



CERCLE DES CHEFS DU PERSONNEL

13 décembre 2021

ORDRE DU JOUR

1. Paramètres sociaux applicables en 2022
2. Nouveautés législatives et formation professionnelle continue

01

**PARAMÈTRES SOCIAUX
APPLICABLES EN 2022**

A. Taux de cotisation pour l'année 2022

A. TAUX DE COTISATION APPLICABLES EN 2022

Assurance pension	16 % (8 % - 8 %) inchangé
Assurance accidents	taux unique 0,75 % inchangé
Santé au travail	STI (0,13) % / STM 0,14 %
Assurance dépendance	1,4 % inchangé
Assurance maladie salariés	6,10 % (3,05 % - 3,05 %) inchangé

- Prochaine indexation des salaires prévue pour le dernier trimestre de 2022

A. TAUX DE COTISATION APPLICABLES EN 2022

- **taux de cotisation envers la mutualité des employeurs**

Classe					
	2018	2019	2020	2021	2022
1 (0 % - < 0,65 %)	0,46 %	0,41 %	0,46 %	0,53 %	0,60 %
2 (0,65 % - < 1,60 %)	1,16 %	1,07 %	1,07 %	1,05 %	1,13 %
3 (1,60 % - < 2,50 %)	1,77 %	1,63 %	1,58 %	1,50 %	1,66 %
4 (≥ 2,50 %)	2,95 %	2,79 %	2,70 %	2,88 %	2,98 %
Taux de cotisation moyen (avec État)	1,95 %	1,85 %	1,85 %	1,90 %	1,90 %
Taux de cotisation moyen (sans État)	2,40 %	2,33 %	2,32 %	2,35 %	2,35 %

02

**NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES ET
FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE**

- A. Covid check obligatoire dans les entreprises à partir du 15 janvier 2022**
- B. Loi du 24 novembre 2021 portant dérogation temporaire à l'article L. 511-5. du Code du travail et modification du Code du travail (chômage partiel et plan de maintien dans l'emploi)**
- C. Projet de loi relatif au harcèlement moral**
- D. Aides en matière de formation professionnelle continue**

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- régime applicable jusqu'au 14 janvier 2022
 - Covid check facultatif avec implication des représentants du personnel (information-consultation respectivement codécision)
 - exception : cantines d'entreprises 3G jusqu'au vote de la loi, 2G après le vote
- régime applicable à partir du 15 janvier 2022
 - Covid check obligatoire pour tout salarié, travailleur indépendant et agent public
 - délégation du personnel ne pourra pas en bloquer ni en conditionner la mise en œuvre

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- obligation d'être en mesure de présenter un Covid check valide (certificat) sur le lieu de travail
 - certificats visés :
 - certificat de vaccination
 - certification de rétablissement
 - test négatif TAAN (validité 48 heures) ou test négatif antigénique rapide certifié par un laboratoire, une pharmacie, l'armée luxembourgeoise (validité de 24 heures) *)
- exception : personne titulaire d'un certificat de contre-indication à la vaccination

*) coût de ces tests (sauf certifié par l'armée) et temps pour passer les tests à charge du salarié

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- obligation de contrôler journalièrement le salarié par l'employeur ou une personne désignée à cet effet
 - l'obligation du contrôle pour les intérimaires incombe à l'entreprise utilisatrice
 - exception : salariés inscrits volontairement sur une liste des personnes vaccinées et rétablies (seulement indication nom et durée de validité (12 mois après statut vaccinal complet ou 6 mois après rétablissement)). La liste peut être établie dès l'entrée en vigueur de la nouvelle loi même avant le 15 janvier 2021.
- possibilité du contrôle d'une pièce d'identité prévue par le projet de loi

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- **comment organiser le contrôle si personne ne passe pas par le siège de l'entreprise ?**
 - **imposer au salarié de se rendre dans les locaux de l'entreprise pour procéder au contrôle**
 - **désigner des délégués aux endroits de mission pour procéder à un contrôle sur place**
 - **inviter le salarié à communiquer une copie du certificat de test lorsqu'il n'est pas muni d'un QR code ou une copie d'écran du résultat du scan du certificat via l'application officielle**

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

■ quid si le salarié n'est pas muni d'un certificat valide ?

Important : le salarié a la responsabilité de se munir d'un certificat officiel lisible

- l'employeur a l'obligation de lui refuser l'accès au lieu de travail
- le salarié peut demander congé, mais pas d'obligation pour l'employeur de l'accorder
- si refus du congé : heures non-rémunérées (pas de cotisations sociales dues, sauf pour assurance pension (part patronale et part salariale) jusqu'à maximum 64 heures)

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- quid si le salarié n'est pas muni d'un certificat valide ?
 - non-présentation d'un certificat valide et absences en résultant ≠ motif de licenciement
 - période de non-rémunération assimilée à période de travail effectif pour congés et ancienneté

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- **moyens d'agir contre absences injustifiées**
 - **communiquer en amont du 15 janvier 2022 sur mise en cause des certificats médicaux douteux**
 - **appeler à la solidarité des collaborateurs afin d'éviter l'arrêt de la production**
 - **signaler toute absence douteuse à la sécurité sociale avec copie à la FEDIL**
 - **solliciter un contrôle administratif et/ou médical**
 - **convoquer les salariés à des contre-examens**

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- **Contrôle de l'application du Covid check : Inspection du Travail et des Mines**

- **Sanctions**
 - Pour l'employeur : amendes administratives jusqu'à 4.000 respectivement 6.000€ en cas de non respect de l'obligation de contrôle
 - Pour le salarié :
 - amende pénale de 500 à 1000 € en cas d'accès au lieu de travail sans Covid check valide
 - heures de travail prestées non rémunérées et autres conséquences sur la relation de travail

A. COVID CHECK OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES À PARTIR DU 15 JANVIER 2022

- prochaines étapes
 - vote du projet de loi
 - publication d'un FAQ sur le régime du Covid check pour les salariés et les clients/prestataires externes

B. LOI DU 24 NOVEMBRE 2021 PORTANT DÉROGATION TEMPORAIRE À L'ARTICLE L. 511-5. DU CODE DU TRAVAIL ET MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

- dérogation temporaire pour l'année 2021 à l'article L. 511-5. du Code du travail (augmentation de 1.022 à 1.714 heures éligibles au chômage partiel de source structurelle à condition pour l'entreprise d'être couverte par un plan de maintien dans l'emploi homologué)
- modification du Code du travail (augmentation permanente de 1.022 à 1.714 heures si plan de maintien d'emploi homologué convenu dans une réunion sectorielle à caractère tripartite; extension des mentions obligatoires au niveau du plan de maintien dans l'emploi)

B. LOI DU 24 NOVEMBRE 2021 PORTANT DÉROGATION TEMPORAIRE À L'ARTICLE L. 511-5. DU CODE DU TRAVAIL ET MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

- nouvelles mentions obligatoires au niveau du Plan de maintien dans l'emploi
 - introduction d'une section obligatoire sur l'évolution future de l'entreprise
 - indication du but poursuivi, l'échéancier précis des mesures et des plans de formation
 - instauration d'un comité de suivi bi/tripartite
 - accompagnement individuel externe obligatoire des salariés quittant l'entreprise
- Loi du 24 novembre 2021 portant : 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail

C. PROJET DE LOI RELATIF AU HARCÈLEMENT MORAL

▪ historique

- accord cadre conclu le 26 avril 2007 entre les partenaires sociaux européens
- convention conclue le 25 juin 2009 entre l'UEL et les syndicats OGB-L et LCGB (déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)
- convention n° 190 du 21 juin 2019 sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail (OIT)

- actuellement les victimes d'un harcèlement moral sont obligées de baser leur demande en dommages-intérêts sur l'article 1134 du Code civil
 - pas de dispositif légal spécifique au Luxembourg
- projet de loi n° 7864 déposé le 23 juillet 2021 à la Chambre des députés
- introduction d'un nouveau chapitre VI au titre IV du Livre II du Code du travail

- **définition prévue :**

« constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, tout comportement ou acte, ainsi que toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ainsi que des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

- les voyages professionnels, les formations professionnelles et les communications en lien ou du fait du travail sont également concernées
- notion concerne aussi les apprentis, stagiaires, élèves et étudiants
- employeur obligé, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral
 - évaluation interne nécessaire en cas de survenance d'un comportement d'harcèlement moral

- employeur obligé de prendre les mesures appropriées pour faire cesser immédiatement les actes d'harcèlement moral
 - à défaut = possibilité pour le salarié concerné par le harcèlement moral ou la délégation du personnel de saisir l'ITM

- l'ITM :
 - entend le salarié concerné et éventuellement d'autres salariés et l'employeur
 - formule des recommandations pour faire cesser les actes d'harcèlement moral
 - dispose d'un délai de 45 jours pour transmettre le rapport complet à l'employeur et enjoint ce dernier à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes d'harcèlement éventuels

- non-respect de l'injonction = risque d'une amende administrative

- **ces mesures doivent au minimum porter sur :**
 - la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral pour obtenir de l'aide et la manière de s'adresser à la délégation du personnel qui est compétente en matière de prévention et de protection contre les faits de harcèlement moral au travail
 - l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de harcèlement moral au travail
 - l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'un harcèlement moral
 - la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement moral
 - les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes d'un harcèlement moral
 - les obligations de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail
 - l'information et la formation des salariés

- **salarié concerné par le harcèlement moral et le salarié ayant éventuellement témoigné des faits relatifs au harcèlement moral ne peuvent faire l'objet de représailles**
 - englobe une protection contre le licenciement

- **2 options :**
 - action en nullité du licenciement endéans un délai de 15 jours devant le président du tribunal du travail avec la réintégration du salarié concerné au sein de l'entreprise
 - action judiciaire basée sur l'article L. 124-11. (2) du Code du travail endéans un délai de 3 mois suivant le licenciement

- **salarié victime d'harcèlement moral a également la possibilité de résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts à charge de l'employeur**
 - pas tenu de préciser les motifs de la résiliation du contrat de travail dans sa lettre de démission

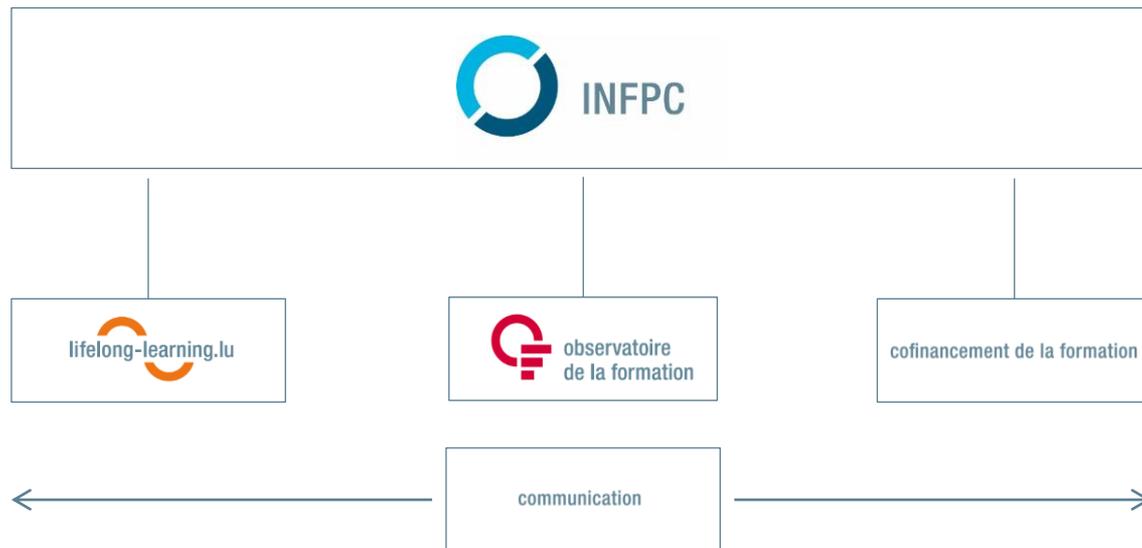
- **compétences de la délégation du personnel :**
 - peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire
 - peut assister et conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral

- **obligation de confidentialité des faits dont elle a connaissance, sauf dispense du salarié concerné**

D. AIDES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

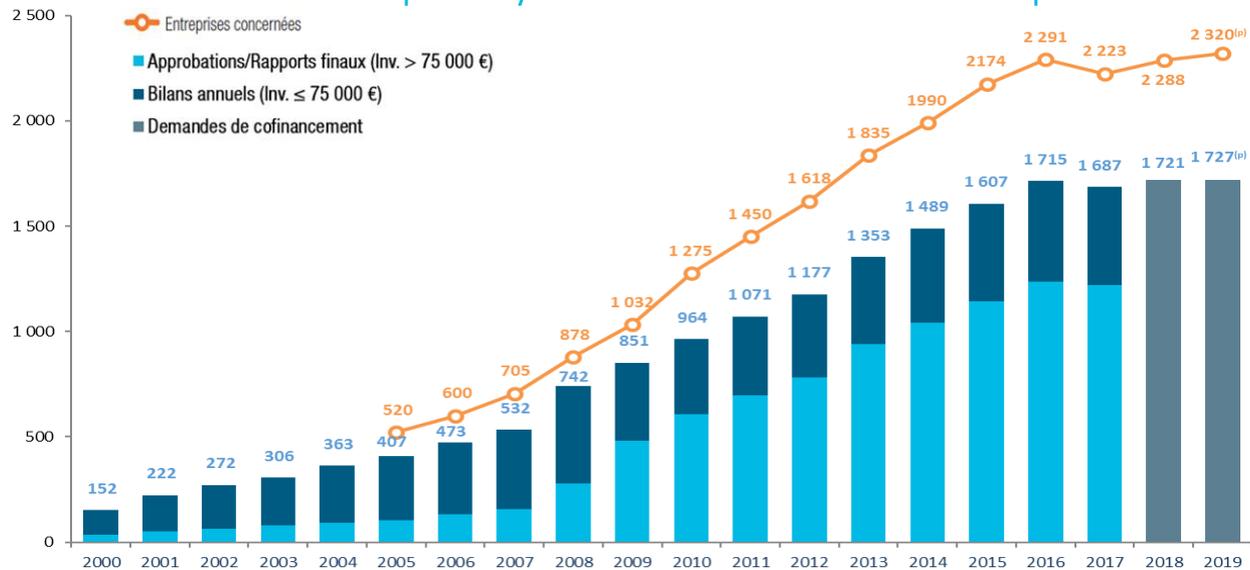


1 Introduction



1 Introduction

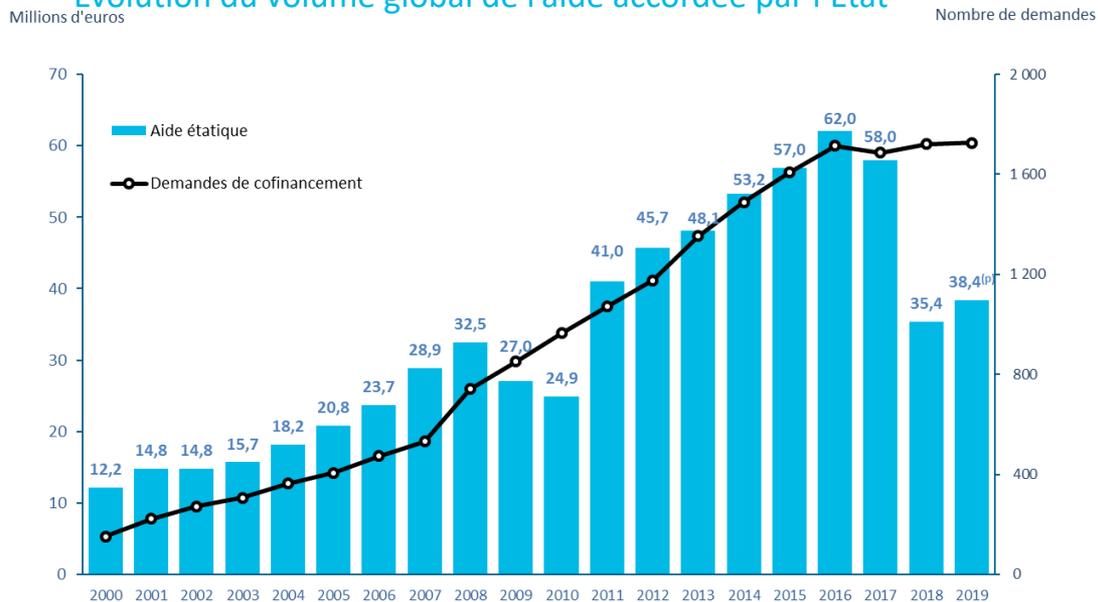
Évolution des entreprises ayant bénéficié d'un cofinancement public



^(p) Données provisoires.

1 Introduction

Évolution du volume global de l'aide accordée par l'État



^(p) Données provisoires.

2 Législation de la FPC

- Réglementation du marché de la FPC
- Accès collectif des salariés à la FPC
- Participation financière de l'État
- Structuration qualitative de la FPC dans les entreprises
- Protection de l'investissement

2 Législation de la FPC

Accès collectif des salariés à la FPC

- Structuration des projets de formation
 - Demande de cofinancement en utilisant les formulaires ad hoc
- Temps de formation
 - 50% au moins du temps de formation dans l'horaire normal de travail
- Public cible
 - Salariés affiliés à la Sécurité Sociale luxembourgeoise avec contrat de travail

2 Législation de la FPC

Accès collectif des salariés à la FPC

- Projet de formation

Action de FPC ponctuelle destinée aux salariés d'une entreprise en étroite liaison avec les activités de l'entreprise

- Catégorie de formation

Ensemble de projets ayant une thématique commune

2 Législation de la FPC

Structuration qualitative de la FPC dans les entreprises

- Ensemble cohérent de catégories de formation
- Description des objectifs de l'entreprise en matière de FPC en relation avec sa stratégie de gestion et de production
- Traduction opérationnelle et budgétaire des moyens affectés au développement de la compétence individuelle et collective

2 Législation de la FPC

Participation financière de l'État

- Montant remboursé par l'État

Modes de cofinancement

- Aide directe
15% imposables du coût de l'investissement réalisé en FPC

2 Législation de la FPC

Structuration qualitative de la FPC dans les entreprises

1. Langues
2. Informatique/Bureautique
3. Management/Gestion des Ressources Humaines
4. Finances/Comptabilité/Droit
5. Qualité/ISO/Sécurité
6. Technique/Métiers
7. Adaptation au poste de travail = embauche, adaptation, mutation

2 Législation de la FPC

Catégorie « Adaptation au poste de travail »

- À utiliser seulement lors d'une nouvelle embauche, d'une mutation interne, d'une adaptation au poste de travail
- Une formation interne engageant un seul formateur et un seul participant est considérée comme formation d'adaptation au poste de travail et doit par conséquent être placée dans la catégorie « Adaptation au poste de travail »
- Seules les formations des salariés non qualifiés et des salariés dont le diplôme n'est pas en relation avec l'activité exercée sont éligibles

2 Législation de la FPC

Protection de l'investissement

Remboursement obligatoire par le salarié

- Résiliation du contrat de travail (sauf faute grave de l'employeur)
- Licenciement pour faute grave du salarié

Modalités pratiques

- Remboursement uniquement dans le cas où la formation a été réalisée conformément aux dispositions de la présente loi
- L'employeur documente au salarié le montant à rembourser, dont sont déduits les aides accordées par l'État

2 Législation de la FPC

Exemple

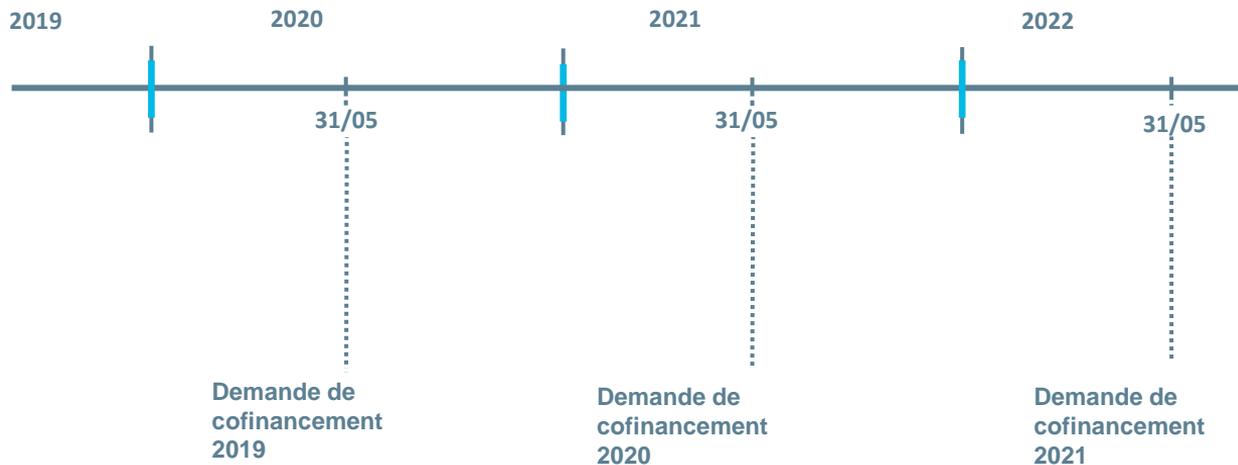
Modalités de remboursement par le salarié

- Année N : 100% - Abattement de 1 239 € -Cofinancement du MENJE
- Année N-1 : 100% - Abattement de 1 239 € -Cofinancement du MENJE
- Année N-2 : 60% - Abattement de 1 239 € -Cofinancement du MENJE
- Année N-3 : 30% - Abattement de 1 239 € -Cofinancement du MENJE

Année	Frais formations	%	Remboursement	Abattement	Cofinancement	A rembourser
N	2.500	100%	2.500	1.239	375	886
N-1	4.000	100%	4.000	1.239	600	2.161
N-2	2.000	60%	1.200	1.239	300	0
N-3	8.500	30%	2.550	1.239	1.275	36
						3.083

3 Demandes de cofinancement

Délais d'introduction



3 Demandes de cofinancement

Formations éligibles

- Formations externes
- Formateurs internes
- Adaptation au poste de travail
- E-learning

Formateurs éligibles

- Formateurs externes = organismes de formation
- Formateurs internes = salariés de l'entreprise
- Tuteur = salarié de l'entreprise
- Autoformateur

3 Demandes de cofinancement

Frais éligibles = Investissement en formation

- Salaires des participants et formateurs internes
- Formateurs externes
- Déplacement, hébergement et restauration
- Frais de cotisations à des organismes de formation
- Frais du réviseur
- Frais du logiciel de « Gestion de la formation »
- Frais de constitution de dossier

3 Demandes de cofinancement

Listes de présence définies dans le formulaire

- La liste de présence doit indiquer le titre, la date, l'horaire et la durée de la formation. Elle doit être signée par le(s) participant(s) et le formateur. Toute liste incomplète est refusée
- Les listes de présence en adaptation au poste de travail sont à détailler au jour le jour

3 Demandes de cofinancement

Frais éligibles = Investissement en formation

- Salariés + :

Les frais de salaire des salariés + sont cofinancés à 35%

- Conditions principales :

Salarié qui n'est pas en possession d'un diplôme reconnu par les autorités publiques et qui a une ancienneté de service inférieure à dix ans au début du plan de formation de l'entreprise

Salarié qualifié ayant dépassé l'âge de 45 ans au début du plan de formation de l'entreprise

3 Demandes de cofinancement

Frais éligibles = Investissement en formation

- L'investissement en formation est plafonné selon la taille de l'entreprise :
 - 20% de la masse salariale pour les entreprises de 1-9 salariés
 - 3% de la masse salariale pour les entreprises de 10-249 salariés
 - 2% de la masse salariale pour les entreprises de plus de 249 salariés
- Les frais de cotisation à un organisme de formation sont éligibles sur la base d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel
- Les formations à caractère obligatoire prévues par le législateur pour l'exercice des professions réglementées ne sont pas éligibles
- Les formations déclarées obligatoires par l'entreprise sont éligibles

3 Demandes de cofinancement

Demande de cofinancement

Caractéristiques

- Description rétrospective qualitative et quantitative du PDF
- Montant effectif du cofinancement
- Versement après acceptation de la demande par le ministre

Délai d'introduction

- 5 mois après la fin de l'exercice exploitation (31/05/N+1)

3 Demandes de cofinancement

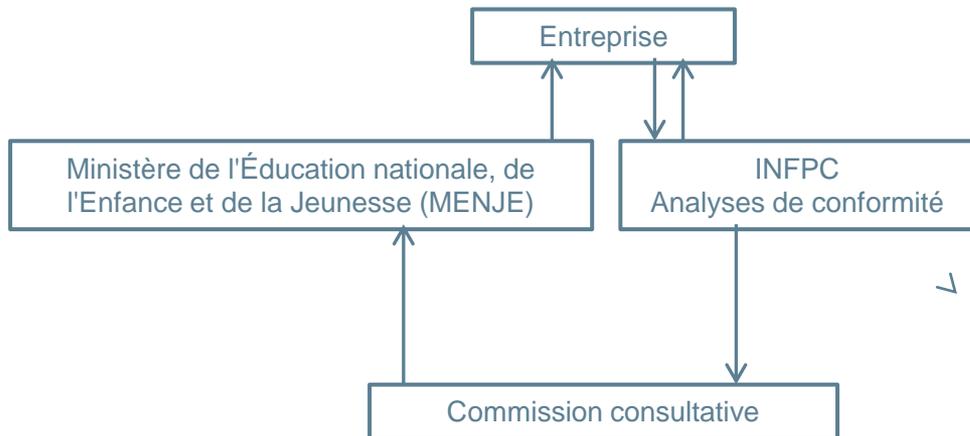
Demande de cofinancement

Formulaire de la demande de cofinancement

- Le certificat du CCSS renseignant sur la masse salariale
- Le certificat du CCSS renseignant sur le nombre de salariés
- RIB (Relevé d'identité bancaire)
- Justificatifs (Factures, listes de présence, notes de frais,...)
 - Demande constituée in house (avec pièces à l'appui)
 - Demande certifiée exacte par un réviseur d'entreprises (sans pièces)
- Le CD ou la clé USB comprenant le fichier Excel = formulaire

3 Demandes de cofinancement

Parcours des demandes de cofinancement



3 Demandes de cofinancement

Formation en soirée, durant la pause déjeuner ou lors de jours fériés / de congés

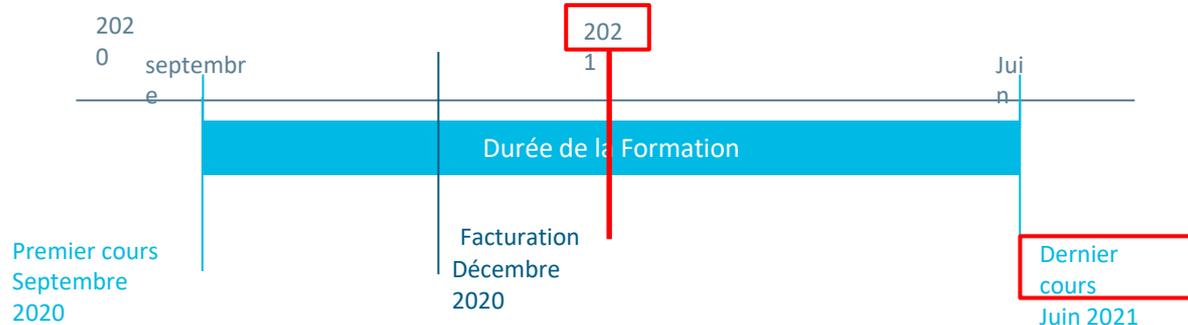
- Frais de salaires = frais de compensation
- Joindre une attestation, stipulant que les participants ont reçu un congé de compensation ou une indemnité pécuniaire pour ces heures

Factures

- Toutes les factures et refacturations doivent être accompagnées d'une preuve de paiement. Dans le cas contraire, elles seront refusées

3 Demandes de cofinancement

Formation avec formateur externe s'étalant sur deux exercices



- L'intégralité des frais de formation sont à décompter dans l'année de clôture du projet
- C'est le seul cas où la période de couverture ne doit pas coïncider avec la période d'éligibilité des frais

3 Demandes de cofinancement

Rappel

Envoi

- Fichier Excel électronique sauvegardé sur CD ou clé USB et
- Dossier de demande de cofinancement

→ INFPC
Immeuble CUBUS C2
2, rue Peternelchen
L-2370 Howald



Merci de votre attention

Sam FRIEDERICI
Responsable Financement FPC

Tel: 46 96 12-219
Mail: sam.friederici@infpc.lu

www.infpc.lu
www.lifelong-learning.lu



QUESTIONS & RÉPONSES



*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*