



Guide du salarié

Version décembre 2013

Sommaire

Préface	4	Travail complémentaire dans le cadre du système à horaire flexible pour les salariés de banques	26
Pourquoi se syndiquer?	5	Période de référence hebdomadaire	27
Pourquoi adhérer à l’ALEBA?	6	Rémunération des heures complémentaires	27
Les prestations de l’ALEBA	8	6. Travail à temps partiel	27
Structure de l’ALEBA	9	Obligations patronales	27
Représentations de l’ALEBA	12	Forme et contenu du contrat de travail	27
La Mutuelle de l’ALEBA	14	Heures supplémentaires	28
		Période d’essai	28
Paramètres sociaux p.i. 775,17	14	7. Travail de nuit	28
1. Minima et maxima cotisables	14	8. Travail du samedi	28
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)	15	9. Travail de dimanche	29
2. Assurance pension	15	10. Travail des jours fériés	29
3. Prestations familiales	15	Jours fériés légaux	29
4. Revenu minimum garanti (RMG) et autres prestations mixtes	16	Jours fériés bancaires	30
5. Assurance dépendance	16	Rémunération	30
		Tableau des majorations	30
Le contrat de travail	17	11. Registre spécial	31
1. Forme et preuve du contrat de travail	17	12. Paiement des rémunérations	31
Lors de son entrée dans l’établissement, toute personne embauchée:	18	13. Repos hebdomadaire	31
Mentions obligatoires supplémentaires pour contrats de travail à durée déterminée	19	14. Congé annuel	32
2. Période d’essai	20	Comment se calcule le congé d’un salarié travaillant à temps partiel ?	33
3. Révision du contrat de travail	23	15. Jours de repos	33
4. La durée de travail	23	16. Congé extraordinaire	34
Aménagement du temps de travail	23	17. Congés spéciaux	34
I. Système à horaire fixe	23	Congé de maternité	34
II. Système à horaire flexible	24	Congé parental	36
A. Période de référence semestrielle	24	Congé d’accueil	37
B. L’horaire mobile	24	Congé syndical	37
5. Travail supplémentaire	25	Congé social	37
a) dans le cadre du système à horaire fixe	25	Congé politique	38
b) dans le cadre du système à horaire flexible	25	Congé pour raisons familiales	38
La rémunération des heures supplémentaires	26	Congé pour la recherche d’un nouvel emploi	38
		Congé jeunesse	38
		Congé sportif	38

Congé culturel	39	Inscription au bureau d'accueil	62
Congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage	39	Remise du questionnaire	63
Congé de la coopération au développement	39	Inscription définitive.	63
Congé-formation	39	Conditions de stage	63
Congé individuel de formation.	39	Obligations	64
Congé pour mandats sociaux	40	Montant de l'indemnité de chômage complet	65
Congé linguistique	40	Durée de l'indemnisation	66
Congé d'accompagnement	41		
18. Sorties de bureaux autorisés	42	Bureaux de l'ADEM (2013)	67
19. Mesures disciplinaires.	42		
		Demander des indemnités de chômage en tant que frontalier ayant perdu son emploi au Luxembourg	69
Résiliation du contrat de travail	43	Conditions d'octroi des prestations	70
Résiliation avec préavis	43	Niveau des prestations	70
La contestation du licenciement	46	Assurance maladie	70
Dispense de travail	47		
Licenciement pour faute grave	48	Aide au réemploi	71
Licenciement abusif par l'employeur	49	La démarche à suivre :	72
Résiliation du contrat de travail d'un commun accord	52		
Maladie ou accident du salarié	52	Les différentes formes de pensions légales	73
Le certificat de travail	52	1) Pension de vieillesse	74
		2) Pension de vieillesse anticipée	74
Assurance maladie	53	3) Pension d'invalidité	75
Entrée en vigueur du statut unique et création de La Caisse Nationale de Santé (CNS).	53	Modalités d'obtention de la pension d'invalidité	75
Les droits personnels	53	Pension de survie	76
L'assurance obligatoire	53		
L'assurance volontaire.	54	Préretraite	76
A quoi vous sert la carte de légitimation ?	55	Préretraite-solidarité.	76
Les agences de la CNS	56	Préretraite-ajustement	77
Assurance Accidents	57	Préretraite progressive	77
Procédure de déclaration des accidents de travail et de trajet	58	Indemnité de préretraite.	77
Cotisations	58		
Prestations	58	Bibliographie	78
		Adresses utiles	79
Chômage	61		
Conditions d'admission	61		
S'inscrire comme demandeur d'emploi	62		

Préface

Nous avons souhaité mettre à la disposition des employés du secteur financier un guide de référence permettant d'éclaircir rapidement et de manière générale les principes fondamentaux qui entourent les relations de travail. Vu la complexité et le volume de la matière, notamment en matière du droit du travail et de la législation sociale, il ne peut se prévaloir de donner des réponses à toutes les questions que vous rencontrez dans les cas spécifiques auxquels vous pourrez être confrontés au courant de votre carrière professionnelle. Néanmoins, il explique, de manière concise les thèmes qui couvrent une bonne partie des questions qui reviennent couramment.

Le présent guide du salarié fournit donc des renseignements d'ordre général basés sur les textes légaux, améliorés à divers points dans l'intérêt des salariés, notamment par le biais de conventions collectives de travail. Ceci est notamment le cas pour le secteur Banques et Assurances où, sous la direction de l'ALEBA, les discussions entre partenaires sociaux ont pu apporter beaucoup d'amendements de sorte à faire aujourd'hui la référence en matière de conventions collectives dans le secteur privé.

Enracinés dans les métiers qui sont les nôtres et, par conséquent fort des connaissances que nous maîtrisons, nous mettons notre professionnalisme au seul profit de nos adhérents, actuels et futurs.

Quelle que soit la question que vous aurez dans le cadre de votre relation de travail, respectivement quoiqu'il vous arrive sur votre lieu de travail, contactez vos représentants ALEBA, soit en vous adressant directement à vos délégués ALEBA au sein de votre entreprise, soit en contactant le bureau syndical de l'ALEBA.

L'ALEBA garantit discrétion, rapidité et suivi.

Marc GLESENER

Président

Pourquoi se syndiquer?

Vous refusez que le secteur financier ne connaisse que fusions, restructurations, filialisations, externalisations et les plans sociaux qui les accompagnent quand ce n'est pas le licenciement des salariés un par un sous des prétextes douteux!

Vous vous indignez, que le surmenage et le stress augmentent et que le harcèlement moral devienne une pratique de gestion des ressources humaines courantes pour pousser les salariés devenus indésirables à la démission!

Vous vous rendez compte, que face à un patronat puissant et bien organisé, le «chacun pour soi» ne peut pas faire grand-chose, surtout face aux dégradations des conditions de travail et face aux mesures de plus en plus arbitraires de la part des patrons!

“ **L'union des salariés fait la force des salariés!**

Sans syndicats, il n'y aurait pas de droits pour les salariés, ou très peu...

Sans syndicats, un droit de travail, garantissant un minimum de protection des salariés contre l'arbitraire du patron, n'existerait pas.

Pratiquement toutes les améliorations apportées aux salariés ont été obtenues par les syndicats, souvent après d'âpres luttes.

“ **Se syndiquer, c'est exister dans l'entreprise!**

Le chacun pour soi face à un patron puissant ne peut mener qu'à l'impasse.

Pour se faire entendre face à un patronat qui veut augmenter la productivité à tout prix, les salariés doivent s'unir et être solidaires.

Se syndiquer, c'est donner du poids à ses revendications, parce que le combat pour la préservation des droits sociaux existants et l'acquisition de nouveaux droits est permanent.

“ **Se syndiquer, c'est la solidarité entre les salariés!**

Le syndicalisme, c'est la solidarité entre tous les salariés, quelles que soit leur situation, leur profession, leur qualification et leur âge.

Les syndicats revendiquent des améliorations de travail qui bénéficient à tous les salariés et négocient les conventions collectives dans l'intérêt de tous les salariés.

En se syndiquant, les salariés renforcent les syndicats et donnent du poids à leurs revendications légitimes.

Pourquoi adhérer à l'ALEBA?

Si vous êtes salarié(e) du secteur financier et vous n'êtes pas encore syndiqué(e), voici quelques bonnes raisons pour devenir membre de l'ALEBA:

“ **Le numéro 1 du secteur financier**
L'ALEBA compte plus de 12.000 membres et elle est de loin le plus grand syndicat de la place financière de Luxembourg. En 2009, le nombre de ses membres a encore augmenté de plus de 300 personnes!

En novembre 2008, lors des dernières élections des délégations du personnel, l'ALEBA a obtenu la confiance de plus de 70% des électeurs du secteur financier et des secteurs connexes et dispose ainsi de 750 représentants de salariés dans 85 banques, 23 compagnies d'assurances et 22 sociétés du secteur connexe.

Cette confiance massive des salariés du secteur financier, l'ALEBA l'a acquise au fil des décennies, à travers un travail syndical ouvert et honnête et par une transparence de sa politique syndicale.

“ **Seulement un syndicat fort peut s'imposer**
Seulement un syndicat fort et puissant, tel que l'ALEBA, peut défendre d'une manière efficace les intérêts de **tous** les employés du secteur financier.

Vu les nombreux défis à relever dans ce secteur, tels que la crise financière, les mesures de restructuration, les délocalisations et les plans sociaux, uniquement un syndicat fort, comme l'ALEBA, peut créer la pression nécessaire pour s'imposer avec succès.

Renforcer l'ALEBA signifie qu'elle pourra dans l'avenir encore mieux défendre les intérêts des salariés.

Elle compte pour ce faire sur votre soutien!

“ 95 ans de travail syndical sérieux et compétent

Les employés savent que derrière l’ALEBA, il y a une structure forte et un personnel qui, d’une manière compétente et sérieuse, défend les intérêts de **tous** les employés du secteur financier.

Étant donné que l’ALEBA, largement majoritaire dans le secteur financier, dispose du statut de syndicat représentatif dans ce secteur, elle a le droit de négocier seule les conventions collectives.

Elle l’a toujours fait d’une manière responsable. Ceci est d’autant plus vrai que l’ALEBA, tout au long de la crise économique et ce depuis son éclatement en 2007 a su préserver voire même étendre les conditions sociales dans le secteur financier.

La convention collective banques (2007-2009), qui était signée uniquement par l’ALEBA, a apporté, dans un contexte économique difficile, des augmentations salariales de 6,7% sur une période de 3 ans!

La prolongation de cette CCT pour 2010 a été finalement aussi soutenue par les autres syndicats représentés dans le secteur. La CCT banques 2011-2013 qui est actuellement en vigueur a aussi été améliorée, notamment au niveau de la protection des salariés en cas de licenciements économiques. Une évolution importante dans l’environnement actuel ! La convention collective des salariés des compagnies d’assurances suit de près l’évolution de la CCT Banques et garantit aux salariés du secteur des assurances des conditions de travail et financières bien au-delà des textes légaux.

“ Garant d’un travail syndical libre et indépendant

Contrairement aux syndicats politiques, l’ALEBA est libre de tous calculs et manœuvres politiques. L’ALEBA peut donc se vanter d’une crédibilité incontestable.

Elle peut se concentrer pleinement sur les intérêts des employés du secteur financier et n’est pas obligée de prendre des considérations pour des «amis politiques» dans le gouvernement ou ailleurs.

Les prestations de l'ALEBA

L'ALEBA offre les prestations suivantes à ses membres:

- ▶ **Des conseils juridiques gratuits** dans les domaines du droit du travail, du droit social et du droit civil.

- ▶ **Une assistance juridique gratuite** (après une période de stage de 6 mois et conformément au règlement des affaires juridiques) en cas de litige dans le cadre de problèmes professionnels.

- ▶ **Des séances de formation** au sujet des activités syndicales (délégué du personnel, délégué à la sécurité, à l'égalité).

- ▶ **De l'information régulière** sur les actions et interventions syndicales, notre magazine ALEBA-Info, le rapport annuel, ainsi que les informations du secteur financier sur notre site internet www.aleba.lu.

- ▶ **Des exposés** par des spécialistes sur des sujets d'actualité et d'intérêt commun (déclaration d'impôts p.ex.).

- ▶ **Des brochures d'information thématiques**, concernant aussi bien des thèmes à caractère social (Convention Collective de Travail, congé de maternité, incapacité de travail) que légal (droit du travail, congé annuel, travail intérimaire).

- ▶ **Une affiliation automatique et gratuite** à la Mutuelle de l'ALEBA qui donne accès à l'affiliation à la CMC (Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste).

- ▶ **Une protection supplémentaire des intérêts de ses affiliés** grâce aux représentants de l'ALEBA dans les organismes sociaux importants au niveau national tout comme la représentation de l'ALEBA dans l'UNI, la plus grande union syndicale mondiale.

- ▶ **Des prestations améliorées** par des partenariats (assurance maladie complémentaire p.ex.).

- ▶ **Une cotisation réduite** pour une affiliation à «Luxembourg Air-Rescue».

Structure de l'ALEBA

■ Assemblée Générale

Tous les membres actifs et pensionnés

■ Assemblée des Délégués

Délégués élus désignés par la délégation du personnel proportionnellement en fonction du nombre de membres dans l'entreprise concernée. (± 350 membres au total)

■ Comité d'Administration

Délégués élus à l'assemblée des délégués et désignés par leur Délégation du personnel respective en fonction d'un quota proportionnel basé sur le nombre de membres dans l'entreprise. (37 membres)

■ Commissions

AFFAIRES FISCALES
AFFAIRES JURIDIQUES
AFFAIRES SOCIALES
CADRES
COMITES D'ENTREPRISES EUROPEEN
FEMMES
FORMATION
FRONTALIERS
JEUNES TRAVAILLEURS
NEGOCIATION CONVENTION COLLECTIVES
SECURITE, SANTE AU TRAVAIL

Ces commissions sont des groupes de travail spécifiques qui se réunissent en fonction de l'évolution des domaines respectifs.

■ L'Exécutif

L'Exécutif est composé des Président, Vice-Présidents, Secrétaire Général, Trésorier, d'Asseseurs et de membres cooptés du personnel dirigeant de l'ALEBA (14 membres)

■ Bureau Syndical

L'ALEBA occupe actuellement 11 salariés qui forment le bureau syndical.

Composition de l'Exécutif			TEL.	FAX
GLESENER Marc	président	KBL	4797-3910	4797-73571
BEFFORT Gilbert	1er vice-prés.	BGL BNP-PARIBAS	4242-7055	4242-2133
SCHNEIDER Jean-Marie (Jim)	vice-prés. ass.	FOYER	43743-3083	43743-3583
SCOLATI Roberto	vice-prés.banques	B. DE LUX	49924-3804	49924-3514
HOELTGEN Christian	secr. général	KBL	4797-3917	4797-73571
BACK Alain	trés. général	ING	44991-554	44991-445
KIHM Arsène	assesseur	ING	406540-9292	406540-9281
KRIER Carlo	assesseur	BGL BNP-PARIBAS	4242-2272	4242-2133
STEICHEN Gilles	assesseur	ST. ST. B.	464010-267	262000-34
TERZER Marc	assesseur	BIL	4590-2069	4590-5728
WELSCHBILLIG Fernand	assesseur	BIL	4590-2068	

Composition du comité d'Administration			TEL.	FAX
BAUSTERT René	membre	ASS.LA.LUX	4761-6202	4761-489
BIRMANN Martine	membre	BIL	2459-5646	2459-5691
CLEMENTE Patrick	membre	CACEIS	4767-2496	4767-3496
COLLIN Patrice	membre	SGBT	479311-259	471134
DELAVALLE Jérôme	membre	AXA	44 24 24-4517	
FAUST Roland	membre	BIL	4590-4848	
FOLSCHIED Pierrette	membre	BGL BNP-PARIBAS	4646-5192	
GILLANDER Jeannot	membre	BQUE DE LUX	49924-38 06	488740
GODFROID Francis	membre	KBL	4797-2235	4797-73660
HAGEN Jochem	membre	HSBC T&B	471847-961	471515-961
JUDE Patrick	membre	WARBURG	424545-209	424545-406
LARDO Daniel	membre	KBL	4797-7959	4797-7950

LEHNERT Daniëlle	membre	DZ PRIVATBK	44 903-2352	44903-72352
MAY Emile	membre	BIL	4590-4261	4590-3852
MUNSTER Hubert	membre	CLEARSTR.	2433-5359	24363-5359
PALUMBO Marco	membre	ING	40 65 40 365	40 65 40 9215
PRINZ Klaus Peter	membre	UNICREDIT	42 72-25 53	42 72 45 39
SCHROEDER Claude	membre	ALLIANZ LIFE	472346-219	472346-269
SIMON Charles	membre	HAUCK	451314-375	451314-389
STAMMET Yves	membre	LB LUX	424344-103	424344-199
STEINMETZ Heike	membre	COMMERZBK	477911-2498	
FEDERICI Michaël	coopté	ALEBA	223 228-1	
MUNCHEN Yves	coopté	ALEBA	223 228-1	
WALISCH Félix	coopté	ALEBA	223 228-1	
FORESTIER Aude	observatrice	ALEBA	223 228-1	

Composition du Bureau syndical		TEL.
MUNCHEN Yves	Assistant du Président	223 228-307
MENDES Patrick	Secrétariat	223 228-301
ANTUNES Vera	Secrétariat	223 228-300
BEFFORT Sylvie	Secrétariat	223 228-306
GONÇALVES Eduardo	Secrétariat	223 228-302
FORESTIER Aude	Communication	223 228-304
FEDERICI Michaël	Juridique	223 228-321
VALENTE Rui	Juridique	223 228-322
WALISCH Félix	Coordination	223 228-305
PETROSILLO Maria	Coordination	223 228-323
BROUWER Johan	Coordination	223 228-308

Représentations de l'ALEBA

L'ALEBA est largement majoritaire dans les secteurs banques, assurances et le secteur connexe, secteurs clés de notre économie. Elle y affiche une présence forte avec une audience électorale de 70%.

Outre les représentations directes au niveau des différentes entreprises, que ce soit au niveau des délégations du personnel, des comités mixtes d'entreprises, des conseils d'administration et des comités d'entreprises européen, elle est représentée dans les organes vitaux de notre économie pour y assurer la défense des intérêts de ses membres.

“ 1) Au niveau national L'ALEBA est représentée au sein des institutions suivantes :

Chambre des Salariés (CSL) :

GLESENER Marc (KBL) Vice-président, Commission sociale, Commission économique
FISCHER Fernand (BIL) Trésorier, Commission Sociale
BACK Alain (ING) Commission des finances, Commission Formation
BIRMANN Martine (BIL) Comité à l'égalité, Commission économique
GRULMS Micky (BIL) Comité à l'égalité
Membres suppléants : JANSSENS Christine (KBL), WAGNER Donny (BIL),
BEFFORT Gilbert (BGL), HOELTGEN Christian (KBL), RICHARD Denis (ING)

Centre Commun de la Sécurité Sociale

BEFFORT Gilbert Effectif
GODFROID Francis Suppléant

Caisse Nationale d'Assurance Pension

HOELTGEN Christian Effectif
KIHM Arsène Suppléant

Caisse Nationale de Santé

BAUSTERT René Suppléant
HINGER Jean-Claude Suppléant

Fonds de Compensation

SCHNEIDER Jim Effectif
GRULMS Micky Suppléant

Conseil Supérieur des Assurances Sociales

RIES François Assesneur

Conseil Arbitral des Assurances Sociales

SCHNEIDER Jim Assesneur

SCOLATI Roberto Assesneur

Tribunal du Travail

BEFFORT Gilbert Assesneur

DIEDENHOFEN Nico Assesneur

RIES François Assesneur suppléant

SCHNEIDER Jim Assesneur suppléant

Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM)

BACK Pierre Commissaire aux comptes

Fédération Nationale Mutualiste Luxembourgeoise (FNML)

BACK Pierre Secrétaire général

Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC)

BACK Alain Réviseur de caisse

DIEDENHOFEN Nico Secrétaire général

2) Au niveau international

“ L’ALEBA est affiliée à l’UNI (Union Network International).

L’UNI est née le 1er janvier 2000 du regroupement de la F.I.E.T. (Fédération Internationale

des employés, techniciens et cadres) avec l’Internationale des Communications, la

Fédération Graphique Internationale et l’Internationale des Médias et du Spectacle.

Elle représente aujourd’hui plus de 15 millions d’adhérents, regroupés dans plus de 900

syndicats de 140 pays, ce qui fait le plus grand groupement de syndicats individuels du

monde.

Cette nouvelle organisation mondiale est subdivisée en structures

- ▶ régionales (UNI-Europe)
- ▶ sectorielles (UNI-Finances)
- ▶ thématiques (UNI-Femmes, UNI-Jeunes)

La section UNI-Finances, que a en charge le secteur des banques et assurances est

particulièrement bien représentée avec plus de 3 millions d’adhérents à travers le monde.

La Mutuelle de l'ALEBA

Date de fondation : 20 octobre 1928.

Affiliée à

- ▶ la Fédération Nationale des Caisses de Décès Mutualistes (FNML)
- ▶ l'Union des Caisses de Décès Mutualistes du Centre.
- ▶ la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste

Cotisation

La cotisation est comprise dans la cotisation du syndicat ALEBA

Prestations

- ▶ Versement d'un montant forfaitaire aux héritiers légaux en cas de décès
- ▶ Prise en charge d'une quote-part de l'affiliation auprès de Luxembourg Air-Rescue
- ▶ Octroi d'une aide financière en cas de maladie grave, de blessures et d'infirmité (demande de remboursement disponible au secrétariat de l'ALEBA) suivant les dispositions statutaires et réglementaires en vigueur

Mutuelle reconnue pour permettre l'affiliation à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste et à Presta Plus.

Paramètres sociaux

Inspection générale de la sécurité sociale

Nombre indice applicable: 775,17 (valables à partir du 1er octobre 2013)

1. Minima et maxima cotisables

Salaire social minimum mensuel

1.921,03

Minimum cotisable actifs (tous les régimes)	salaire	horaire	
18 ans et plus non qualifié	100%	11,1042	1.921,03
17 à 18 ans	80%	8,8834	1.536,82
15 à 17 ans	75%	8,3282	1.440,77
18 ans et plus qualifié	120%	13,3250	2.305,23
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130%		2.497,33
Maximum cotisable (tous les régimes)			9.605,13

2. Assurance pension

Pension minimum personnelle	1.703,10
Pension minimum de conjoint survivant	1.703,10
Pension minimum d'orphelin	462,83
Pension personnelle maximum	7.884,73
Seuil inférieur anti-cumul pension + revenu	2.270,80
Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant	2.838,50
Revenu professionnel immunisé	1.261,56
Allocation de fin d'année (1/12) (carrière de 40 ans)	60,63
Forfait d'éducation (art. 3) (par enfant/par mois)	86,54
Forfait d'éducation (art. IX, 7°) (par enfant/par mois)	108,91

3. Prestations familiales *

a) Allocations familiales

• montant pour 1 enfant	185,60	• montant pour 2 enfants	440,72
• montant pour 3 enfants	802,74	• montant pour 4 enfants	1.164,56
• montant pour 5 enfants	1.526,38		

Majorations d'âge

• par enfant âgé de 6 - 11 ans	16,17	• par enfant âgé de 12 ans et plus	48,52
--------------------------------	-------	------------------------------------	-------

Allocation spéciale supplémentaire	185,60
------------------------------------	--------

b) Allocation d'éducation - montant plein 100%	485,01
• montant réduit à 50%	242,50

* montants figés à l'indice 652,16 (L:27.06.2007) / Boni pour enfant (L:21.12.2007)

Revenu professionnel pris en compte en cas d'activité des deux parents	
• 1 enfant à charge	5.438,25
• plus de 2 enfants à charge	9.063,75
• 2 enfants à charge	7.251,00
c) Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)	
• 1 enfant de 6 - 11 ans	113,15
• groupe de 3 enfants et plus	274,82
• 1 enfant 12 ans et plus	161,67
• groupe de 3 enfants et plus	323,34
• groupe de 2 enfants	194,02
• groupe de 2 enfants	242,47
d) Allocation de naissance (3 tranches)	580,03
• montant par tranche	
e) Allocation de maternité (maximum 16 semaines)	194,02
• montant par semaine	
f) Congé parental -indemnité forfaitaire mensuelle	
• congé à plein temps	1.778,31
• congé à temps partiel	889,15
g) Boni pour enfant (par mois/par enfant)	76,88

4. Revenu minimum garanti (RMG) et autres prestations mixtes

(versés sous conditions de ressources)

Montant par mois - 1ère personne adulte	1.348,18
• communauté domestique de deux personnes adultes	2.022,27
• personne adulte supplémentaire	385,73
• enfant	122,56
Revenu pour personnes handicapées	1.348,18
Allocation pour personnes gravement handicapées	691,76
Allocation de soins	691,76

5. Assurance dépendance

Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins	
- à séjour continu par heure	48,36
- à séjour intermittent par heure	54,19
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins par heure	66,43
Valeur monétaire pour les centres semi-stationnaires par heure	56,95
Montant maximal des prestations en espèces par semaine	262,50
Produits nécessaires aux aides et soins par mois	111,00
Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans	480,26

Le contrat de travail

■ 1. Forme et preuve du contrat de travail

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié (Art. L. 121-4 du Code du Travail).

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur et le deuxième au salarié.

Le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes:

1. l'identité des parties
2. la date du début de l'exécution du contrat de travail
3. le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié sera occupé à divers endroits et plus particulièrement à l'étranger ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur
4. la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié
6. l'horaire normal du travail
7. le salaire de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, les accessoires de salaires, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement du salaire auquel le salarié a droit
8. la durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue
11. les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu

12. la mention de la Convention Collective de Travail des salariés de banque
13. le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles

Sans préjudice des dispositions de l'art. L. 121-7 du code du travail, (Révision d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié (point 3 de ce chapitre)) **toute modification du contrat de travail et des éléments mentionnés ci-dessus** fait l'objet d'une modification écrite du contrat de travail. Le document modificatif signé par les deux parties est établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Outre les dispositions de l'article L. 121-4. (2) du Code du Travail, **la Convention Collective de Travail des salariés de banque (2010) exige** la mention des points suivants dans le contrat de travail :

- a) – pour ceux qui entrent en service d'une banque pour la première fois :
 - leur groupe de fonction;
 - pour ceux qui changent l'employeur à l'intérieur du secteur bancaire : leur groupe de fonction ainsi que la rémunération de base résultant de l'application de la convention collective, qui restent acquis au salarié à fonction égale;
- b) – les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée:

- ▶ reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur (soit sous forme électronique et à défaut sur support papier)
- ▶ est avisée de ses droits et devoirs
- ▶ est informée du fonctionnement de la délégation du personnel, en principe par celle-ci.

Le président de la délégation du personnel recevra dans la huitaine une liste des personnes embauchées, avec mention des services d'affectation.

Tout salarié engagé par une banque doit se soumettre à un examen médical d'embauche conformément aux dispositions de l'art. L. 326-1 du Code du Travail. Le service de santé du secteur financier est l'Association pour la santé au travail du secteur financier (ASTF).

Si le salarié est amené à exercer son travail pendant plus d'un mois hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, sous réserve du respect des dispositions ci-dessus énumérées, avant son départ, un écrit devant comporter au moins les informations suivantes:

- ▶ la durée du travail exercé à l'étranger
- ▶ la devise servant au paiement du salaire
- ▶ le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation
- ▶ le cas échéant, les conditions de rapatriement du salarié

Toute modification du contrat de travail et des éléments mentionnés ci-dessus fait l'objet d'un document écrit à remettre à l'employeur au salarié au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées.

Mentions obligatoires supplémentaires pour contrats de travail à durée déterminée

- ▶ la mention du contrat à durée déterminée
- ▶ lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme
- ▶ lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu
- ▶ lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent. Au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste
- ▶ la durée de la période d'essai éventuellement prévue
- ▶ le cas échéant, la clause de renouvellement, sachant que le contrat à durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée

A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

■ 2. Période d'essai

Le cadre légal de la période d'essai est définie dans les articles L. 122-11 et L. 121-5 du Code du Travail.

Art. L. 122-11 :

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'art. L. 121-5.
Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.
- 2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'art. L. 122-4 de la présente loi.
- 3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'art. L. 121-5.
- 4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Art. L. 121-5 :

- 1) Sans préjudice des dispositions de l'art. L. 122-8, alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'art. L. 121-4, pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera procédé d'une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

- 2)** La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder :

- 1)** trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique
- 2)** douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

- 3)** la clause d'essai ne peut être renouvelée.
- 4)** Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'art. L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l’alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l’essai dans les formes prévues aux art. L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l’expiration d’un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

- ▶ à autant de jours que la durée de l’essai convenue
au contrat compte de semaines
- ▶ à quatre jours par mois d’essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois

Sont applicables au cours de la période d’essai les dispositions de l’art. L. 121-6 et celles des art. L. 337-1 et L. 337-6.

- 5) Lorsqu’il n’est pas mis fin au contrat à l’essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l’expiration de la période d’essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l’entrée en service.

Afin d’illustrer les modalités de l’art. L. 121-5 on peut se référer au tableau suivant:

Durée période d’essai	Délai de préavis (jours de calendrier)
2 semaines	2 jours (*)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours (**)
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois

* Dans la mesure où la période d’essai ne peut être dénoncée pendant la période minimale de 2 semaines, on devrait déduire qu’on ne peut pas conclure de contrat à l’essai de 2 semaines.

** Suivant la loi, la période d’essai n’excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, le période d’essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers; il en découle que la loi ne semble pas prévoir une clause d’essai pour un mois.

■ 3. Révision du contrat de travail (art. L. 121-7)

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander, par lettre recommandée et dans un délai d'un mois à compter de la notification, les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs avec précision, par lettre recommandée, au plus tard un mois après notification de la lettre recommandée.

Dans les entreprises occupant 150 salariés au moins, l'employeur doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifiée par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu d'entretien. Copie de cette convocation doit être adressée à la Délégation, s'il en existe, sinon à l'Inspection du Travail.

Le salarié a le droit de se faire assister, lors de l'entretien, par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne, relatif à l'emploi des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail.

■ 4. La durée de travail

Selon la Convention Collective de travail des salariés de banque (2010), la durée hebdomadaire de travail d'un emploi à temps plein est de 40 heures réparties, en principe, sur 5 jours ouvrables. La durée de travail hebdomadaire de 40 heures peut néanmoins être répartie sur 4 ou sur 6 jours.

Aménagement du temps de travail

I. Système à horaire fixe

Sans préjudice des stipulations de l'article ci-devant, l'horaire de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Les horaires de travail sont fixés après consultation de la délégation du personnel.

II. Système à horaire flexible

Les banques ont toutefois la possibilité d'instituer, pour tout ou partie de leur établissement, un aménagement du temps de travail suivant les modalités définies ci-après. Ces modalités s'appliquent mutatis mutandis aux salariés disposant d'un contrat de travail à temps partiel.

A. Période de référence semestrielle

Sauf adoption de la part des banques d'une période de référence plus courte, après négociation avec la délégation du personnel, la période de référence est fixée à 6 mois. Par ailleurs sauf décision contraire de la part des banques, après consultation de la délégation du personnel, les périodes de référence semestrielles finissent fin mars et fin septembre.

Il est fait rapport à la délégation du personnel sur les soldes globalisés des heures excédentaires à l'issue du 3^e mois de chaque période de référence.

Les établissements bancaires établiront en temps utile, et au plus tard 5 jours avant le début de la période de référence, un plan d'organisation du travail qui peut être substitué par un règlement sur le fonctionnement de l'horaire mobile.

En fin de la période de référence semestrielle, il est procédé à un décompte individuel en vue d'identifier les heures excédant la durée hebdomadaire moyenne de 40 heures (crédits) ainsi que, le cas échéant, les heures inférieures à ladite moyenne (débits).

Le règlement de l'horaire mobile peut déterminer quel nombre d'heures de travail excédentaires peut être reporté à la période de référence suivante. Les heures excédentaires restantes sont à considérer comme travail supplémentaire pour autant que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant et conformément à la réglementation interne des banques.

B. L'horaire mobile

L'horaire mobile est un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des intérêts des différentes parties concernées.

Les salariés sont libres de gérer dans le cadre d'un horaire mobile leur emploi du temps selon leurs désirs et contraintes personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

L'amplitude de la durée du travail comprise dans l'horaire mobile est limitée par des

minima et des maxima. Les minima sont à établir par chaque banque alors que les maxima ne peuvent dépasser 10 heures par jours et 48 heures par semaine. Au cours de la période de référence semestrielle les durées de travail journalière et hebdomadaire ne représentent partant que des grandeurs moyennes qui sont de 40 heures par semaine et, dans l'hypothèse où le travail est réparti sur cinq jours, de 8 heures par jour.

Comme le salarié est responsable de la bonne exécution de la tâche lui confiée, il lui appartient aussi de gérer, ensemble avec le responsable de service, son horaire de travail et partant de compenser des excédents (crédit) ou des déficits (débits) en heures de travail se présentant le cas échéant au cours de la période de référence semestrielle. Ces récupérations sont fixés en principe selon le désir du salarié à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Elles se font notamment par des heures par jour, des demi-journées, des journées entières ou des journées regroupées.

■ 5. Travail supplémentaire

a) dans le cadre du système à horaire fixe

Est à considérer comme travail supplémentaire dans le cadre du système horaire fixe tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail portées respectivement à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, pour autant que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant et conformément à la réglementation interne des banques.

b) dans le cadre du système à horaire flexible

A l'exclusion des heures dues à un cas de force majeure et à des événements imprévisibles et sous réserve, le cas échéant, d'un nombre d'heures excédentaires à reporter sur la période de référence semestrielle subséquente conformément à la réglementation sur l'horaire mobile de chaque établissement bancaire, les excédents d'heures de travail (crédits) dépassant la durée moyenne hebdomadaire de 40 heures en fin de la période de référence semestrielle sont considérées comme des heures supplémentaires dans la mesure où elles n'ont pour des raisons de service pu être compensées et pour autant que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant et conformément à la réglementation interne des

banques. Les amplitudes journalière et hebdomadaire dans laquelle se situe l'horaire de travail flexible étant limitées à respectivement 1h/jour et 48h/semaine sous réserve des dispositions légales en vigueur, toute heure prestée – à la demande de l'employeur ou de son représentant ou conformément à la réglementation interne des banques – au-delà de ces limites journalières et hebdomadaire, est considérée comme heure supplémentaire.

La rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rétribuées de la façon suivante :

- ▶ soit par paiement en numéraire au taux de 150%
- ▶ soit par compensation par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée; ces heures peuvent être converties en jours de repos à récupérer dans l'année qui suit le décompte
- ▶ soit par une combinaison des deux solutions précédentes
- ▶ soit en cas d'affectation spécifique moyennant application d'un taux de compensation en temps de 175%

Les heures supplémentaires qui sont rétribuées en espèces sont réglées ensemble respectivement avec le salaire du mois subséquent.

Dans le cas d'heures supplémentaires à la fin de la période de référence semestrielle les heures qui sont rétribuées en espèces sont réglées ensemble respectivement avec le salaire du mois qui suit le décompte.

Travail complémentaire dans le cadre du système à horaire flexible pour les salariés de banque

Définition

Sont qualifiées d'heures complémentaires les heures de travail prestées à la demande de l'employeur au-delà de la 45e heure de travail au cours d'une semaine. Il s'agit donc le cas échéant des heures se situant entre la 46e et la 48e heures inclusivement au cours d'une période de référence hebdomadaire.

Les heures de travail identifiées en tant qu'heures complémentaires continuent à intervenir pour le calcul de la durée moyenne de travail au cours de la période de référence de 6 mois ; elles sont partant aussi susceptibles d'être compensées au cours de la période de

référence semestrielle et/ou d'intervenir dans le décompte intervenant en fin de période de référence semestrielle.

Période de référence hebdomadaire

L'identification des heures complémentaires se fait sur une période de référence d'une semaine.

Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont rémunérées moyennant majoration de 25% du taux horaire. Le règlement de ce supplément intervient ensemble avec le salaire du mois qui suit le décompte afférent.

■ 6. Travail à temps partiel

Définition

La loi considère comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

Obligations patronales

- ▶ consultation préalable du comité mixte d'entreprise ou, à défaut, de la délégation du personnel, s'il en existe, lorsque l'entreprise envisage la création de postes de travail à temps partiel.
- ▶ Priorité d'information à réserver aux salariés de l'établissement qui ont manifesté le souhait soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet.

Forme et contenu du contrat de travail

Outre les dispositions définies par la législation sur le contrat de travail, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner:

- ▶ la durée hebdomadaire de travail
- ▶ les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord
- ▶ le cas échéant, les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées des heures supplémentaires

Heures supplémentaires

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés occupés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est prise en compte pour les salariés occupés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet. L'indemnité de départ des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps complet dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Période d'essai

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

■ 7. Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 22 heures du soir et 6 heures du matin.

Pour chaque heure travaillée entre 22 heures du soir et 6 heures du matin, le salarié a droit à son salaire horaire normal majoré de 30%. Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par 173 la rémunération de base mensuelle, augmentée de la prime de ménage respectivement de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13^e mois.

■ 8. Travail du samedi

Lorsque pour des raisons d'organisation du travail, le salarié de banque est appelé par son supérieur hiérarchique à prester du travail un samedi, ces heures sont à multiplier par le facteur 1,25 pour déterminer le nombre d'heures à considérer pour la computation de la durée de travail. Si l'application du coefficient 1,25 a pour conséquence de porter le nombre d'heures de travail au-delà soit de 10h/jour, soit de 48h/semaine, soit de la moyenne de 40h/semaine à la fin de la période de référence (c.à.d. 6 mois, sauf adaptation de la part des banques d'une période de référence plus courte, après négociation avec la délégation du personnel), les heures excédentaires sont à qualifier d'heures supplémentaires. Si elle a pour conséquence de faire passer le nombre d'heures de travail de 45h/semaine, les heures excédentaires sont à qualifier d'heures complémentaires.

Ce régime exclut cependant les employés dont la prestation de travail les samedis rentre contractuellement dans l'organisation normale et régulière de leur travail au cours d'une semaine de 40 heures répartie sur 5 jours ouvrables. Cependant, les droits légalement acquis lors de la rentrée en vigueur de la présente convention ne sont pas remis en cause. Les salariés qui sont appelés à prêter occasionnellement du travail le samedi pour parer notamment à des surcroûts exceptionnels de travail, heures s'ajoutant à la durée normale de travail et dont la récupération n'est pas envisageable, se verront bénéficier de suite c.à.d. au plus tard ensemble avec la rémunération du mois qui suit celui au cours duquel le travail de samedi a été presté, de la rémunération de celles-ci ainsi que des majorations pour heures supplémentaires (100%+50%) à l'exclusion du coefficient de 1,25.

Le bénéfice de cette dernière stipulation ne trouve application que lorsque le travail de samedi répond à une demande expresse de l'employeur.

■ 9. Travail de dimanche

Selon l'article L. 231-2 du Code du Travail, le chef d'entreprise est tenu d'informer préalablement le directeur de l'inspection du travail et des mines et la délégation compétente du personnel pour tout travail de dimanche et de lui notifier en même temps une liste des salariés occupés le dimanche, la durée de leur occupation et la nature des travaux à effectuer. Copie de cette liste doit être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail.

Selon la Convention Collective de Travail des salariés de banque 2010, le salarié a droit, pour chaque heure de travaillée le dimanche, à son salaire horaire normal, majoré de 70%. Le travail de dimanche peut être compensé par un jour de repos compensatoire. En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû.

■ 10. Travail des jours fériés

Jours fériés légaux

En principe, il ne sera pas travaillé les jours fériés légaux suivants :

Le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le Jour de Noël, la St.-Etienne.

Jours fériés bancaires

Le Vendredi Saint et l'après-midi de la veille de Noël.

Jour férié des assurances

La veille de Noël.

Rémunération

Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, le salarié a droit à son salaire horaire normal (100 %) auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100 %) majorée de 100 %, c.à.d. la rémunération des heures prestées augmentée de 200 %.

La rémunération du travail un jour férié légal tombant sur un dimanche est effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur..

En ce qui concerne la rémunération des travaillées lors d'un jour férié bancaire, celles-ci sont à assimiler aux heures travaillées un dimanche.

La délégation du personnel doit être informée préalablement de toute prestation de travail lors d'un jour férié légal.

Cumul de travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit (à titre exemplatif et sur base d'une majoration de 50 %)

Tableau des majorations

	Salaire horaire normal	majoration	cumul
Travail supplémentaire	100 %	50 %	150 %
Travail de dimanche	100 %	70 %	170 %
Travail de jour férié légal	100 %	200 %	300 %
Travail de jour férié bancaire	100 %	70 %	170 %
Travail de nuit (22 à 6 heures)	100 %	30 %	130 %

Les majorations prévues pour travail supplémentaire, de nuit, de dimanche, de jour férié doivent être payées cumulativement.

Exemple I

Une heure de travail supplémentaire effectuée de nuit (de 22 heures du soir à 6 heures du matin) sera rémunérée de la façon suivante :

Heure normale	heure supplémentaire	travail de nuit
100 %	+50 %	+30 %
soit un taux de	180 %	
soit une majoration de	80 %	

Exemple II

Une heure supplémentaire prestée pendant les heures de nuit d'un jour férié légal est à rémunérer comme suit :

Salaire horaire normal	100 %
Rémunération des heures effectivement prestées majorées de 100 %	200 %
Supplément pour travail supplémentaire	50 %
Supplément pour travail de nuit	30 %
Soit un taux de	380 %
Respectivement une majoration de	280 %

■ 11. Registre spécial

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier toutes les prolongations de la durée normale de travail, les heures prestées les dimanches et jour fériés légaux ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs.

Ce fichier est à présenter à toute demande de la part du délégué de l'inspection du travail et des mines.

■ 12. Paiement des rémunérations

Le salaire stipulé en numéraire est à payer mensuellement, et ce au plus tard le dernier jour du mois du calendrier afférent.

En cas de besoins particuliers, légitimes et urgents, le salarié pourra obtenir le versement anticipatif de la fraction du salaire correspondant au travail accompli.

■ 13. Repos hebdomadaire

En principe, le salarié jouit d'un repos hebdomadaire de quarante-quatre heures ininterrompues. Dans ce temps de repos est à intégrer, dans la mesure du possible, le dimanche.

■ 14. Congé annuel

Tous les salariés ont droit à un congé payé de récréation.

La durée du congé annuel est de :

- ▶ 25 jours pour les salariés âgés de moins de 50 ans
- ▶ 27 jours pour les salariés âgés entre 50 et 54 ans
(application: l'année d'anniversaire)
- ▶ 28 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus
(application: l'année d'anniversaire)

Les salariés qui justifient une carrière professionnelle de 25 ans bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire (26 jours) sur présentation de pièces.

Ce jour de congé n'est pas cumulable avec les jours de congé liés à l'âge.

A titre d'exemple, un salarié âgé de 47 ans, justifiant d'une ancienneté professionnelle de 25 années dans le courant de l'année 2010 bénéficiera d'un jour supplémentaire (26 jours) à partir de la même année. A partir de l'année de son 50^e anniversaire, son congé sera porté à 2 jours (27 jours). Les demandes de congé (voir modèle-type d'une demande de congé) doivent être avisées dans un délai de 1 mois.

Le congé peut être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être, selon le désir du salarié, au moins de 12 jours ouvrables successifs.

Le congé peut être pris par journées entières et par demi-journées (c.à.d 4 heures). Les modalités sont à régler au sein de chaque entreprise. Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Si le congé accordé devait, pour des raisons impérieuses de service, être reporté, l'employeur subviendrait aux frais qu'entraînerait ce changement pour le salarié.

Le congé de la première année de service est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jour de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de congédiement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Le salarié qui change d'employeur dans le courant du mois et qui perdrait de ce fait le congé équivalent à ce mois, se verrait accorder le congé par le nouvel employeur, à la condition que ces employeurs soient tous les deux tenus par la Convention Collective de Travail des salariés de banque.

Le congé de maternité prévu par le Code du Travail n'enlève pas aux femmes le bénéfice intégral du congé annuel payé pour la période de cumul avec le congé-maternité.

Comment se calcule le congé d'un salarié travaillant à temps partiel ?

Pour un salarié travaillant à temps partiel (p.ex. 24 heures par semaine), les 5 semaines de congé sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

La base de calcul est la suivante :

5 semaines de congé x heures de travail/semaine. Le résultat aboutit à un congé annuel exprimé non en jours, mais en heures. Dans notre exemple d'un salarié travaillant 24 heures/semaine, le congé annuel s'élève à :

$5 \times 24 = 120$ heures de congé/an.

■ 15. Jours de repos

Les salariés de banque ont droit à 8,5 jours de repos par an.

Les salariés de l'assurance ont droit à 9,5 jours de repos par an.

Modalités d'application :

- ▶ Pour des raisons d'organisation du service des jours de repos peuvent être fixés collectivement pour l'ensemble du secteur sur avis de la Commission paritaire. Dans ce cas, ils seront fixés au moment de l'élaboration du calendrier des jours fériés. Les salariés en service à la date fixée bénéficieront de ces jours de repos collectif.
Lorsque, par nécessité de service, certains salariés ne pourront profiter de ces jours libres à la date prévue, ils auront droit au nombre de jours de repos compensatoire.
- ▶ Le ou les jours de repos qui sont pris individuellement par les salariés sont à prendre en période de basse activité.
- ▶ Par ailleurs les modalités des jours de repos sont celles prévues pour les jours de congé.

- Un ou plusieurs jours de repos peuvent être fixés collectivement pour l'entreprise ou pour des parties de l'entreprise, la délégation du personnel entendue en son avis. Les jours de congé fixés collectivement par l'entreprise doivent être notifiés aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année.

■ 16. Congé extraordinaire

Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire fixé comme suit, avec pleine conservation de sa rémunération.

Mariage/partenariat du salarié	6 jours
Décès du conjoint/partenaire	5 jours
Décès d'un parent ou allié du 1 ^{er} degré (soit père, mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, belle-fille)	3 jours
Naissance d'un enfant	3 jours (pour le père)
Mariage/partenariat de l'enfant	2 jours
Déménagement	2 jours
Adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un parent ou allié du 2 ^e degré (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur)	1 jour
Avant l'enrôlement au service militaire (banques)	1 jour
Donneur de sang et/ou plasma sanguin	½ journée
Ordnation/Prise de voile d'un enfant (assurances)	2 jours

■ 17. Congés spéciaux

Congé de maternité

La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal. Si l'accouchement a lieu après la date présumé, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite.

La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur est tenu de conserver à la femme salariée absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait droit durant son absence.

La période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux.

A l'expiration du congé de maternité, la femme salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai de préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauche.

L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, la bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ. La demande de réembauche de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faits par lettre recommandée avec avis de réception. La femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

La femme enceinte et la femme allaitante ne peuvent être tenues de prester des heures supplémentaires. La femme enceinte bénéficie d'une dispense de travail, sans perte de salaire, pour se rendre aux examens prénataux.

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction de travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail. Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

Congé parental

Chaque parent, qui est domicilié et qui réside d'une façon permanente au Luxembourg et qui est occupé légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant : Le premier congé parental doit être pris par un des parents à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil sous peine de le perdre définitivement. Le deuxième congé parental doit être pris par l'autre parent avant l'âge de 5 ans de l'enfant avec l'obligation de l'avoir consommé au moins à moitié. Un troisième congé parental non-rémunéré de 4 mois est prévu pour le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée mensuelle de travail.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande de congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Le congé parental ne donne droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

Congé d'accueil

En cas d'adoption par deux époux d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, la femme occupée dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit « congé d'accueil », d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Toutefois le conjoint de la femme visée à l'alinéa qui précède peut faire valoir le droit au congé d'accueil auprès de l'employeur du secteur privé qui l'occupe dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme renonce à faire valoir son droit au congé d'accueil. Il en est de même pour le conjoint occupé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme exerce une activité professionnelle non salariée.

Congé syndical

Dans chaque banque, un congé payé pour besoins syndicaux et formation syndicale sera convenu, en cas de besoin, entre la Délégation et la Direction pour les membres de la Délégation, selon un calendrier proposé par la Commission paritaire.

Congé social

Dans des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accident survenant à un proche membre de la famille d'un salarié, un congé social peut être accordé.

Les modalités du congé social sont à régler au sein de chaque établissement bancaire.

Congé politique

S'adresse aux députés, bourgmestres, échevins et conseillers communaux. La durée est entre 2 et 30 heures par semaine.

Congé pour raisons familiales

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de quinze ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un des parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

La limite d'âge de quinze ans accomplis ne s'applique pas aux enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire.

La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.

Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

S'adresse aux salariés licenciés avec préavis. La durée est de 6 jours au maximum

Congé jeunesse

Sont éligibles pour l'obtention du congé-jeunesse, les activités suivantes:

- ▶ la formation et le perfectionnement d'animateurs de jeunesse
- ▶ la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes
- ▶ l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour jeunes

La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans.

Congé sportif

S'adresse aux sportifs d'élite, le personnel indispensable à l'encadrement, les juges et les arbitres, ainsi que les dirigeants techniques et administratifs. La durée est de 12 jours par an et bénéficiaire.

Congé culturel

Le congé culturel s'adresse aux «acteurs culturels», c.à.d. aux artistes créateurs et des artistes interprètes de haut niveau, aux experts en matière de culture, aux représentants des fédérations, syndicats et associations de salariés culturels, résidant au Grand-Duché et exerçant leur activité culturel accessoirement à une activité professionnelle salariée, indépendante ou libérale.

La durée du congé complet ne peut pas dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé culturel de plus de vingt jours par période de deux ans.

Congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage

Peuvent bénéficier de ce congé spécial les volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage dans le cadre du Service national de la protection civile, des services communaux d'incendie et de sauvetage et des membres des organismes de secours à agréer par arrêté grand-ducal.

La durée du congé spécial ne peut pas dépasser un maximum de six jours ouvrables par année ni être, pour chaque bénéficiaire, supérieure à quarante-deux jours ouvrables en tout, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours.

Congé de la coopération au développement

Le congé de coopération au développement a pour but aux experts et représentants des organisations non gouvernementales de participer à des programmes et projets au bénéfice des populations des pays en développement, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger.

La durée du congé ne peut pas dépasser six jours par an et par bénéficiaire.

Congé-formation

S'adresse aux délégués du personnel. Durée : 1) Entreprise de 15 à 50 salariés : 1 semaine au cours du mandat. 2) Entreprise de 51 à 150 salariés : 2 semaines au cours du mandat.

3) Entreprise de plus de 150 salariés : 1 semaine par an

Congé individuel de formation

Ce congé est destiné à permettre aux salariés de participer à des cours, de préparer des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation.

Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensés soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- ▶ par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnue par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités
- ▶ par les chambres professionnelles
- ▶ par les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre

La durée totale du congé-formation ne peut dépasser quatre-vingt jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de vingt jours sur une période de deux ans, chaque période biannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé.

Congé pour mandats sociaux

Les salariés remplissant le mandat de membre d'une chambre professionnelle, de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale, d'assesseur auprès du Tribunal du travail, d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales ont droit à un congé spécial pour remplir leur mandat.

Un règlement grand-ducal peut fixer pour chacun de ces mandats et selon les modalités et critères qu'il détermine le nombre maximum de jours de travail ou parties de jours de travail qui sont considérés au titre du présent congé.

Pendant ce congé, les salariés qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de leur travail avec maintien de leur salaire normal pour remplir leurs mandats ou fonctions.

Congé linguistique

Ce congé spécial est destiné à permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise et de préparer et de participer à des examens y relatifs, dans le cadre d'une formation éligible.

Peuvent bénéficier de ce congé, les salariés, normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à un employeur établi

au Luxembourg et ayant une ancienneté de service de six mois au moins auprès du même employeur.

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Sont éligibles pour l'obtention du congé linguistique, les formations dispensés soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- ▶ par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnue par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités

- ▶ par les chambres professionnelles

- ▶ par les associations et les personnes privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions

La durée totale du congé linguistique ne peut dépasser deux cents heures.

Cette durée maximale est obligatoirement divisé en deux tranches de 80 heures au minimum et de 120 heures au maximum chacune pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

Congé d'accompagnement

Le congé d'accompagnement peut être demandé par tout salarié dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou partenaire souffre d'une maladie grave en phase terminale.

Le congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an. L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

La période du congé d'accompagnement est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

■ 18. Sorties de bureaux autorisés

Toute sortie faite sur instruction de l'employeur est à sa charge.

Toute sortie faite à l'initiative du salarié est à sa charge.

Sont toutefois accordées les tolérances suivantes :

- ▶ les visites aux administrations et institutions similaires dont les heures d'ouverture correspondent aux horaires de travail du secteur concerné
- ▶ les présentations à des examens scolaires
- ▶ les convocations judiciaires
- ▶ les examens médicaux imposés par la loi
- ▶ ainsi que dans les limites raisonnables les visites médicales, radiographies, analyses diverses et soins pré ou post-opératoires

La délégation du personnel peut en contrôler l'application.

■ 19. Mesures disciplinaires

Une mesure disciplinaire ne peut être prononcée qu'après un entretien avec le salarié concerné.

Lorsque l'avertissement ou la réprimande éventuelle fait l'objet d'une mesure officiellement retenue, le salarié est en droit de répondre et de se justifier par écrit. Cette justification est versée comme pièce officielle du dossier. Elle peut être établie après concertation avec la délégation du personnel.

L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles suspendre d'une année la ou les majorations éventuellement dues au 1er janvier qui suit l'incident, après un avertissement ou une réprimande par écrit.

Copies de l'avertissement, de la réprimande ou de la suspension devront être transmis à la délégation du personnel.

Les avertissements et les réprimandes n'auront pas d'effet au-delà d'un délai de cinq ans à compter de leur date.

Résiliation du contrat de travail

Résiliation avec préavis

L'employeur qui décide de licencier doit notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposé par le salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification.

Le Code du Travail prévoit que lorsqu'un employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé **à l'entretien préalable au licenciement** par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La CCT Banque prévoit ledit entretien à partir de 100 salariés et la CCT Assurances le prévoit quel que soit le nombre de salariés. Cette obligation vaut aussi bien pour un licenciement avec préavis que pour un licenciement avec effet immédiat. Toutefois l'employeur n'est pas tenu d'indiquer les motifs, pour lesquels il entend rompre le contrat de travail. Le but poursuivi par l'entretien préalable est d'informer le salarié du fait que son licenciement est envisagé, et de porter à sa connaissance les motifs de ce licenciement, afin qu'il puisse prendre position. Lorsque l'employeur passe outre cette obligation légale et notifie le licenciement sans avoir procédé à l'entretien préalable, celui-ci sera irrégulier pour vice de forme. Le salarié peut alors se voir allouer un mois de salaire à titre de dédommagement. Cette indemnité n'est néanmoins pas cumulable avec d'éventuels dommages intérêts pour licenciement abusif. En effet, l'indemnité pour irrégularité formelle n'est accordée que si au fond le licenciement est jugé non-abusif par le tribunal.

L'entretien préalable n'est néanmoins pas requis pour mettre un terme au contrat à l'essai. Les CCT Banques et CCT Assurances prévoient que le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au quatrième jour ouvrable (Code du Travail : 2e jour) qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit. Le salarié peut se faire assister lors de cet entretien par un délégué du personnel respectivement un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si, une fois les explications du salarié entendues lors de l'entretien préalable, l'employeur persiste dans son intention de le congédier, il peut notifier le licenciement au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable, et au plus tard huit jours après cette date. L'absence du salarié à l'entretien préalable n'a aucune incidence sur ces délais, et n'empêche pas l'employeur de poursuivre la procédure de licenciement.

Délai de préavis

Lors de la cessation ou la résiliation du contrat de travail, les délais de préavis à respecter sont les suivants :

À l'égard du salarié :

préavis	année de service
2 mois	< 5 ans de service
4 mois	≤ 5 et < 10 ans de service
6 mois	≤ 10 ans

À l'égard de l'employeur :

préavis	année de service
1 mois	< 5 ans de service
2 mois	≤ 5 et < 10 ans de service
3 mois	≤ 10 ans

Conformément à l'Art. L. 124-7 du Code du Travail, le salarié lié par un contrat à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'Art. L. 124-10 du même code, a droit à une indemnité de départ égale à :

mensualités	années de service
1 mensualité	après 5 années
2 mensualités	après 10 années
3 mensualités	après 15 années
6 mensualités	après 20 années
9 mensualités	après 25 années
12 mensualités	après 30 années

L'employeur qui a mis fin au contrat de travail définitif en informera sans délai la délégation du personnel.

Conformément aux conventions collectives des salariés de banque et d'assurance, les délais de préavis légaux à l'égard du salarié en cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activités sont doublés et portés à :

préavis	années de service
4 mois	< 5 ans de service
8 mois	≤ 5 et < 10 ans de service
12 mois	≤ 10 ans

Les conventions collectives banques et assurances prévoient aussi en pareil cas que l'indemnité de départ légale sera portée à :

mensualités	années de service
1 mensualité	après 1 année
2 mensualités	après 8 années
3 mensualités	après 13 années
7 mensualités	après 18 années
11 mensualités	après 23 années
15 mensualités	après 28 années
18 mensualités	après 33 années

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel des entreprises concernées.

Au cours des deux premières années à partir de cette modification, aucune résiliation pour cause de réorganisation ou de rationalisation, ni aucune modification du contrat de travail ne peuvent intervenir en défaveur des salariés, sauf accord de la délégation du personnel.

Motivation du licenciement avec préavis

L'employeur, qui procède à un licenciement avec préavis, n'est pas obligé d'indiquer dans la lettre de licenciement les motifs de sa décision.

Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement (voir modèle-type d'une demande des motifs d'un licenciement avec préavis). Celui-ci est alors tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement.

A défaut de motivation écrite endéans le mois, le licenciement est abusif.

Si le salarié a manqué le délai pour demander les motifs du licenciement, il conserve toujours la possibilité de démontrer par tous les moyens de preuve que son licenciement est abusif. Cette preuve sera toutefois très difficile à rapporter.

Au cas où l'employeur a déjà indiqué les raisons de sa décision dans la lettre de licenciement, il peut néanmoins être important de demander les motifs du licenciement, alors que cette démarche implique que l'employeur aura la charge de la preuve des motifs qu'il avance.

La contestation du licenciement

Le salarié qui souhaite attaquer son licenciement devant le tribunal du travail dispose d'un délai de 3 mois pour ce faire.

Ce délai est interrompu au cas où le salarié envoie une lettre à son employeur dans laquelle il conteste son licenciement.

Ce délai court :

- ▶ à partir de la notification du licenciement, si le salarié est licencié avec effet immédiat

- ▶ à partir de la notification du licenciement avec préavis, si la salarié n'a pas demandé les motifs du licenciement

- ▶ à partir de la réponse de l'employeur, si le salarié, licencié avec préavis, a demandé les motifs du licenciement et que l'employeur a répondu dans le délai d'un mois lui imparti

- ▶ à partir du jour où l'employeur aurait dû répondre à la demande de motifs du salarié et qu'il ne l'a pas fait

Si la contestation est faite trop tôt à un moment où le délai de trois mois n'a pas encore commencé à courir, elle ne produit pas d'effet.

La lettre de contestation fait courir un nouveau délai d'un an.

Cet allongement du délai peut être utile lorsqu'il s'agit d'une affaire complexe ou si des pourparlers sont en cours mais risquent de ne pas aboutir dans un délai de 3 mois.

Pour pouvoir interrompre le délai de 3 mois, la lettre de contestation doit être adressée à l'employeur lui-même. Elle ne produit aucun effet si elle est envoyée à une tierce personne.

Toutefois, l'avocat de l'employeur n'est pas à considérer comme tiers du moment qu'il a été mandaté par l'employeur pour représenter ses intérêts dans le cadre du licenciement.

Pour éviter toute contestation, il convient d'envoyer la lettre par recommandée.

Le salarié peut ainsi se procurer la preuve d'avoir accompli les démarches nécessaires pour bénéficier du nouveau délai d'un an.

Le salarié doit indiquer clairement qu'il conteste le licenciement intervenu et peut se référer à l'article L.124-11 du Code du travail (voir modèle-type de la lettre de contestation du licenciement).

Dispense de travail

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le

remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.

Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur ; en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé, s'il y a lieu, de verser au salarié, chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versée au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement. Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires.

Attention : En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord. Dans ce cas-ci, le salarié perd son droit à des allocations de chômage !

Licenciement pour faute grave

Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le salarié licencié pour faute grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ. Est considéré comme faute grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au

salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable dans les cas où la loi (ou la Convention Collective de Travail des salariés de banque) le rend obligatoire, c.à.d. lorsque l'employeur occupe cent salariés au moins. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail.

L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.

Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Licenciement abusif par l'employeur

Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. Si, un mois après notification de la lettre recommandée du salarié demandant les motifs du licenciement, l'employeur ne peut pas motiver par écrit le licenciement, celui-ci est considéré comme abusif.

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

L'abstention du salarié de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle, décrétée dans des conditions légitimes et licites, ne constitue ni un motif grave, ni un motif sérieux. Sans préjudice des dispositions relatives aux mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels, pour autant qu'elles régissent l'indemnisation des chômeurs partiels, le refus par un salarié occupé à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Il en est de même pour le salarié occupé à temps partiel qui refuse d'accepter ou de reprendre un travail à temps plein.

Toutefois, si le salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) au titre de demandeur d'un emploi à temps plein, son refus d'accepter un emploi à plein temps lui offert par son employeur, correspondant à sa qualification, ses connaissances, ses aptitudes et son expérience professionnelle, et conforme aux critères de l'emploi approprié peut constituer un motif légitime de licenciement, s'il n'est pas dûment justifié par des causes réelles et sérieuses.

Le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures de travail au-delà des limites fixées par le contrat ou à d'autres conditions et modalités que celles prévues au contrat ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Doit être considéré comme abusif le licenciement du salarié au motif qu'il renonce à prétendre à l'indemnité de préretraite.

Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement. En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunis les conditions pour une continuation ou reprise de la relation du travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandé par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts par la versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire.

La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.

Dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande.

Résiliation du contrat de travail d'un commun accord

Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

L'ALEBA met en garde d'un licenciement d'un commun accord, ou à « l'amiable ». Car dans le cas où vous n'avez pas un autre emploi en vue ou que vous ne trouveriez pas un nouveau poste de travail dans les meilleurs délais, vous risquez de perdre votre droit aux allocations de chômage au Luxembourg !

Maladie ou accident du salarié

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident doit en avvertir son employeur, oralement ou par écrit, le jour même de l'empêchement.

Le troisième jour au plus tard, le salarié est obligé de soumettre un certificat médical attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible.

L'employeur ne peut, dans les cas ci-dessus, même pour motif grave, résilier le contrat de travail, respectivement convoquer à l'entretien préalable.

Le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable ne doit figurer sur le certificat.

Assurance maladie

Entrée en vigueur du statut unique et création de la Caisse nationale de santé (CNS)

L'introduction du statut unique (1.1.2009) a entraîné la fusion de 7 caisses de maladies du secteur privé pour donner naissance à la Caisse nationale de santé (CNS), dénommée «d'Gesondheetskees».

Le changement le plus marquant de cette réforme est la disparition des statuts d'ouvrier et d'employé qui seront remplacés par un statut unique, celui du salarié. Le nouveau statut introduit des obligations similaires pour tous les employeurs vis-à-vis de l'ensemble de leurs salariés qui bénéficient d'une continuation de leur rémunération en cas d'incapacité de travail pour une durée moyenne de 13 semaines.

Après cette période, la CNS assurera le versement des indemnités pécuniaires de maladies calculées sur base de la rémunération touchée lors des mois qui ont précédé l'incapacité de travail.

A noter également que les cotisations des ex-employés et ex-ouvriers ne seront identiques qu'à partir du 1er janvier 2014. Durant cette période transitoire, les ex-ouvriers vont payer une surprime qui est destinée à financer en partie la mutualité employeur.

LES DROITS PERSONNELS

L'assurance obligatoire

L'affiliation aux différents régimes de sécurité sociale se fait obligatoirement en raison de l'occupation professionnelle exercée.

En dehors des personnes exerçant une occupation professionnelle sont encore affiliées obligatoirement les personnes qui touchent un revenu de remplacement.

En ce qui concerne l'assurance-maternité toutes les personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg une activité professionnelle salariée ou indépendante sont assurées obligatoirement.

Les personnes bénéficiant d'un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisation au titre de la législation luxembourgeoise sur l'assurance maladie est prévue sont également assurées obligatoirement. Il en est de même des bénéficiaires du revenu minimum garanti qui ne bénéficient pas d'une protection à un autre titre.

Par ailleurs, les étudiants sont soumis à l'assurance obligatoire pour autant qu'ils n'aient pas de protection en tant que membre de famille.

L'assurance volontaire

En matière d'assurance maladie-maternité, deux formes d'assurance volontaire peuvent être distinguées.

1) L'assurance continue

La personne qui est âgée de 18 ans au moins, qui réside au Grand-Duché de Luxembourg et qui perd la qualité d'assuré ou la protection en qualité de membre de famille, peut demander à continuer son affiliation. Cette demande doit être présentée au centre commun de la sécurité sociale sous peine de forclusion dans un délai de six mois suivant perte de l'affiliation.

2) L'assurance facultative

Les personnes résidant au Grand-Duché de Luxembourg qui ne peuvent bénéficier autrement une protection en matière d'assurance-maladie ont la faculté de s'assurer volontairement. Le droit aux prestations n'est couvert qu'après un stage d'assurance de trois mois à partir de la présentation de la demande au centre commun de la sécurité sociale.

L'assurance maladie continuée et facultative

Les conditions et les modalités de l'assurance continuée et de l'assurance facultative ont été précisées par un règlement grand-ducal du 24 décembre 1993. Ce règlement prévoit sur quelles bases se fait le calcul de l'assiette de cotisation pour cette forme d'assurance.

Les cotisations au titre de l'assurance continuée sont dues à partir du jour qui suit celui de la perte de l'affiliation, celle au titre de l'assurance facultative à partir du jour de la présentation de la demande.

L'assurance volontaire prend fin :

- ▶ sur déclaration écrite de l'assuré, ou
- ▶ de plein droit en cas de non-paiement des cotisations à deux échéances successives

A quoi vous sert la carte de légitimation ?

La carte de légitimation (la carte d'identification de la Sécurité Sociale du Grand-Duché de Luxembourg) vous sert de pièce d'identité vis-à-vis de tout organisme de sécurité sociale. La carte vous permettra de bénéficier du tiers-payant, c.à.d que vous réglerez directement votre participation personnelle (médicaments et produits pharmaceutiques). Toute pièce (mémoire d'honoraires, demande d'autorisation, lettre, facture) adressée à la Caisse Nationale de Santé doit obligatoirement mentionner le numéro de la carte de légitimation.

Depuis juin 2004, la carte européenne d'assurance maladie, se trouvant sur le dos de votre carte de légitimation, remplace l'ancien formulaire E111.

La carte européenne d'assurance maladie atteste vos droits à l'assurance maladie. Elle vous permettra, lors d'un séjour temporaire en Europe, de bénéficier de la prise en charge des soins médicalement nécessaires, quel que soit le motif de votre déplacement (week-end, vacances, études, stages, détachement professionnel) mais pour autant que vous respectiez les formalités en vigueur dans le pays de séjour.

D'une durée de validité minimale d'un an et maximale de deux ans, cette carte gratuite est individuelle et nominative. Chaque personne de la famille doit disposer de sa propre carte, y compris les enfants de moins de 16 ans. Cette carte n'est pas délivrée de façon automatique; il faut donc la demander auprès de sa mutuelle.

Les agences de la CNS

Heures d'ouverture :
 du lundi au vendredi
 de 08:30 à 11:30 et de 13:00 - 16:00
 (sauf Hollerich: de 08:00 à 16:00)

Agence			Tel	Fax
Bettembourg	L-3260	4, route de Mondorf	51 13 10	51 13 10 - 55
Clervaux	L-9711	84, Grand Rue	92 11 01	92 11 01 - 55
Diekirch	L-9208	16, rue Jean l'Aveugle	80 93 13	80 93 13 - 55
Differdange	L-4660	9, rue Michel Rodange	58 80 04	58 80 04 - 55
Dudelange	L-3510	2, rue de la Libération	51 18 43	51 18 43 - 55
Echternach	L-6486	Porte St Willibrord	72 02 50	72 02 50 - 55
Esch/Alzette	L-4132	Grand Rue/rue de l'Eglise	53 05 37	53 05 37 - 55
Ettelbruck	L-9063	Place Marie-Adélaïde	81 01 62	81 01 62 - 55
Grevenmacher	L-6719	9, rue du Centenaire	75 02 97	75 02 97 - 55
Luxbg. (Hollerich)	L-1471	125, route d'Esch	27 57 1	27 57 27 - 58
Luxbg. (Ville)	L-2449	8, Boulevard Royal	47 17 84	47 17 84 - 55
Mersch	L-7525	Topaze Shopping Center	32 00 65	32 00 65 - 55
Redange/Attert	L-8510	33, Grand Rue	23 62 10 62	23 62 10 62 - 55
Remich	L-5574	6, avenue Lamort-Velter	23 66 90 09	23 66 90 09 - 55
Rumelange	L-3710	Place G.-D. Charlotte	56 50 40	56 50 40 - 55
Wiltz	L-9530	6, Grand Rue	95 80 37	95 80 37

Assurance Accidents

Personnes couvertes

L'assurance accidents est obligatoire pour les personnes et les entreprises exerçant une activité professionnelle. Y sont soumis toutes les entreprises industrielles, commerciales, agricoles et forestières ainsi que celles du métier. Y sont soumis en outre:

- ▶ les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires

- ▶ les personnes qui effectuent des stages, même non-rémunérés, en vue de leur insertion ou réinsertion professionnelle

- ▶ les personnes qui exercent au Luxembourg pour leur compte une activité professionnelle ressortissant de la Chambre des métiers et de la Chambre de commerce ou une activité professionnelle ayant principalement un caractère intellectuel et non commercial (travailleurs intellectuels indépendants)

- ▶ les conjoints ainsi que les parents et alliés en ligne directe ou en ligne collatérale jusqu'au troisième degré des personnes exerçant pour leur compte une activité professionnelle à condition que l'aide qu'ils apportent peut être considérée comme activité principale

- ▶ les personnes occupées normalement au Luxembourg et qui sont détachées par leur employeur pour une durée temporaire à l'étranger

Couverture

L'assurance couvre les risques suivants :

- ▶ **accident de travail**, étant défini comme accident survenu à l'assuré par le fait du travail ou à l'occasion du travail

- ▶ **accident de trajet**, étant défini comme accident survenu sur le parcours normal et direct effectué par l'assuré pour se rendre de son domicile au lieu de travail et en revenir

- ▶ **maladies professionnelles**, étant définies (suivant liste établie par le gouvernement) comme celles qui ont leur cause déterminante dans une activité professionnelle exercée au Luxembourg
-

Procédure de déclaration des accidents de travail et de trajet

Une personne, blessée lors d'un accident de travail ou de trajet, est tenue d'en aviser sans retard son employeur.

L'employeur doit déclarer, dans la huitaine, tout accident de travail et de trajet à l'Association d'assurance contre les accidents. L'employeur est tenu de signaler immédiatement l'Association d'assurance contre les accidents tout accident grave comportant prévisiblement un traitement médical de trois mois au moins.

Cotisations

Les cotisations sont à charge de l'employeur.

Pour les besoins de fixation du taux de cotisation, les entreprises sont réparties en 22 classes de risque suivant le danger qu'elles représentent. A chaque classe de risque correspond un taux de cotisation différent. L'activité principale de l'entreprise est déterminante pour l'attribution d'une classe de risque. Sur base de cette classe de risque s'établit le taux de cotisation, qui lui est fixé d'année en année.

Au 1.1.2010, le taux de cotisation pour les différentes classes se situe entre 0,45% et 6%.

Prestations

En cas d'accident de travail ou de trajets ainsi qu'en cas de maladie professionnelle, l'assuré a droit à des prestations en nature et en espèces, et, le cas échéant, à la réparation des dégâts matériels. En cas de décès, des prestations en espèces peuvent être allouées aux survivants.

1) Prestations en nature

Elles comprennent le traitement médical, les frais de médicaments et remèdes, les frais d'hospitalisation ainsi que tous les moyens capables de garantir les résultats du traitement ou d'amoindrir les suites de l'accident.

2) Prestations en espèces

On y distingue deux volets, ceci en fonction de la durée de l'incapacité de travail.

Indemnité pécuniaire	Rente
Elle est due à partir du 1er jour de l'incapacité de travail sans pouvoir excéder 13 semaines consécutives à l'accident	Au-delà des 13 premières semaines d'incapacité de travail, l'indemnité pécuniaire est remplacée par une rente
Elle correspond au salaire que le blessé aurait gagné s'il avait travaillé	<p>En cas d'incapacité totale de l'assuré, une rente plénière est versée qui s'élève à 85,6% de la rémunération moyenne annuelle que la victime a gagnée pendant la dernière année avant l'accident. Cette rente est plafonnée au quintuple salaire social minimum en vigueur à la date de l'accident.</p> <p>En cas d'incapacité partielle, une rente partielle est fixée selon le degré d'incapacité sur la base du montant de la rente plénière.</p>
L'employeur verse le traitement et les autres avantages résultant du contrat de travail durant le mois de la survenance de l'incapacité de travail et pendant les trois mois subséquents.	A partir de la 14e semaine, l'employeur a droit au remboursement par l'assurance-accidents du traitement avancé à l'assuré.

3) Prestations aux survivants

Indemnité funéraire : 1/15 de la rémunération annuelle du défunt.

Rente de conjoint : 42,8% de la rémunération annuelle du défunt. Elle est versée au conjoint jusqu'à son décès ou son mariage (partenariat).

Rente d'orphelin : 21,4% de la rémunération annuelle du défunt pour chaque enfant légitime, légitimé, adopté et naturel. Elle est versée jusqu'à l'âge de 18 ans. Si l'enfant s'adonne à des études, l'âge est porté à 27 ans. Aucune limite d'âge n'est prévue dans le cas d'enfants qui, par suite d'infirmités physiques ou intellectuelles se trouvent hors d'état de gagner leur vie, à condition que l'infirmité ait été constatée avant l'âge de 18 ans.

Rente pour ascendants : 32,1% de la rémunération annuelle du défunt. Elle est versée au cas où le défunt a fait partie du ménage de des ascendants ou qu'il ait pourvu d'une manière appréciable à leur entretien.

Rente pour petits-enfants : 21,4% de la rémunération annuelle du défunt. Elle est versée jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis si le défunt avait eu une obligation alimentaire envers ses petits-enfants.

p.m. L'ensemble des rentes aux survivants ne peut excéder 85,6% de la rémunération annuelle du défunt.

4) Remboursement de dégâts matériels

Les dégâts matériels accessoires tels que les dommages causés aux prothèses ou lunettes dont l'assuré était pourvu lors de l'accident, sont à charge de l'Association d'assurance contre les accidents, ceci même en l'absence de dommage corporel.

Les autres dégâts matériels, tels que les dégâts causés aux vêtements ou à la voiture ne sont couverts qu'en cas d'existence d'un dommage corporel.

Les dégâts matériels accessoires et les autres dégâts matériels peuvent être pris en charge jusqu'à concurrence de deux tiers du quadruple du salaire social minimum pour travailleur non-qualifié.

Chômage

Conditions d'admission

Pour être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le salarié doit répondre aux conditions d'admission suivantes (stage):

- ▶ être **chômeur involontaire**

- ▶ **être domicilié sur le territoire luxembourgeois (résident)**
au moment de la notification du licenciement dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée et au plus tard six mois avant le terme du contrat dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée et y avoir perdu son dernier emploi

- ▶ être âgé de seize ans au moins et de soixante-quatre ans au plus

- ▶ être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères sont fixés par règlement grand-ducal.

- ▶ être bénéficiaire ni d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ni d'une rente plénière d'accident

- ▶ être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics et avoir introduit une demande d'octroi d'indemnité de chômage complet

- ▶ remplir les conditions de stage

Aucune indemnité de chômage n'est due :

- ▶ en cas d'abandon non justifié du dernier poste de travail, sauf si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants

- ▶ en cas de licenciement pour motif grave

Dans le cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivé par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bienfondé de son licenciement ou de sa démission.

Le président de la juridiction du travail détermine la durée pour laquelle l'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage est autorisée. La durée ne peut être supérieure à cent quatre-vingt-deux jours de calendrier.

Le chômeur peut demander la prorogation de l'autorisation d'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage sans que la durée totale de l'autorisation ne puisse excéder trois cent soixante-cinq jours de calendrier.

S'inscrire comme demandeur d'emploi

Sous réserve de remplir les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg et d'être disponible pour un emploi, toute personne à la recherche d'un emploi, et détentrice d'une carte de légitimation de la sécurité sociale luxembourgeoise (le demandeur d'emploi doit pouvoir justifier d'un numéro de sécurité sociale luxembourgeoise), peut s'inscrire comme demandeur d'emploi.

L'Agence pour le développement de l'Emploi (ADEM) a son siège administratif à Esch-Belval et compte 7 agences régionales à Luxembourg-ville, Esch-Belval, Diekirch, Wiltz, Differdange, Dudelange et Wasserbillig. Le lieu de résidence détermine l'agence auprès de laquelle la personne concernée peut s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Les différentes étapes de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM se résument comme suit :

Inscription au bureau d'accueil

Présentation du demandeur d'emploi (muni d'une pièce d'identité ou d'un passeport valable) auprès du bureau « Accueil » de l'agence compétente afin de se voir remettre le « Guide du demandeur d'emploi » concernant toutes les informations utiles et nécessaires ainsi qu'un questionnaire à compléter

Remise du questionnaire

Le demandeur d'emploi doit remettre le questionnaire dûment rempli (renseignant les données et les compétences personnelles, les qualifications et expériences professionnelles, etc.) en principe dans le délai d'une semaine. La remise de ce document donne lieu à un rendez-vous ultérieur avec le conseiller-placeur du bureau de placement.

Inscription définitive

Elle prend effet lors du premier entretien avec son conseiller-placeur chargé d'assister le demandeur d'emploi dans ses démarches. Tous les services de l'ADEM sont dès lors accessibles au demandeur d'emploi.

Conditions de stage

Répondent à des conditions de stage précitées, la salarié occupé à plein temps et le salarié occupé habituellement à temps partiel sur le territoire luxembourgeois pendant au moins vingt-six semaines au cours des douze mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics.

Ne peuvent être comptés pour le calcul du stage que les périodes ayant donné lieu à l'affiliation obligatoire auprès d'un régime d'assurance pension.

Lorsque la période de référence de douze mois comprend des périodes d'incapacité de travail ou de capacité de travail réduite d'un taux égal ou supérieur à 50%, celle-ci est prorogée, si nécessaire, pour une période d'une durée égale à celle de l'incapacité de travail ou de la capacité de travail réduite.

La même règle est applicable lorsque ladite période de référence comprend des périodes de détention, des périodes de chômage indemnisé ou des périodes d'attente d'une décision portant sur l'octroi d'une pension d'invalidité à prendre par les juridictions sociales compétentes.

Après épuisement des droits à l'indemnité de chômage complet, le droit à l'indemnité de chômage complet s'ouvre à nouveau au plus tôt après une période de 12 mois qui suit la fin des droits lorsque les conditions de stage sont de nouveau remplies. Dans ce cas, la période de référence à prendre en considération pour le calcul de la période de stage commence à courir au plus tôt à l'expiration des droits.

Obligations

Pour bénéficier de l'indemnité de chômage complet, le salarié sans emploi est tenu de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placements publics et d'y introduire sa demande d'indemnisation.

Les bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet sont tenus de se présenter aux services de l'ADEM aux jours et heures qui leur sont indiqués.

Le chômeur indemnisé qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité de chômage complet pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif des indemnités de chômage complet à partir du premier jour de non-présentation pour toute la période encore due.

L'ADEM propose à chaque demandeur d'emploi sans emploi à la recherche d'un emploi, qui vient s'inscrire auprès des bureaux de placement, la conclusion d'une **convention d'activation individualisée**.

Cette proposition se fera au plus tard avant la fin du troisième mois d'inscription pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de trente ans et au plus tard avant la fin de leur sixième mois d'inscription pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de trente ans. La convention fixera les droits et obligations respectifs des services de l'ADEM et du chômeur. Elle contiendra une partie générale détaillant les procédures régissant les relations entre les deux parties spécifique axée sur le profil et les besoins individuels du demandeur en fixant, dans la mesure du possible, son plan d'insertion respectivement de réinsertion. Un règlement grand-ducal précisera le contenu de la convention d'activation individualisée. Lorsque le chômeur ne respecte pas ses obligations fixées par la convention d'activation individualisée, notamment en matière d'efforts propres à déployer dans le cadre de la recherche active d'un emploi approprié, le directeur de l'ADEM peut décider soit le retrait de l'indemnité de chômage complet pendant une période allant de cinq jours à trois mois soit le retrait définitif du droit à l'indemnité.

Le salarié qui, en cours d'indemnisation, transfère son domicile à l'étranger, peut continuer à bénéficier des indemnités dans les conditions et les limites inscrites dans les instruments des Communautés européennes, les conventions bilatérales et multilatérales régissant la matière et les arrangements bilatéraux pris en exécution de ces instruments. Cette règle vaut également pour l'indemnisation d'un chômeur complet venant de l'étranger.

Le refus par le chômeur indemnisé d'un emploi approprié ou d'une mesure active en faveur de l'emploi proposé par les services de l'ADEM, donne lieu à un débat contradictoire entre le placeur et le demandeur d'emploi avant de pouvoir faire l'objet d'un refus ou d'un retrait des indemnités de chômage complet.

Les salariés qui désirent bénéficier de l'indemnité de chômage complet sont tenus de produire les pièces justificatives et de donner les informations qui leur sont demandées à cet effet par les bureaux de placement publics.

Montant de l'indemnité de chômage complet

Le montant de l'indemnité de chômage complet est de 80% du salaire brut antérieur, sans pouvoir être supérieur au salaire brut qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié rémunéré sur la base de deux cent cinquante pour cent du salaire social minimum de référence. Il est adapté aux variations du coût de la vie.

Pour le chômeur bénéficiaire ayant à sa charge un enfant au moins, le taux d'indemnisation est porté à 85%.

Pour les salariés occupés avant la survenance du chômage soit à temps plein, soit à temps partiel, soit alternativement à temps plein et à temps partiel et qui sont inscrits au titre de demandeurs d'un emploi à temps partiel comportant une durée inférieure à celle de leur ancien emploi, l'indemnité de chômage complet est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail de l'emploi à temps partiel demandé.

Lorsque le chômage dépasse la durée de 182 jours de calendrier au cours d'une période de 12 mois, le plafond de 250% est ramené à 200% du salaire social minimum.

En cas de maintien de l'indemnité de chômage au-delà de 365 jours, le plafond de 200% est ramené à 150% du salaire social minimum de référence.

Toutefois, la dégressivité du plafond n'est pas applicable aux chômeurs appelés à bénéficier d'une préretraite-ajustement. Il en est de même pour les chômeurs engagés en remplacement d'un salarié admis à la préretraite progressive.

L'indemnité de chômage complet est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires. Toutefois, la part patronale des charges sociales est imputée sur le Fonds pour l'emploi.

Le montant de l'indemnité de chômage complet est déterminé sur la base du salaire brut effectivement touché par le salarié sans emploi au cours des trois mois ayant précédé celui de la survenance du chômage, mais en tenant compte des variations du coût de la vie. Sont compris dans la salaire de base les indemnités pécuniaires de maladie et les primes de suppléments courants à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes les indemnités pour frais accessoires exposés.

Les pertes de salaire subie par le salarié au cours de la période de référence au titre de la réduction de la durée de travail en raison de chômage partiel, de nature conjoncturelle ou structurelle, ou de chômage dû aux intempéries hivernales, sont mises en compte pour la détermination du niveau de l'indemnité de chômage complet.

La période de référence (3 mois) peut être étendue jusqu'à six mois maximum, lorsque le salaire de base accuse pendant la période de référence un niveau moyen sensiblement inférieur ou sensiblement supérieur au salaire annuel moyen touché par le salarié.

Durée de l'indemnisation

La durée de l'indemnisation est égale à la durée de travail, calculée en mois entiers, effectuée au cours de la période servant de référence au calcul de la condition de stage. L'indemnité de chômage complet ne peut dépasser la durée précitée par période de 24 mois. Les journées de travail dépassant un mois sont à considérer comme mois entier.

Pour le calcul de la durée d'indemnisation, le total des journées travaillées est arrondi au mois entier.

Le droit à l'indemnité de chômage du chômeur indemnisé de 50 ans accomplis et dont les droits à l'indemnisation sont épuisés est maintenu, à sa demande, pour une période de :

- ▶ 12 mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de 30 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension

- ▶ 9 mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de 25 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension

- ▶ 6 mois au plus, lorsque le chômeur indemnisé justifie de 20 années au moins d'assurance obligatoire à l'assurance pension

Après la durée d'allocation, le demandeur d'emploi est pris en charge par le Fonds National de Solidarité (RMG).

Bureaux de l'ADEM (2013)

Les bureaux en place:

ADEM, Agence Luxembourg		
Adresse :	10, rue Bender	L - 1229 Luxembourg
Adresse postale :	B.P. 2208	L - 1022 Luxembourg
Tél :	247-888 88	
Fax :	40 61 40	
Internet :	http://www.adem.public.lu	
ADEM Agence Esch-sur-Alzette (Belval)		
Adresse :	1, bd Porte de France	L - 4360 Esch-Sur-Alzette
Adresse postale :	B.P. 289	L - 4003 Esch-sur-Alzette
Tél :	247-888 88	
Fax :	54 10 58	
Internet :	http://www.adem.public.lu	

ADEM, Agence Diekirch

Adresse :	2, rue Clairefontaine	L - 9220 Diekirch
Adresse postale :	B.P. 7	L - 9201 Diekirch
Tél :	247-888 88	
Fax :	80 26 35	
Internet :	http://www.adem.public.lu	

ADEM, Agence Wiltz

Adresse :	25, rue du Château	L - 9516 Wiltz
Adresse postale :	B.P. 57	L - 9501 Wiltz
Tél :	247-888 88	
Fax :	95 86 11	
Internet :	http://www.adem.public.lu	

ADEM, Agence Differdange

Adresse :	23, Grand-rue	L – 4575 Differdange
Adresse postale :	B.P. 5	L – 4501 Differdange
Tél :	247 888 88	
Fax :	247-75 351	
Internet :	http://www.adem.public.lu	

ADEM, Agence Wasserbillig

Adresse :	44, Esplanade de la Moselle	L - 6637 Wasserbillig
Adresse postale :	B.P. 38	L - 6601 Wasserbillig
Tél :	247 888 88	
Fax :	247 – 75 391	
Internet :	http://www.adem.public.lu	

ADEM, Agence Dudelange

Adresse :	56, rue du Parc	L - 3542 Dudelange
Adresse postale :	B.P. 59	L-3401 Dudelange
Tél :	247 888 88	
Fax :	247 – 75 471	
Internet :	http://www.adem.public.lu	

Demander des indemnités de chômage en tant que frontalier ayant perdu son emploi au Luxembourg

En cas de cessation **involontaire** des relations d'emploi, le salarié sans emploi a droit, sous certaines conditions, à l'octroi d'une indemnité de chômage afin de compenser la perte de la source essentielle ou unique de revenus. De ce fait, la personne concernée ayant travaillé au Luxembourg mais résidant à l'étranger devient un chômeur indemnisé dans son pays de résidence.

Le « salarié frontalier » désigne tout salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un état membre et réside sur le territoire d'un autre Etat membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

Les salariés frontaliers occupés précédemment dans un emploi au Luxembourg et qui se retrouvent au chômage ne peuvent pas obtenir de prestations de chômage au Luxembourg. Par conséquent, ils doivent se mettre en contact avec les organismes compétents dans leur **pays de résidence**.

En revanche, les salariés frontaliers qui le désirent peuvent – en dehors de leur inscription en tant que demandeur d'emploi dans leur pays de résidence – déposer également leur curriculum vitae à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM). En vue d'activer leurs recherches d'offres d'emploi appropriées, ils peuvent consulter, lors de leur passage à l'ADEM, des bornes installées dans l'espace rez-de-chaussée. Un dossier leur est ouvert dans l'application informatique.

A partir du 1er mai 2012, le salarié frontalier en chômage, dont le dernier emploi se trouvait au Luxembourg, aura les mêmes droits que le salarié résident, c.à.d. il aura droit de s'inscrire auprès de l'ADEM et bénéficier des mêmes aides et prestations que le demandeur d'emploi résident (règlement européen 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale en Union Européenne).

A partir du 1er mai 2010, l'Etat luxembourgeois doit rembourser à l'Etat de résidence d'un salarié frontalier qui a perdu son emploi au Luxembourg la totalité du montant de l'indemnité de chômage que son Etat de résidence lui aura versé pendant les trois mois de l'indemnisation.

Conditions d'octroi des prestations

Le salarié frontalier au chômage complet bénéficie des prestations de chômage selon la législation de **l'Etat de résidence**, sans distinction liée à la localisation de son dernier emploi, et selon les barèmes de cet Etat de résidence.

Exemple : l'ancien salarié frontalier au Luxembourg, résidant en France, percevra ses allocations chômage de l'organisme compétent français.

Pour bénéficier des prestations de chômage dans son pays de résidence, certaines formalités sont à remplir par le demandeur. A cet effet nous recommandons de consulter le site suivant de l'ADEM : Espace demandeur d'emploi > indemnités de chômage > indemnités de chômage pour non-résidents.

Niveau des prestations

Les derniers revenus luxembourgeois servent de base de calcul au montant des prestations. La législation de l'Etat de résidence détermine ensuite le pourcentage des indemnités qui seront versées, ainsi que la durée de versement.

Assurance maladie

Le travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations en nature et en espèces selon la législation de son Etat de résidence comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi.

Exemple : le salarié frontalier au chômage complet, résident en Belgique, a droit aux prestations en Belgique.

Aide au réemploi

Le salarié résident ou frontalier qui, pour différents motifs, se retrouve reclassé au Luxembourg dans un emploi moins bien rémunéré que le précédent peut bénéficier de l'aide au réemploi ayant pour but de garantir au salarié une rémunération égale à 90% de la rémunération antérieure, pendant les 48 premiers mois suivant la date du reclassement (la période de référence). L'aide au réemploi est payée mensuellement et elle n'est attribuée que pendant une période continue, des interruptions n'étant pas possibles, et ce même si la durée pendant laquelle le salarié a bénéficié de cette mesure n'atteint pas les 48 mois.

La demande doit être introduite par le salarié, sous peine de forclusion, dans les 6 mois qui suivent le reclassement du salarié.

L'aide au réemploi est accordée au :

► **salarié parti volontairement**

- lorsque le chef d'entreprise a engagé les procédures de notification et de consultation concernant les licenciements collectifs
 - lorsque l'entreprise a sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation du chômage partiel
 - lorsque l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée
 - lorsque l'entreprise se trouve en voie de liquidation
 - lorsque l'entreprise a conclu un plan de maintien dans l'emploi, homologué par le ministère du Travail et de l'Emploi
-

► **salarié licencié (ou sur le point de l'être)**

- pour des motifs économiques dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise
 - en cas de déclaration en état de faillite de l'employeur
 - en cas d'incapacité physique ou de décès de l'employeur
-

- ▶ **salarié faisant l'objet d'un transfert pour motifs économiques dans une autre entreprise** (conformément à une convention collective)

- ▶ **chômeur indemnisé** : seuls les chômeurs qui remplissent les conditions d'obtention des indemnités de chômage peuvent bénéficier à ce titre de l'aide au réemploi.

- ▶ **salarié en prêt temporaire de main-d'œuvre** dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre du Travail et de l'Emploi. Dans ce cas, l'aide au réemploi est versée par l'employeur. Elle couvre le coût résiduel du prêt temporaire de main-d'œuvre jusqu'à 90% du salaire. Le salarié quant à lui continue à être rémunéré par l'employeur couvert par le plan de maintien dans l'emploi.

- ▶ **Travailleur frontalier ayant perdu son emploi**, soit en raison d'un départ volontaire dans les cas énumérés ci-haut, soit en raison d'un licenciement dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise et qui est reclassé dans un emploi se situant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Le nouveau contrat de travail doit remplir les conditions suivantes :

- ▶ Contrat à durée indéterminée (CDI)

- ▶ Contrat à durée déterminée pour 18 mois minimum (CDD)

- ▶ Remplacement d'un congé parental (spécifié dans le contrat)

La démarche à suivre :

Le salarié (ou la délégation du personnel) souhaitant bénéficier de l'aide au réemploi doit demander l'éligibilité de son ancien employeur auprès du ministère du Travail et de l'Emploi, sauf s'il est victime d'une faillite ou s'il est chômeur indemnisé. Il doit remplir et renvoyer le formulaire de demande d'octroi de l'aide au réemploi. Le formulaire est téléchargeable sur le site de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM). La décision d'attribution de l'aide sera prise par le directeur de l'ADEM.

Si la demande d'aide au réemploi a déjà été accordée, le salarié doit remplir et envoyer une déclaration mensuelle pour la demande de l'aide au réemploi. Cette déclaration est également téléchargeable sur le site de l'ADEM.

Selon la situation antérieure du salarié concerné (touché par un licenciement économique, collectif ou par la faillite de l'employeur, etc), une partie du formulaire (Formulaire 2) est à remplir par le dernier employeur. Dans tous les cas, une copie du contrat de travail et des fiches de salaire sont à joindre.

Le salarié frontalier doit quant à lui ajouter à sa demande (s'il est chômeur indemnisé), une copie du certificat de travail U1 (E301) ainsi qu'une attestation de l'organisme compétent dans son pays de résidence donnant référence de la durée de la période de chômage indemnisé et du montant de l'indemnité qu'il a touché en tant que chômeur.

Les différentes formes de pensions légales dans le secteur privé

Remarque préliminaire

Dans le cadre de l'introduction d'un statut unique dans le secteur privé le 1^{er} janvier 2009, la fusion des quatre caisses de pension du régime général, à savoir l'Établissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité, la Caisse de Pension des Employés Privés, la Caisse de Pension des Artisans, des Commerçants et Industriels et la Caisse de Pension Agricole, a conduit à la création de la Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP). Toutes les personnes qui exercent une occupation professionnelle ou qui touchent un revenu de remplacement sont couvertes par le régime général de pension et sont affiliées auprès

de la Caisse Nationale d'Assurance Pension, à l'exception des fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois, qui disposent de leur propre régime.

Une nouvelle loi portant réforme de l'assurance pension est entrée en vigueur à partir du 1er janvier 2013.

Cette réforme est défavorable aux salariés et a été hautement contestée par l'ALEBA. La réforme vise principalement la diminution des majorations proportionnelles (art. 214 et ss.) ce qui se traduira par une réduction du niveau des pensions de tous les salariés et surtout des générations actives futures. À moins que les salariés allongent la durée de leur carrière professionnelle active pour compenser cette baisse ! Cette prolongation est de deux ans pour ceux qui débutent leur carrière professionnelle maintenant.

1) Pension de vieillesse

Chaque assuré ayant à son actif 120 mois d'affiliation accomplis a droit à la pension de vieillesse à l'âge de 65 ans.

2) Pension de vieillesse anticipée

Peuvent faire valoir leur droit à l'obtention d'une assurance de vieillesse anticipée les assurés :

- ▶ âgés de 57 ans et disposant de 480 mois de cotisation accomplis à titre obligatoire

- ▶ âgés de 60 ans et disposant de 480 mois d'affiliation accomplis à titre obligatoire, d'assurance continuée, d'achat rétroactif, de périodes complémentaires

Le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée peut exercer une activité salariée insignifiante ou occasionnelle ; sous cette définition on comprend toute activité continue ou temporaire rapportant un revenu qui, réparti sur une année civile, ne dépasse pas par mois un tiers du salaire social minimum. Si l'activité salariée dépasse cette limite, les dispositions de réduction prévues à l'art. 226 sont applicables. Lorsque la rémunération dépasse le plafond y prévu, la pension est refusée ou retirée.

3) Pension d'invalidité

Est considéré comme atteint d'invalidité (art. 187) l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

A droit à une pension d'invalidité (art.186) avant l'âge de 65 ans tout assuré justifiant d'un stage de 12 mois d'assurance au moins au titre des articles 171, 173, et 173bis pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité constatée par le médecin de contrôle ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie.

La condition de stage n'est pas requise si l'invalidité provient d'un accident ou d'une maladie professionnelle reconnue.

Modalités d'obtention de la pension d'invalidité

Les pensions d'invalidité ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés (généralement sur proposition du médecin-conseil du CMSS). La situation personnelle du demandeur détermine la procédure à suivre pour l'introduction de la demande:

Si l'intéressé vient de cesser son occupation professionnelle pour des raisons de santé, la présentation de la demande de pension d'invalidité se fait normalement par l'intermédiaire de la caisse de maladie compétente.

Si, par contre, l'intéressé avait cessé son activité professionnelle depuis un certain temps déjà ou s'il bénéficie de l'indemnité de chômage, il est obligé de remplir la demande lui-même.

En cas d'affiliation du demandeur à plusieurs caisses au cours de sa carrière professionnelle, la demande est à adresser à la caisse auprès de laquelle il était assuré en dernier lieu .

Si le salarié a été affilié dans différents pays, il percevra de chaque Etat une pension proportionnelle à la durée d'affiliation sous condition que l'invalidité reconnue au Luxembourg est reconnue dans les autres Etats.

Le même formulaire de demande de pension d'invalidité peut être utilisé par tous les assurés, indépendamment de leur statut socio-professionnel.

Pension de survie

Une réversion de la rente de vieillesse sur le conjoint survivant a lieu après :

- 1) au moins 12 mois d'assurance accomplis pendant les trois années précédant la réalisation du risque
- 2) au moins 1 an de mariage

Ces deux conditions ne sont pas nécessaires en cas de décès par accident ou de maladie professionnelle (1) ou en cas d'existence d'un enfant issu ou légitime de ce mariage (2).

La pension de conjoint survivant cesse d'être due en cas de remariage du bénéficiaire.

N.B. : La source des articles mentionnés est le code de la sécurité sociale.

Il est bien évident que les intéressés, membres de l'ALEBA, pourront solliciter les services de l'ALEBA pour les conseiller et aider dans leurs démarches éventuelles.

Préretraite

Préretraite-solidarité

Le bénéfice de la préretraite-solidarité est réservé aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail, stipulation à agréer par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ou en vertu d'une convention conclue entre ce ministère et une entreprise déterminée, soit non couverte par une convention collective de travail, soit couverte par une convention collective applicable à la branche d'activité ne prévoyant pas l'application de la préretraite-solidarité.

Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins et qui est occupé dans une entreprise éligible à la préretraite-solidarité peut, au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée, demander à l'employeur de consentir, dans le cadre d'une convention spéciale, à la résiliation du contrat de travail et au versement de l'indemnité de préretraite. L'octroi de la préretraite-solidarité est subordonné à l'embauche compensatrice d'un salarié demandeur d'emploi sans emploi.

Préretraite-ajustement

Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Il en est de même du salarié ayant été occupé dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement et ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour des motifs non inhérents à sa personne ou d'une cessation de la relation de travail en cas de faillite de l'employeur, et qui vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite.

Préretraite progressive

Le bénéfice de la préretraite progressive est accordée aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail, stipulation à agréer par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, ou en vertu d'une convention spéciale conclue entre ce ministre et une entreprise déterminée soit non couverte par une convention collective, soit couverte par une convention collective applicable à la branche d'activité ne prévoyant par l'application de la préretraite progressive.

Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, qui est occupé à plein temps dans une entreprise éligible et qui accepte la transformation de son emploi à temps plein en temps partiel, c'est-à-dire que son degré d'occupation auprès de l'employeur diminue de 100% à 75%, puis à 50%, ensuite à 25% et finalement à 0%, a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Indemnité de préretraite

L'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire mensuel brut effectivement touché par le salarié au cours des trois mois précédant immédiatement la période d'indemnisation pour une première période de douze mois, à quatre-vingts pour cent de salaire pour une seconde période de douze mois et à soixante-quinze pour cent de ce salaire pour la période restant à courir jusqu'au jour où le service de l'indemnité cesse.

L'indemnité ne peut être supérieure au montant mensuel du plafond cotisable à l'assurance-pension.

L'indemnité de préretraite doit être calculée sur base d'une période de référence de douze mois pour la partie variable du salaire brut effectivement touché au cours de cette période, lorsque ce mode de calcul s'avère plus favorable pour le salarié. Sur demande, la période de référence peut être portée jusqu'à dix-huit mois par décision du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Doivent être comprises dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et les suppléments courants, à l'exclusion toutefois des salaires pour heures supplémentaires et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

La gratification et le treizième mois sont mis en compte à raison d'un douzième par mois.

L'indemnité de préretraite doit être adaptée aux variations du coût de vie.

L'indemnité de préretraite est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires, à l'exception des cotisations dues à l'Association d'assurance contre les accidents et à la Caisse nationale des prestations familiales.

Les bénéficiaires de l'indemnité de préretraite sont assimilés en matière d'assurance maladie aux bénéficiaires de pensions en ce qui concerne l'affiliation et le taux de cotisation.

Bibliographie

Code du Travail :

http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_travail/Code_du_Travail.pdf

Convention collective de travail des salariés de banque 2010 : <http://www.aleba.lu>

ALEBA, Votre syndicat se présente

ALEBA, Rapport annuel 2009

ALEBA, Le guide de l'employé, Version 1998

De guichet, vivre et travailler au Luxembourg :

<http://www.guichet.public.lu/fr/index.html>

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) : <http://www.adem.public.lu>

Chambre des Salariés, Droit du travail, novembre 2009

Les prestations familiales au Grand-Duché de Luxembourg :

<http://www.cnpf.lu/Brochure/BROCHURE%20F.pdf>

Adresses utiles



ALEBA

Bureaux :
29, avenue Monierrey, Luxembourg
Adresse postale :
B.P. 325, L-2013 Luxembourg
Tél. : 223 228 - 1
Fax : 223 203
internet : www.aleba.lu
e-mail : info@aleba.lu

Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC)

55, rue des Bruyères
L-1274 Howald
Tél. : 49 60 22-1
Fax : 49 49 57
e-mail : ulc@pl.lu
internet : www.ulc.lu

Agence pour le développement de l'Emploi

Siège : 10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Adresse Postale :
B.P. : 2208, L-1022 Luxembourg
Tél. : 247-85300
Fax : 40 61 40
Tél.info : 247-85418
internet : www.adem.public.lu

ASTF

Association pour la Santé au Travail du secteur Financier

45, bld Prince Henri
L-1724 Luxembourg
Tél. : 22 80 90-1
Fax : 22 80 81
e-mail : accueil@astf.lu
internet : www.astf.lu

Aides au Logement

2, avenue Gaston Diderich,
Luxembourg
Adresse postale : L-1420
Luxembourg
Tél. : 478-1
Tél. Info : 478-4860
Fax : 45 88 44

Assurance contre la

Veillesse et l'Invalidité

125 rte d'Esch
L-2977 Luxembourg
Tél. : 26 19 14-1
Fax : 49 53 33

Caisse Nationale de Santé

Siège :
125 route d'Esch, Luxembourg
Heures d'ouverture : 8h30-16h
Tél. : 27 57-1
Fax : 27 57-2758
e-mail : cns@secu.lu
internet : www.cns.lu

Caisse Nationale des Prestations familiales

Guichets :
34, avenue de la Porte Neuve,
Luxembourg
Heures d'ouverture : Lu-Ve :
8h-11h30 et 14h-15h30

Adresse postale :
B.P. 394 – L-2013 Luxembourg
Prestations familiales :
renseignements généraux
47 71 53-1

Congé parental :
renseignements 47 71 53
+ extensions : 305, 347, 348, 349

CEDEFIS

209, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél. : 24 78 86 50
Fax : 26 19 01 04
Fax du service d'aides financières :
45 56 56
e-mail : info@cedies.public.lu
internet : www.cedies.public.lu

Inspection du Travail

et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 Strassen
Luxembourg
Tél. : 247 86145
Fax : 49 14 47
internet : www.itm.lu

Caisse Médico-Chirurgicale

Mutualiste

Guichets : 49 rue de Strasbourg,
Luxembourg-Gare
Adresse postale : L-2971
Luxembourg
Heures d'ouverture : 8h45-11h45 et
13h-17h
Tél. : 49 94 45-1
Fax : 49 11 53
internet : www.cmcml.lu

Chambre des Salariés

Siège : 18 rue Auguste Lumière,
L-1950 Luxembourg
Tél. : 48 86 16-1
Fax : 48 06 14
Adresse postale : B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
e-mail : cs@cs.lu
internet : www.cs.lu

Luxembourg

Lifelong Learning Center

Siège : 13 rue de Bragança,
L-1255 Luxembourg
Tél. : 27 49-4600
Fax : 27 49-4650
e-mail : formation@llc.lu
internet : www.llc.lu

Luxembourg

Air Rescue

175A, rue de Cessange
L-1321 Luxembourg
Tél. : 48 90 06
Fax : 40 25 63
e-mail : info@lar.lu
internet : www.lar.lu

Caisse Nationale d'Assurance Pension

Siège :

1a, bld Prince Henri, Luxembourg
Heures d'ouverture :
8h15-13h et 14h-16h15
Bureau Hollerich :
125 rte d'Esch, Luxembourg
Heures d'ouverture : 8h-16h15
Adresse postale :
L-2096 Luxembourg
Tél. : 22 41 41-1
Fax : 22 41 41-6443
e-mail : cnap@secu.lu
internet : www.cnap.lu



Siège: Luxembourg
29, avenue Monterey

Heures d'ouverture: 8:00 à 17:00 heures

Site internet: www.aleba.lu

Tél.: 223 228 - 1

Boite Postale: B. P.: 325 L-2013 Luxembourg

Fax: 223 203

Email: info@aleba.lu