

Loi du 13 mai 2008 : statut unique : entrée en vigueur le 01/01/2009

Le 29 avril 2008, la Chambre des députés a adopté le projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

Ce statut unique se caractérise par:

- Disparition des régimes ouvrier et salarié :

L'employeur n'est plus tenu d'indiquer le régime professionnel de son travailleur salarié sur la déclaration d'entrée puisque la distinction classique entre ouvrier et employé privé n'existe plus du fait que la loi sur le statut unique instaure un régime unique pour les salariés du secteur privé. Dans ce contexte, la loi prévoit la généralisation de la continuation de la rémunération en cas de maladie. Il est prévu que l'employeur indemniserà en moyenne les 13 premières semaines de la survenance de la maladie. Pour le reste de la période, l'indemnisation sera payée par l'assurance maladie. Ceci représente donc une augmentation de l'obligation patronale pour les ouvriers et une diminution pour les employés.

La loi sur le statut unique a prévu la création d'une mutualité des employeurs. Celle-ci a pour vocation de contrebalancer le risque financier lié à la généralisation du principe de la continuation du paiement. L'activité de la mutualité est limitée à des opérations de remboursement au bénéfice des employeurs. Le taux de remboursement en faveur des entreprises membres a été fixée à 80% des dépenses auxquelles les entreprises devront faire face. Le taux de cotisation variera selon la catégorie de risque de l'entreprise qui à son tour sera fonction du taux d'absentéisme réel.

Malgré l'introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, l'employeur doit indiquer au Centre commun, pendant une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre 2013, si l'activité de son salarié est de nature manuelle. Cette donnée sert à déterminer la catégorie de travailleurs pour laquelle une surprime sera perçue par le Centre commun au profit de la Mutualité des employeurs.

- L'adaptation du droit de travail, e.a.:

Indemnités de départ : les indemnités de départ des ouvriers seront adaptées à celle des employés privés.

Heures supplémentaires : Le principe préconisé par le projet est la compensation des heures supplémentaires par du temps de repos à raison de 1,5 heures par heure supplémentaire. De plus, il est prévu la possibilité de comptabiliser les heures supplémentaires sur un compte « épargne temps ». Si cette comptabilisation n'est pas possible, les heures supplémentaires sont rémunérées à raison de 140% qui sont exempts d'impôts et de cotisations sociales.

- La modification de l'assiette cotisable et de la déclaration:

Ces modifications jouent au niveau du salaire mensuel, des heures supplémentaires, des gratifications, ainsi que du chômage intempéries et du chômage conjoncturel.

En ce qui concerne les heures supplémentaires par exemple, 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.

- La réorganisation administrative de la sécurité sociale:

Ceci implique les fusions suivantes:

Fusion des caisses de maladie et des caisses de pension.

Seront ainsi créées en dehors du Centre commun de la Sécurité sociale, de la Caisse nationale des prestations familiales et de l'Association d'assurance contre les accidents:

une Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM), par le regroupement de l'Union des caisses de maladie, les caisses de maladie des salariés du secteur privé et des caisses de maladie des non salariés

une Caisse nationale d'assurance-pension (CNAP), par le regroupement des quatre caisses de pension du régime général.

Fusion de la Chambre de travail et la Chambre des employés privés au sein d'une nouvelle Chambre des salariés

Pour de plus amples informations:

<http://www.ccss.lu>

ou encore

<http://www.gouvernement.lu>