

NEWSLETTER



PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL À L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Avec la loi du 29 mars 2023, le Code du travail vient de se doter d'un chapitre pour la lutte contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il y est défini comme toute conduite qui, par sa **répétition**, ou sa **systématisation**, porte atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychique** ou **physique** d'une personne.

CHAMP D'APPLICATION LARGE

L'employeur, le salarié*, le client et le fournisseur de l'entreprise doivent également s'abstenir de tout harcèlement moral **en dehors du lieu de travail** et du **temps de travail habituels**. Ainsi, les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen font partie du champ d'application.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral après information et consultation de la délégation du personnel (ou à défaut tout le personnel). Elles doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise.

Les **cinq mesures obligatoires** abordent principalement l'information, la sensibilisation des salariés (formation, investigation, sanctions...) et la prise en charge de la victime.

* Les stagiaires, les apprentis, les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires sont également considérés comme salariés.

DÉMARCHES

Dès qu'un cas de harcèlement est porté à la connaissance de l'employeur, il doit prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les agissements et procéder à une évaluation sur l'efficacité des mesures de prévention existantes et le besoin de mettre en place de nouvelles.

INTERVENTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

Le salarié ou la délégation du personnel peut saisir l'ITM si le harcèlement perdure malgré les mesures prises par l'employeur ou si ce dernier s'abstient d'en prendre.

Elle dispose de 45 jours pour enquêter, constater le harcèlement moral et envoyer à l'employeur un rapport complet de recommandations pour faire cesser les actes de harcèlement. En cas de non-respect des injonctions, l'employeur encourt une **amende entre 25 € et 25.000 €**. Elle peut être doublée en cas de récidive.

PROTECTION DE LA VICTIME CONTRE LES REPRÉSAILLES

La victime de harcèlement moral et les témoins ne peuvent faire l'objet de représailles. Toute mesure disciplinaire à leur encontre sera **nulle de plein droit**.

La victime de représailles peut demander la nullité du licenciement à la juridiction du travail et ordonner sa réintégration au sein de l'entreprise.

Elle peut également résilier son contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave et poursuivre l'employeur pour l'obtention de dommages et intérêts puisque la faute a occasionné la résiliation immédiate.

SANCTIONS

Amende de **251 € à 2.500 €** pour l'employeur, le salarié, le client et le fournisseur de l'entreprise en cas de non-respect de dispositions de la loi. En cas de récidive dans le délai de 2 ans, ces peines peuvent être doublées.

DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Elle peut suggérer à l'employeur toutes mesures de prévention jugées nécessaires et aussi assister et conseiller la victime de harcèlement moral.

LOI DU 28 JUIN 2023 PORTANT SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Une nouvelle notion apparaît dans le Code du travail luxembourgeois : **le droit à la déconnexion**.

Ce droit permet aux salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de se déconnecter en dehors du temps de travail.

CONTENU DU RÉGIME

Le régime spécial doit être défini de manière à assurer le respect du droit à la déconnexion. Dès lors, il doit comporter les éléments suivants :

- Les **modalités** pratiques, les mesures techniques de déconnexion des outils numériques ;
- Les mesures de **sensibilisation** et de **formation** ;
- Les modalités de **compensation** dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Ce régime doit être adapté à la situation de l'entreprise ou du secteur en question. En l'absence d'une délégation du personnel, le régime devra être défini au niveau de l'entreprise.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VS DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Entreprise <150 salariés : l'employeur doit **informer et consulter** la délégation du personnel avant d'introduire ou modifier le régime spécifique au droit à la déconnexion.

Entreprise >150 salariés : l'introduction ou la modification du régime doit se faire d'un **commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel.

Le régime au droit à la déconnexion est désormais inclus dans la liste des sujets des négociations collectives ou accords subordonnés.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Les sanctions entreront en vigueur à partir du **1er juillet 2026**. Ce délai est prévu pour permettre aux employeurs de se mettre en conformité et notamment de mener les négociations collectives nécessaires.



SANCTION ADMINISTRATIVE

En cas de non-respect des dispositions visées par la loi, l'employeur est passible d'une amende de **251 € à 25.000 €**.

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) fixera le montant de l'amende tenant compte des éléments suivants :

- Les **circonstances** du manquement,
- La **gravité** du manquement,
- Le **comportement** de l'auteur après constatation de l'infraction.

ÉLECTIONS SOCIALES 2024 : PREMIER APERÇU

Les prochaines élections sociales auront lieu le **12 mars 2024** pour les entreprises comprenant quinze salariés ou plus. Ces élections se tiennent tous les 5 ans au Luxembourg.

Ce vote permettra aux salariés d'élire les membres de la délégation du personnel dans leurs sociétés. Cette dernière aura pour mission, entre autres, de défendre les intérêts des salariés liés notamment aux conditions de travail.

Nous vous reviendrons dans une prochaine newsletter avec des informations plus détaillées.



TRAVAIL TRANSFRONTALIER : NOUVEAU SEUIL DE 34 JOURS

Les travailleurs frontaliers allemands auront la possibilité à partir du **1er janvier 2024** d'exercer leurs fonctions (notamment en télétravail) dans leur pays de résidence à concurrence de **34 jours/an** sans qu'il y ait d'impacts sur le plan fiscal. Jusqu'à présent, ce seuil était de 19 jours.

Cet accord, signé le 6 juillet 2023, a une validité initiale de 5 ans.

En cas de dépassement du nouveau seuil, le travailleur frontalier allemand sera imposé dans son pays de résidence pour l'intégralité des jours prestés en Allemagne. Pour l'employeur, aucune obligation supplémentaire déclarative n'en découle.

Nous vous rappelons que cet accord ne concerne pas l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise dans le contexte du nouvel accord-cadre concernant le télétravail (cf. notre newsletter 09/23).

NOUVEAU BARÈME DE L'IMPÔT 2024

Le règlement grand-ducal du 26 juillet 2023 apporte des allègements fiscaux et actualise le barème de l'impôt sur le revenu, le salaire, les pensions et les rémunérations non-périodiques.

Le **nouveau barème** s'appliquera à partir du **1er janvier 2024**.

En même temps, le crédit d'impôt conjoncture (**CIC**) se terminera en **décembre 2023**.

De façon simplifiée, les tranches du revenu imposable seront augmentées de **6,37 %** – équivalent à **2,5 tranches indiciaires**. Ainsi, pour un même revenu imposable, l'impôt dû sera inférieur.

Exemple pour un célibataire en classe 1

Revenu mensuel imposable	Ancien barème	Nouveau barème
3.000,00 €	344,70	313,70
5.000,00 €	1.124,20	1.065,10

INDÉPENDANTS : MUTUALITÉ DES EMPLOYEURS & DÉCLARATION DES INCAPACITÉS DE TRAVAIL

Si vous êtes indépendant, nous tenons à vous rappeler le **mécanisme de continuité de paiement du salaire en cas de maladie** (non pris en charge par la CNS).

Vous avez la possibilité de vous affilier volontairement à la Mutualité des Employeurs afin de vous faire rembourser en cas de maladie jusqu'à 80 % de votre assiette cotisable.

Cette affiliation se fait sur base d'une contribution mensuelle à payer sur base de votre assiette cotisable. Néanmoins, la prise en charge peut aussi s'élever à 100 %, par exemple pour un congé pour raisons familiales.

Afin d'être remboursé, il est important de produire un certificat médical à la CNS. Toutefois, une procédure de déclaration des incapacités de maladie pour les indépendants existe, en cas de maladie inférieure à trois jours.

En effet, lorsque la durée de l'arrêt ne dépasse pas deux jours et qu'un certificat médical n'est pas nécessaire, l'indépendant informe la CNS par mail* en **précisant les dates d'incapacité de travail ET en spécifiant son statut (d'indépendant)**. De cette façon, les maladies sans certificat et inférieures à 3 jours pourront être indemnisées en règle générale.

Pour plus de renseignements :

<https://mde.public.lu/fr/affiliation-financement/affiliation-independants.html>

*saisieCIT.cns@secu.lu

RAPPORT D'ÉVALUATION DU GAFI (GROUPE D'ACTION FINANCIÈRE)

Bonne nouvelle pour l'image de la place financière luxembourgeoise. Le groupe de travail international anti-blanchiment GAFI a examiné de plus près les efforts du Luxembourg dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Dans son rapport publié en septembre 2023, il a reconnu la qualité des mesures nationales prises contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme prises par le Luxembourg. Une conclusion beaucoup plus positive que par le passé.

De nombreuses recommandations et réglementations du GAFI ont été mises en œuvre entre-temps :

- Le développement d'une bonne **compréhension des risques** de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme ;
- L'**efficacité** de la mise en œuvre du système luxembourgeois (surveillance du secteur financier par la CSSF) ;
- Les efforts de **transparence** efficaces pour le Registre des Bénéficiaires Effectifs ("Registre RBE") afin d'assurer l'exactitude et la disponibilité des Bénéficiaires Effectifs depuis l'établissement du RBE en 2019 pour contrer l'abus de dissimulation des personnes morales et entités et de leurs propriétaires.

Des efforts supplémentaires devraient suivre afin de se conformer pleinement aux règlements et recommandations du GAFI. En effet, des **réserves** ont été exprimées en particulier en ce qui concerne **les notaires, les huissiers de justice et les agents immobiliers**.

