mutualité fixeront le taux de cotisation applicable qui dépendra de la classe de cotisation de laquelle relève l'entreprise. L'appartenance à l'une des quatre classes de risque est

déterminée en fonction du taux d'absentéisme financier (rapport indemnités versées aux salariés/masse cotisable) des salariés dans les entreprises. Les taux de cotisation définitifs seront officialisés au dernier trimestre 2008 (sur la base de la période d'observation des données des entreprises allant du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 30 juin 2008). L'assiette de cotisation est celle de l'assurance maladie-espèces.

Une entreprise qui a un taux d'absentéisme relativement faible va payer moins de cotisations qu'une entreprise avec un taux d'absentéisme plus élevé. En réduisant son absentéisme, l'entreprise pourra donc réduire à terme son taux de cotisation.

Les travailleurs indépendants et leurs aidants peuvent s'affilier volontairement à la Mutualité des employeurs.

### Taux de remboursement de la Mutualité

#### Remboursement partiel

Afin d'inciter les entreprises à mieux surveiller leur absentéisme,

mais également afin de réduire les coûts fixes générés par cette réassurance, le taux de remboursement de la Mutualité en faveur de l'entreprise membre a été fixé à 80 % de la rémunération payée (augmentée de la part patronale des cotisations sociales) et ce, pour tous les salariés incapables de travailler pour cause de maladie ou d'accident de travail (aussi bien pour les anciens ouvriers que pour les anciens employés privés). Il en est de même des travailleurs indépendants, affiliés volontairement à la Mutualité (80 % de l'assiette cotisable retenue).

#### Remboursement intégral exceptionnel

Elle procédera à un remboursement intégral de la rémunération payée (augmentée de la part patronale des cotisations sociales) (100 % des coûts de la « LFZ » et des charges patronales des cotisations sociales) respectivement au paiement intégral des indemnités pécuniaires pour les travailleurs indépendants dans les cas suivants :

- ▶ congé pour raisons familiales ;
- ▶ congé d'accompagnement (projet de loi n°5584) ;
- ▶ maladie/accident pendant la période d'essai (salariés ou apprentis) : jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe la fin de la période d'essai ou la fin des trois premiers mois d'une période d'essai plus longue.

Comme ces paiements sont opérés par l'intermédiaire de la Mutualité pour le compte de la Caisse nationale de santé (respectivement de l'Etat), tout employeur ou travailleur indépendant y a droit, même s'il n'est pas affilié à la Mutualité.

Le remboursement de ces prestations s'opère par le biais du CCSS. A cet effet, le montant à rembourser est mis au crédit de l'entreprise (ou du travailleur indépendant) sur l'extrait de compte mensuel du CCSS et compensé avec les cotisations dues pour les différents risques.

### Autres modifications apportées au droit de la Sécurité sociale

L'introduction du statut unique rend nécessaire la déclaration d'un certain nombre d'éléments sur une base mensuelle. Les tableaux

suivants présentent d'une part, la situation actuelle et d'autre part, les éléments à produire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

### Déclaration actuelle – Eléments à produire

	Heures à déclarer	Maladie espèces	Maladie soins	Pension	Allocations familiales	Accident	Dépendance	Santé travail
<b>Salaire brut (incl. heures supplémentaires)</b>	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
<b>Gratification</b>	-	<b>NON</b>	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
<b>Chômage intempéries</b>	OUI	OUI	OUI	OUI	<b>NON</b>	<b>NON</b>	OUI	<b>NON</b>
<b>Chômage conjoncturel</b>	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI



## Déclaration (Statut unique) à partir du 1.9.2008 – Éléments à produire

	Heures à déclarer	Maladie espèces	Maladies soins	Pension	Allocations familiales	Accident	Dépendance	Santé au travail
Rémunération de base	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Compléments et accessoires payés mensuellement en espèces	-	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Rémunération heures supplémentaires, à l'exclusion des majorations sur ces heures	OUI	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON
Majoration sur heures supplémentaires	Ne sont pas à déclarer							
Gratification, participations et autres avantages en espèces et en nature	-	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Chômage intempéries et conjoncturel	OUI	OUI	OUI	OUI	NON	NON	OUI	NON

Par référence aux deux tableaux précédents, il y a lieu de procéder à une ventilation entre rémunération de base, compléments/accessoires et gratifications. La répartition dans une catégorie spécifique s'opère selon la nature de la rémunération (rémunération en nature ou en espèces) et, pour les rémunérations en espèces, selon la fréquence des paiements et la variabilité du montant. Les recettes provenant de l'économie et de la bonification d'intérêt accordées aux salariés par l'employeur et l'allocation de repas ne sont pas à déclarer.

### Déclaration des heures d'absence et des heures de travail

L'employeur devra dorénavant renseigner sur la déclaration mensuelle des incapacités de travail, outre les périodes d'incapacité de travail, le nombre exact (nombre entier) des heures d'absence de son salarié pour cause d'incapacité de travail pendant les heures de travail. Ces heures constituent les heures réclamées en vue d'un remboursement par la Mutualité. Ne doivent pas être inclus dans la déclaration des heures réclamées, les jours fériés légaux et ceux d'usage pendant lesquels le salarié n'a pas ou n'aurait pas travaillé. La déclaration des incapacités de travail est nécessaire au CCSS afin de pouvoir procéder

automatiquement au calcul du remboursement par la Mutualité de la rémunération continuée par l'employeur. En effet, les seules déclarations des incapacités de travail et des salaires suffisent désormais pour procéder à ce remboursement automatique.

Il importe dorénavant que l'employeur déclare mensuellement le nombre exact (nombre entier) des heures de travail qui correspondent effectivement à la rémunération de base et non plus d'office à la moyenne mensuelle de 173 heures. Sont visées les heures de travail effectivement prestées par le salarié, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Sont assimilées aux heures de travail, les heures correspondant à une indemnisation à charge de l'employeur pour cause d'incapacité de travail ainsi que celles correspondant à des congés légaux.

Ne doivent pas être inclus dans la déclaration des heures de travail, les jours fériés légaux et ceux d'usage pendant lesquels le salarié n'a pas ou n'aurait pas travaillé.

### Rémunération de base

Le salaire mensuel, déclaré jusqu'ici sous la rubrique « salaire brut » devra être réparti en rémunération de base et en compléments et accessoires payables mensuellement en espèces.

« Il est impératif que l'employeur utilise la nouvelle déclaration d'entrée dès le 1<sup>er</sup> octobre 2008 et remplisse la nouvelle déclaration des incapacités de travail tout comme la déclaration des salaires d'après les nouvelles dispositions applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 »

Les suppléments dont l'attribution même dépend de la réalisation de certains aléas ou de certaines conditions, mais dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre sont compris dans la rémunération de base (p.ex. allocation de famille en cas de mariage, prime de formation payée au profit des salariés ayant suivi certains cours de formation professionnelle, prime de responsabilité...). Sont incluses dans la rémunération de base les augmentations de droit s'opérant en vertu des dispositions d'ordre public concernant le salaire social minimum et l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie ainsi

que les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou des conventions collectives de travail.

### Compléments et accessoires

Ils comprennent toute rémunération en espèces payable mensuellement et qui ne fait pas partie de la rémunération de base (indemnité, allocation, prime, etc.). Elles se distinguent par ailleurs des éléments de salaire occasionnels qui seront à indiquer dans la rubrique « gratifications ». Il est à noter que la dénomination que les parties ont conférée à ce complément (indemnité, allocation, prime, etc.) n'importe pas.

Il appartient, en tout état de cause, à l'employeur de déterminer au préalable avec précision les différents éléments aux fins de la répartition dans une rubrique précise de la déclaration des salaires.

Bien que la distinction entre rémunération de base et compléments et accessoires ne soit pas nécessaire pour le calcul des cotisations, elle est indispensable pour le calcul des indemnités pécuniaires versées par la Caisse nationale de Santé à la suite de la période de la continuation de paiement de la rémunération. Ainsi, le remboursement de la Caisse nationale de Santé ne s'inscrira

plus dans une logique de « ce que le salarié aurait gagné » avec prise en considération des heures supplémentaires qui auraient dû être prestées, et le calcul se fera sur base de :

- la rémunération de base la plus élevée de l'assiette appliquée au cours de l'un des trois mois de calendrier, précédant le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par ladite Caisse ;

- la moyenne des compléments et accessoires des assiettes des douze mois de calendrier précédant le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail.

### Heures supplémentaires et majorations y relatives

L'employeur est obligé de déclarer séparément la rémunération des heures supplémentaires non majorées (100 %) et les heures correspondantes. Le montant des heures supplémentaires était auparavant déclaré sous la rubrique « salaire brut ». Or, comme il est dorénavant exempt du paiement de cotisations sociales sauf pour les risques maladie (soins de santé) et dépendance, une déclaration à part s'impose.

Il est à noter que les majorations sur les heures supplémentaires ne sont pas à déclarer. Par ailleurs, les heures supplémentaires non rémunérées mais compensées par du temps de repos rémunéré ou comptabilisées sur un compte épargne temps ne sont pas non plus à déclarer.

Les informations concernant les heures supplémentaires rémunérées devront être fournies afin que le CCSS puisse déterminer les cotisations relatives aux prestations en nature et à l'assurance dépendance.

### Gratifications, participations, avantages en espèces et en nature

Cette rubrique englobe tous les avantages occasionnels qui peuvent être soit en nature, soit en espèce et qui ne font pas partie d'une autre rubrique.

### Chômage intempéries et du chômage conjoncturel

Vu que les deux sortes de chômage seront considérées de la même manière par le CCSS lors du calcul des cotisations, le chômage intempéries et le chômage conjoncturel pourront être déclarés sous une même rubrique « Heures chômées ».

« Chaque entreprise établie au Luxembourg devra être obligatoirement affiliée à la Mutualité, sauf si elle a déjà contracté une assurance privée avant l'entrée en vigueur de la loi sur le statut unique »

#### Période d'essai

L'employeur est tenu d'indiquer la date de la fin de la période d'essai, au cas où une période d'essai aurait été prévue dans le contrat qu'il a conclu avec son salarié ou son apprenti.

### Nouveaux formulaires de déclaration du CCSS

Les spécimens des nouveaux formulaires de déclaration ont été publiés sur [www.ccss.lu](http://www.ccss.lu). Il est rappelé que pour pouvoir tenir compte des changements en matière de Sécurité sociale introduits par le statut unique, il est impératif que l'employeur utilise la nouvelle déclaration d'entrée dès le 1<sup>er</sup> octobre 2008 et remplisse la nouvelle déclaration des incapacités de travail tout comme la déclaration des salaires d'après les nouvelles dispositions applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il importe de rappeler, que les employeurs peuvent également opter pour la transmission en ligne des données au moyen de la procédure informatique « SECuline ». Les entreprises qui utilisent déjà le système en ligne devront procéder à une actualisation de

leur système. Pour de plus amples informations, il y a lieu de consulter le site [www.seculine.lu](http://www.seculine.lu).

A noter, que les procédures de déclaration de l'incapacité de travail, mises en place à la suite de la loi du 21 décembre 2004 resteront applicables.

### Fusion des Caisses de maladie et des Caisses de pension

L'introduction du statut unique rendra superflue l'affiliation à des organismes de Sécurité sociale distincts et permettra non seulement un regroupement d'une bonne partie des institutions de la Sécurité sociale, mais également d'optimiser et de rationaliser les services et d'augmenter la transparence à tous les niveaux de la Sécurité sociale. Ainsi, les différentes Caisses de maladie du secteur privé seront regroupées en une Caisse nationale de Santé (CNS) et les différentes Caisses de pension seront regroupées en une Caisse nationale de pension (CNP).

La CNS sera dotée de la compétence générale pour l'assurance maladie-maternité et l'assurance dépendance. Les agences locales de l'actuelle Caisse de Maladie des Ouvriers (CMO) seront reconverties en « guichets uniques multifonctionnels » et rattachées au CCSS.

La CNAP, constituée par les quatre Caisses de pension du régime général, administrera également le fonds de compensation, maintenu comme entité juridique distincte.

### Nouvelle gouvernance des institutions de la Sécurité sociale

Le modèle de gouvernance pour les différents organes de la Sécurité sociale prévoit une composition paritaire des partenaires sociaux et d'un représentant de l'Etat en tant que président. La pondération des voix sera identique pour chaque partie représentée.

Afin de rendre le processus de décision plus souple, le Comité

de chaque institution de la Sécurité sociale sera investi des compétences traditionnelles des assemblées générales, ce qui mènera à l'abolition pure et simple de ces dernières. Les membres des Comités directeurs ne devront plus se soumettre à des élections, mais reprendront leur fonction par simple nomination. Les mandats des délégués salariés seront distribués dans le respect de la représentativité de leur organisme originaire sur base des résultats des élections sociales de novembre 2008.

### Nouveau « Code de la Sécurité sociale »

Le législateur a saisi l'occasion donnée par l'introduction du statut unique pour revoir l'organisation du droit de la Sécurité sociale. Ainsi, les six lois réglementant les prestations familiales viendront remplacer l'actuel livre IV sur les dispositions communes. Celles-ci se retrouveront au nouveau livre VI du Code de la Sécurité sociale. ☑

**Tom Wirion**  
Sous-directeur  
[tom.wirion@cdm.lu](mailto:tom.wirion@cdm.lu)

**Marc Gross**  
Sous-directeur  
[marc.gross@cdm.lu](mailto:marc.gross@cdm.lu)

### Chambre des Métiers

Source : le chapitre « Droit de la Sécurité sociale » se base en majeure partie sur les informations officielles publiées sur le site du Centre Commun de la Sécurité sociale (CCSS) : [www.ccss.lu/statutunique](http://www.ccss.lu/statutunique)

« Il appartient à l'employeur, lors d'une embauche d'un nouveau salarié, d'apprécier, sur base de la nature de la fonction, si l'activité est à qualifier d'activité manuelle »