

Édition
Été 2022



Ce qu'il faut savoir

Droit du travail & droit social



OGB-L

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J. F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 26 54 37 77

ogbl.lu

f ogbl.lu

🐦 OGBL_Luxembourg

Été 2022

Veillez noter que les informations sont basées sur les lois en vigueur au moment de l'impression de cette brochure. Pour tout changement de loi après parution de cette édition, veuillez-vous informer auprès du Service information, conseil et assistance de l'OGBL ou sur le site internet de l'OGBL. En ce qui concerne les dispositions y relatives dans le cadre d'une convention collective, veuillez-vous adresser au secrétaire central compétent pour votre secteur ou entreprise.

Sommaire

Préface	4
Allocations Familiales	5
Allocation de Naissance	
Allocation Familiale	
Allocation de rentrée Scolaire	
Allocation spéciale supplémentaire	
Assurance Dépendance	6
Congé	7
Congé de récréation	
Congé extraordinaire	
Congé parental	
Congé pour raisons Familiales	
Congé d'accompagnement.	
Autres congés	
Durée de travail	10
Indemnité de chômage	11
Licenciement	11
Pensions	13
Pension de vieillesse	
Les différentes pensions de survie	
Pension d'invalidité	
Pension minimale	
Forfait d'éducation	
Rente d'accident	
Prestations en cas de maladie	15
Assurance-Maladie	
Assurance-Maladie Volontaire	
Assurance-Maladie Continué	
Congé de maternité	
Protection de la femme enceinte, accouchée ou allaitante	16
Protection des jeunes travailleurs	17
Revenu pour l'inclusion sociale - Revis	18
Allocation pour personnes gravement handicapées	
Revenu pour personnes gravement handicapées	
Salaire Social Minimum	20

Chaque jour, les expertes et experts du Service Information, Conseil et Assistance ainsi que des syndicats professionnels de l'OGBL s'efforcent de répondre au mieux aux intérêts de nos membres, de répondre à leurs questions et de résoudre leurs problèmes, que ce soit sur le lieu de travail ou avec une institution publique.

Cette brochure a pour objectif de présenter des réponses à maintes questions de nature générale et vous y trouverez un large aperçu des dispositions du droit du travail et du droit social.

Cependant, étant donné que nombre des préoccupations de nos membres sont très spécifiques et basées sur la situation personnelle de la personne concernée, il est clair que cette brochure ne peut être qu'un premier secours.

Si vous avez besoin de conseils précis, en tant qu'apprenti, étudiant, salarié ou pensionné, n'hésitez pas à vous adresser à nos structures compétentes et nous nous engagerons pleinement pour vous.

Nora Back, Présidente de l'OGBL



Allocations familiales

Les allocations familiales ont été réformées au 1^{er} août 2016. Uniquement au niveau de l'allocation familiale même, on diffère entre les enfants pour lesquels des allocations ont été perçues avant le 1^{er} août 2016 et ceux pour lesquels le droit n'est ouvert qu'à partir du 1^{er} août 2016.

Le boni pour enfants a été aboli et intégré dans les différents montants. Le groupe familial a également été aboli, de sorte à ce qu'un même montant est dû pour chaque enfant indifféremment du nombre d'enfants.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 (avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2021), les allocations familiales sont de nouveau adaptés à l'évolution des prix (index). Ceci ne vaut toutefois que pour l'allocation familiale proprement dite, pas pour les autres allocations. A noter que l'allocation familiale n'est pas concernée par la manipulation de l'index et que son montant a été augmenté de 2,5% au 1^{er} juillet 2022 et continuera à être augmenté avec chaque échéance régulière d'une tranche indiciaire, suivant une nouvelle "échelle mobile des allocations familiales" (EMAF).

Allocation de naissance

L'allocation de naissance se compose de trois tranches à 580,03€ chacune:

- Pour l'octroi de **l'allocation prénatale**, la mère doit se soumettre à 5 examens médicaux et à 1 examen dentaire. La mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg ou elle doit être affiliée elle-même au Luxembourg au moment du dernier examen médical;
- Pour **l'allocation de naissance** même, la mère doit se soumettre à 1 examen postnatal effectué par un médecin spécialiste en gynécologie et obstétrique. L'enfant doit être né viable (gestation de 22 semaines au moins) et la mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg ou elle doit être affiliée elle-même au Luxembourg au moment de la naissance.

Ces deux allocations sont réservées à la mère, liées à la grossesse et donc versées qu'une seule fois chacune, même en cas de naissance multiple, à la mère.

Pour l'**allocation postnatale**, l'enfant doit être soumis jusqu'à l'âge de 2 ans à 6 examens médicaux effectués par soit par un médecin spécialiste en pédiatrie, soit par un médecin spécialiste en médecine interne, soit par un médecin généraliste.

Allocations familiales

Chez les familles avec au moins 2 enfants pour lesquels des allocations familiales ont été versées au mois de juillet 2016, le montant total, y compris le boni enfants, a été divisé par le nombre d'enfants pour avoir un montant unique par enfant. Ce montant sera préservé jusqu'à la fin du droit à l'allocation familiale. La caisse pour l'avenir des enfants a communiqué ces montants par écrit aux familles concernées.

Les enfants uniques, ainsi que ceux où le droit à l'allocation n'est ouvert qu'à partir du 1^{er} août 2016, ont droit à une allocation familiale mensuelle de **285,45€ (Cote EMAF 898,93)**.

Les frontaliers n'ont droit, le cas échéant, qu'à une allocation différentielle.

L'allocation familiale est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis et peut être prolongée, sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de 25 ans.

Majoration d'âge

L'allocation familiale est majorée de **21,57€** pour l'enfant âgé de plus de 6 ans et de **53,85€** pour l'enfant âgé de plus de 12 ans.

Allocation de rentrée scolaire

L'allocation de rentrée scolaire est versée une fois par an, au mois d'août. Elle est fixée à **115€** pour un enfant âgé de plus de 6 ans et de 235€ pour un enfant âgé de plus de 12 ans.

Allocation spéciale supplémentaire

Cette allocation est destinée aux enfants atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant sans handicap du même âge. Elle est fixée à 200€ et peut être payée, comme l'allocation de famille même jusqu'à l'âge de 25 ans.

Assurance dépendance

L'assurance dépendance est une assurance obligatoire qui repose sur le même principe que l'assurance-maladie. La couverture comprend la personne assurée même ainsi que les membres de sa famille. Le montant de la cotisation s'élève à 1,4% du revenu global brut de l'assuré, réduit d'un quart du salaire social minimum et prélevé du revenu net.

A noter que les frontaliers et frontalières peuvent également bénéficier des prestations de l'assurance dépendance selon les modalités fixées par les conventions bilatérales.



Congé

Congé de récréation

Le droit au congé de récréation naît après une période de 3 mois de travail ininterrompue auprès du même employeur. Tout salarié, indépendamment de son âge, a droit à un congé de récréation annuel légal de 26 jours ouvrables, la semaine étant mise en compte à raison de 5 jours ouvrables.

Toutes les personnes reconnues comme travailleurs handicapés par le Service des travailleurs handicapés ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables.

Le congé est en principe fixé selon le désir du salarié. Le congé collectif doit être fixé d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel au courant du premier trimestre de l'année en question. Le congé non encore pris à la fin de l'année peut être reporté sous certaines conditions.

Le nombre de jours de congé peut être substantiellement augmenté par des négociations de conventions collectives de travail.

Congé extraordinaire

Les hommes et femmes salariés ont légalement droit à un congé extraordinaire pour convenances personnelles de:

- 1 jour ouvrable lors du décès d'un parent ou allié du 2^e degré (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur)
- 1 jour ouvrable lors de la déclaration de partenariat du salarié
- 2 jours ouvrables en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles
- 3 jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du 1^{er} degré (père, mère, beau-père, belle-mère, enfant, gendre, belle-fille)
- 3 jours ouvrables pour le mariage du salarié

- 5 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant mineur (enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif)
- 10 jours ouvrables pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil

Dans de nombreux cas, aussi bien le congé de récréation que le congé extraordinaire ont été augmentés par des conventions collectives de travail.

Attention: Le congé extraordinaire doit être pris au moment de l'événement.

Congé parental

Conditions:

Le demandeur doit:

- être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sur base d'un contrat de travail au moment de la naissance et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental;
- être occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail avec une durée totale d'au moins 10 heures par semaine ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental.

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le deuxième congé parental est demandé est fixée à 6 ans. En cas d'adoption, la limite d'âge est de 12 ans.

Durées:

Si toutes les conditions sont remplies, l'employeur est obligé d'accorder le congé parental à plein temps de 6 mois, respectivement de 12 mois en cas de naissances multiples.

Le congé parental à temps partiel ou fractionné est soumis à l'accord de l'employeur et à arrêter dans un plan de congé parental, qui est à introduire, avec la demande, auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants.

Un congé parental à temps partiel ou fractionné n'est pas possible pour les parents demandeurs avec une durée de travail total entre 10 et 20 heures par semaine ou avec contrat d'apprentissage.

Un congé parental à temps partiel consiste en une réduction de 50% de la durée de travail et non plus à une réduction de 20 heures. Le fractionnement peut être d'un jour par semaine pendant 20 mois ou de 4 mois distincts pendant une période de 20 mois.

Indemnisation:

L'indemnisation se fait par un revenu de remplacement, soit soumis aux charges sociales et fiscales, calculé par rapport au revenu cotisable des 12 mois précédant le début du congé parental. La limite inférieure correspond au salaire social minimum (2.313,38€ au 01/04/2022) et la limite supérieure correspond à 5/3 du salaire social minimum (3.855,63€ au 01/04/2022). Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps et sont proratisés en cas de contrats de travail à temps partiel.

Congé pour raisons familiales

Chaque salarié ayant à charge un enfant nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents peut prétendre au congé pour raisons familiales.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et les parents ne peuvent prendre ce congé en même temps.

Il est possible de proroger la durée sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le congé pour raisons familiales est de:

- 12 jours au total pendant la tranche d'âge de 0-4 ans de l'enfant
- 18 jours au total pendant la tranche d'âge de 4-13 ans de l'enfant
- 5 jours au total pendant la tranche d'âge de 13-18 ans de l'enfant et si celui-ci est hospitalisé

Ces nombres de jours sont doublés si l'enfant en question est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire.

Les jours de congé pour raisons familiales pris avant le 01/01/2018 sont déduits du droit de la tranche d'âge concernée.

L'employeur doit être averti de l'absence, le jour même, par le bénéficiaire ou par une personne interposée, soit oralement soit par écrit. Un certificat médical attestant la durée de l'absence du bénéficiaire du congé doit être remis à l'employeur.

Congé d'accompagnement

Tout travailleur salarié a droit à un congé de cinq jours ouvrables par cas et par an pour accompagner un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante (mère, père, fille ou fils) ou au second degré en ligne collatérale (sœur, frère), le conjoint ou le partenaire qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

Ce congé peut être fractionné. En accord avec l'employeur, il peut être pris en temps partiel. Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

L'absence y relative doit être attestée par certificat médical et le bénéficiaire est obligé de prévenir son employeur au plus tard le premier jour de son absence.

Autres congés

En dehors des congés énumérés ci-dessus, le Code du Travail prévoit encore d'autres congés spéciaux, tels que le congé formation, congé linguistique...

Veillez vous adresser au Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL pour plus d'informations..



Durée de travail

Par durée de travail on entend le temps pendant lequel une salariée ou un salarié est à la disposition de son employeur. La durée légale de travail est fixée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine. Cette durée ne peut, en principe, pas être dépassée. Toutefois, la loi prévoit la possibilité d'instaurer une période de référence allant jusqu'à 4 mois et/ou un horaire mobile. Puisque les modalités y afférentes peuvent varier considérablement, veuillez-vous adresser à une de nos agences.

Les heures supplémentaires peuvent être compensées par un temps de repos rémunéré ou bien, le cas échéant, par un transfert sur un compte épargne-temps à raison de 1,5 heures par heure supplémentaire prestée, respectivement rémunérées avec un supplément de 40%. Les jeunes de moins de 18 ans touchent un supplément de 100%. Toutefois, la prestation d'heures supplémentaires par des jeunes n'est permise que sous des conditions restrictives et uniquement si l'employeur ne peut recourir à un salarié majeur.

La loi interdit d'occuper des salariés pendant les dimanches et jours fériés; cependant, quelques dérogations sont permises. Un supplément de 70% est dû pour le travail presté un dimanche par un salarié adulte; les jeunes de moins de 18 ans ont droit à une majoration de 100%. Le travail presté un jour férié est à rémunérer avec un supplément de 100%.

Dans les entreprises où le travail de nuit (22h00 - 6h00) est d'usage, un supplément est seulement dû si l'entreprise dispose d'une convention collective de travail. Le supplément minimum est alors fixé à 15%.

Tous les taux énumérés ci-dessus peuvent être majorés par convention collective.

Uniquement le travail de nuit dans le secteur HoReCa est réglé par voie législative. Dans ce cas, chaque heure de travail de nuit prestée entre 1h00 et 6h00 est majorée de 25%, soit en temps libre, soit en numéraire.

Indemnité de chômage

Une indemnité de chômage est accordée au chômeur involontaire domicilié sur le territoire luxembourgeois, inscrit auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, occupé comme salarié pendant 26 semaines (182 jours), au cours des 12 mois précédant son inscription et avec une durée de travail hebdomadaire de 16 heures au moins.

L'indemnité de chômage s'élève en principe à 80% du salaire moyen brut des 3 mois précédant la survenance du chômage. Elle ne peut cependant pas dépasser les montants suivants:

- du 1^{er} au 6^e mois: 250% du salaire social minimum
- du 7^e au 12^e mois: 200% du salaire social minimum
- du 13^e au 24^e mois: 150% du salaire social minimum

La durée de l'indemnité de chômage est de 6 à 12 mois selon le nombre de mois travaillés pendant les 12 mois avant l'inscription. Elle peut être prolongée de 6 mois supplémentaires pour des raisons d'âge, d'invalidité (suivant âge et taux d'invalidité), ou d'affectation à des mesures en faveur de l'emploi, respectivement entre 9 et 12 mois pour des travailleurs âgés de plus de 50 ans en cas d'affiliation à la sécurité sociale supérieure à 20 ans, sans toutefois pouvoir dépasser au total 24 mois d'indemnisation.

Les jeunes entre 18 et 21 ans sortant de l'école touchent une indemnité égale à 70% du salaire social minimum. Les jeunes de 16 à 17 ans sortant de l'école ont droit à une indemnité de 40% du salaire social minimum.

Le droit à ces indemnités n'est ouvert qu'après 39 semaines d'inscription comme demandeur d'emploi et si ladite inscription est faite endéans l'année qui suit la fin des études. Sous certaines conditions, la durée d'attente peut être ramenée à 26 semaines et l'âge limite peut être prorogé à 28 ans.

Licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par lettre recommandée, moyennant les délais de préavis suivants:

Ancienneté de service	Délais de préavis employeur	Délais de préavis salarié/e
moins de 5 années:	2 mois	1 mois
5 à 10 années:	4 mois	2 mois
10 années et plus:	6 mois	3 mois

Le délai de préavis prend cours le 15 du mois en cours, si le licenciement a été notifié avant cette date, et il prend cours le 1^{er} du mois suivant, si le licenciement a été notifié après le 14 du mois en cours.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le préavis. Ceci doit être notifié dans la lettre de licenciement ou moyennant un courrier séparé.

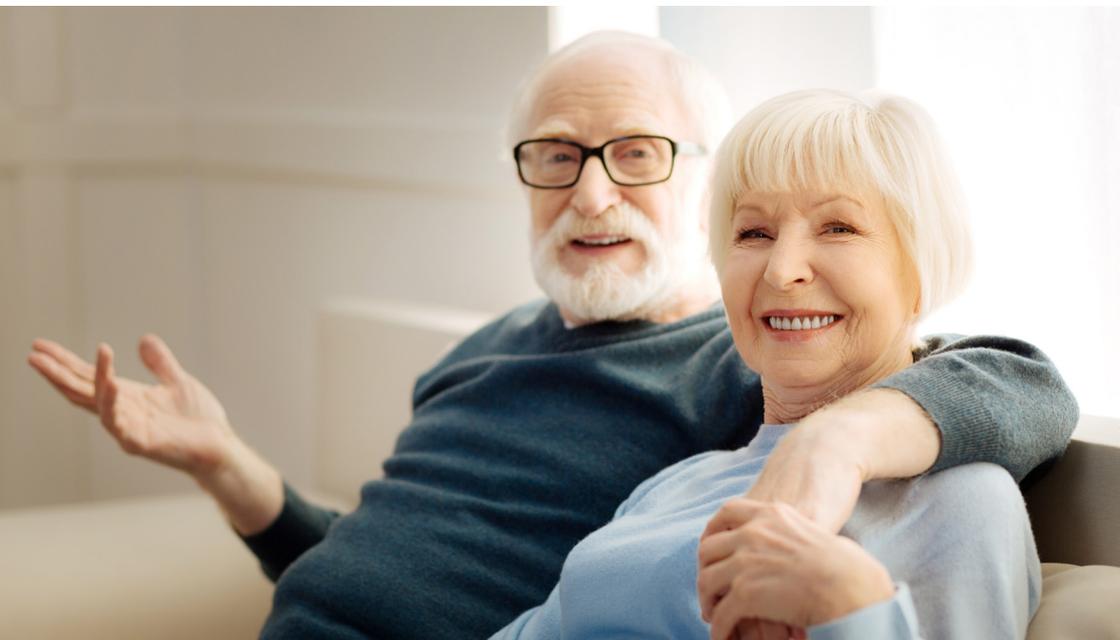
Le salarié peut demander par lettre recommandée, dans un délai d'un mois à dater de la notification du licenciement, les raisons de son licenciement. L'employeur est alors tenu d'énoncer dans un délai d'un mois avec précision et par lettre recommandée les motifs. A défaut de motivation écrite dans le délai d'un mois, le licenciement est considéré comme abusif. L'action en demande de réparation d'un licenciement abusif doit être introduite endéans un délai de trois mois.

En outre, la loi reconnaît à la personne licenciée avec préavis le droit aux indemnités de départ suivantes:

<u>ancienneté de service</u>	<u>indemnité de départ</u>
5 ans et plus:	1 mois de traitement
10 ans et plus:	2 mois de traitement
15 ans et plus:	3 mois de traitement
20 ans et plus:	6 mois de traitement
25 ans et plus:	9 mois de traitement
30 ans et plus:	12 mois de traitement

Lorsqu'une entreprise occupe moins de 20 salariés, l'employeur peut opter soit pour le versement de l'indemnité de départ, soit pour une prorogation du délai de préavis. Dans ce cas, il doit indiquer son choix dans la lettre de licenciement.

Les conventions collectives peuvent prévoir des préavis et indemnités de départ différents; ceux-ci doivent toujours être plus favorables que la loi.



Pensions

La réforme du système des pensions n'a en principe rien changé aux indications qui suivent. Toutefois, le calcul des pensions a été révisé. Jusqu'à présent, le montant mensuel brut théorique de la pension est indiqué sur le relevé annuel d'affiliation à partir du 55^e anniversaire de l'assuré. Vous pouvez également demander une simulation (à titre indicatif) de la pension auprès de la Caisse Nationale de Pension.

Pension de vieillesse

Chaque femme et homme assuré ayant à son actif au moins 120 mois d'assurance, y compris ceux pour l'activité dans un pays avec lequel le Luxembourg est lié par un instrument bi- ou multilatéral de sécurité sociale, a droit à la pension de vieillesse normale à l'âge de 65 ans. Si l'assuré, à l'âge de 65 ans, ne remplit pas la condition précitée, les cotisations effectivement versées sur son compte, à l'exclusion de la part à charge de l'État, lui sont remboursées sur demande, compte tenu de l'adaptation à l'indice du coût de la vie.

Les assurés ont droit à la pension de vieillesse anticipée

- à l'âge de 60 ans s'ils ou elles ont à leur actif 480 mois d'assurance
- à l'âge de 57 ans s'ils ou elles ont à leur actif 480 mois d'assurance (*)

à condition qu'ils cessent toute activité professionnelle autre qu'insignifiante ou occasionnelle et si le revenu y relatif, réparti sur une année civile entière, ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum par mois.

Chaque personne n'ayant pas encore atteint l'âge de 65 ans, ayant travaillé au moins pendant 12 mois durant sa vie, ayant arrêté de travailler pour des raisons familiales et étant en bonne santé, peut souscrire à une assurance pension volontaire. En outre, la législation actuelle prévoit la possibilité de rachat de périodes de pension manquantes.

(*) seront prises en compte exclusivement les périodes d'assurance effectivement travaillées.

Les différentes pensions de survie

Les personnes pouvant éventuellement bénéficier d'une pension de survie sont les suivantes:

- le conjoint survivant(*)
- le conjoint ou la conjointe divorcé
- les parents et alliés en ligne directe et les parents en ligne collatérale jusqu'au deuxième degré
- les enfants de l'assuré et éventuellement les enfants ayant été à sa charge.

(*) selon les dispositions de la loi du 9 juillet 2004 sur le partenariat, les personnes vivant en couple sont assimilées.

Les conditions d'attribution des pensions de survie

Comme l'attribution des différentes pensions de survie est liée à des conditions de stage et des conditions d'attribution spécifiques, nous vous prions de vous adresser, en cas de doute, à une des agences ou antennes du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL.

Pension d'invalidité

Chaque assuré, ayant à son actif 12 mois d'assurance pendant les 3 années précédant la date d'invalidité, peut demander une pension d'invalidité. Cette condition de stage n'est pas nécessaire, si l'invalidité provient d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. La pension d'invalidité est accordée

à l'assuré tant que l'incapacité de travail persiste. A noter qu'est considéré comme invalide au sens de la loi 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.

Pension minimale

L'assuré a droit à une pension minimale de 2.035,19€ (indice 877,01 au 01/04/2022) s'il peut se prévaloir de 40 années d'assurance. Si l'assuré n'atteint pas ce seuil, mais peut justifier d'au moins 20 années d'assurance, la pension se réduit d'un quarantième pour chaque année manquante. Le conjoint survivant a droit au même montant, les orphelins à 520,42€ (indice 877,01 au 01/04/2022). A noter que la législation prévoit également des dispositions de non-cumul.

Forfait d'éducation

Le forfait d'éducation est une prestation allouée au parent qui s'est consacré à l'éducation d'un ou de plusieurs enfants, si sa pension ne tient pas compte des périodes d'éducation de ces enfants.

Les parents adoptifs ont droit au forfait d'éducation si l'enfant était âgé de moins de quatre ans au moment de l'adoption. Le cas échéant, le forfait d'éducation est encore alloué à la personne qui s'est occupée en lieu et place des parents de l'éducation d'un enfant.

Si, en raison de circonstances exceptionnelles, les parents vivaient à l'étranger au moment de la naissance de l'enfant, une dispense de la condition de résidence peut être accordée.

Le montant brut du forfait d'éducation correspond à 86,54€ par enfant et par mois.

Le forfait d'éducation est dû à partir de l'âge de 65 ans, si la personne intéressée en fait la demande.

Rente d'accident

En cas d'incapacité de travail à la suite d'un accident de travail, le salarié accidenté touche de la part de la Caisse nationale de santé une indemnité identique au montant des indemnités pécuniaires de maladie. En cas d'accident de travail reconnu comme tel, cette prestation se fait au nom et pour le compte de l'assurance accident. Elle se limite dans tous les cas à 78 semaines pendant une période de référence de 104 semaines.

Une rente d'accident peut être sollicitée en cas d'incapacité de travail totale temporaire, respectivement en cas d'incapacité de travail partielle permanente.

Si l'accident entraîne la mort de la personne assurée, les ayants-droit survivants touchent une indemnité et la pension de survie.



Prestations en cas de maladie

Assurance-maladie

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les salariés en cas de maladie ont droit au maintien de leur salaire par l'employeur jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité pendant une période de référence de 18 mois successifs. A partir du mois suivant, la prise en charge est assurée par la Caisse nationale de santé. La prise en charge incombe de nouveau à l'employeur le mois qui suit celui où la condition des 77 jours susmentionnée n'est plus remplie. Le droit aux indemnités pécuniaires de maladie, y compris le maintien de salaire susmentionné, se limite à 78 semaines pendant une période de référence de 104 semaines.

Assurance-maladie volontaire

Chaque personne résidant au Grand-Duché peut s'assurer sur base volontaire. Dans ce cas, les prestations en nature ne sont accordées qu'après un stage de 3 mois.

Assurance-maladie continuée

Lors de la cessation des relations de travail, l'assurance-maladie est maintenue pour le mois en cours et les 3 mois subséquents, à condition que le salarié ait été assuré pendant les 6 mois précédents. Pour les maladies en cours de traitement au moment de la cessation de l'affiliation l'assurance-maladie peut être prolongée de 3 mois supplémentaires. Si l'incapacité de travail est due à un accident de travail, l'assurance-maladie peut être prolongée de 9 mois. Ces conditions ne comptent que pour les prestations de soins de santé. Toutefois et sous certaines conditions, le paiement des indemnités pécuniaires peut également être continué. A ce sujet, nous recommandons aux concernés de prendre conseil auprès de nos agences, de préférence avant la fin de la relation de travail. Le salarié peut, dans un délai de 6 mois, contracter auprès de la Caisse nationale de santé une assurance continuée.

Congé de maternité

La loi interdit l'occupation d'une femme enceinte, respectivement accouchée pendant 8 semaines avant et 12 semaines après l'accouchement. Pendant cette période, la Caisse nationale de santé alloue un congé de maternité identique à la prestation en cas de maladie sous condition que la femme concernée ait travaillé pendant au moins 6 mois au cours de l'année précédant le début du congé de maternité.

Protection de la maternité

La législation sur la protection des femmes enceintes, accouchées et allaitantes comprend un certain nombre de dispositions telles que:

- droit à une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux prévus par la loi
- définition d'un certain nombre de travaux dangereux pour la santé ou la sécurité de la femme enceinte ou allaitante
- interdiction pour les travaux les plus dangereux; aménagement pour les autres travaux
- autre affectation avec maintien du salaire antérieur au cas où, suite à l'avis d'un médecin du service de santé au travail compétent, il n'est pas possible d'éliminer les risques; si un changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible, la salariée doit être dispensée du travail
- interdiction de licenciement pendant la grossesse et jusqu'à 12 semaines après l'accouchement; au cas où la grossesse est déclarée pendant la période d'essai prévue dans un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est suspendue jusqu'à la fin de la période d'interdiction de licenciement
- interdiction de prester des heures supplémentaires par les femmes enceintes et allaitantes
- interdiction de travail pendant 8 semaines avant et 12 semaines après l'accouchement.

En outre, les mères qui allaitent ont droit, après la reprise de leur travail, à une pause d'allaitement soit de deux fois 45 minutes, soit de 90 minutes (p. ex. si la pause de travail habituelle est de moins d'une heure), au début et/ou à la fin de leur journée de travail.





Protection des jeunes travailleurs

Les dispositions légales sur l'emploi de jeunes salariés s'appliquent à tous les jeunes jusqu'à l'âge de 18 ans révolus. Elles interdisent en principe les heures supplémentaires, le travail de nuit, du dimanche, des jours fériés, le travail à la tâche et le travail à la chaîne.

Elle dispose en outre que les heures de classe sont à considérer comme heures de travail et que le jeune salarié (jusqu'à 21 ans accomplis) doit se soumettre à des examens médicaux périodiques.



Revenu pour l'inclusion sociale - REVIS

Le Revenu pour l'inclusion sociale constitue une limite inférieure de revenus a été adapté à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le nouveau REVIS a deux composantes. D'une part, l'allocation d'inclusion, destinée à parfaire la différence entre les montants maxima définis par la loi et la somme des ressources dont la communauté domestique dispose. D'autre part, l'allocation d'activation destinée à soutenir une personne participant à une mesure d'activation.

Le demandeur doit remplir les conditions suivantes:

- résider officiellement et effectivement au Grand-Duché de Luxembourg,
- avoir au moins 25 ans,
- disposer de ressources insuffisantes pour sa communauté domestique,
- être inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et rechercher activement un emploi,
- être prêt à épuiser toutes les possibilités pour améliorer sa situation.

Une personne de moins de 25 ans peut bénéficier du REVIS si:

- elle élève un enfant pour lequel elle touche les allocations familiales,
- elle est enceinte (à partir de 8 semaines avant l'accouchement),
- elle est inapte à gagner sa vie;
- elle est aidante d'une personne touchant l'assurance dépendance.

Les demandeurs en provenance d'un pays hors UE doivent faire preuve d'une résidence effective au Luxembourg pendant 5 ans au cours des 20 dernières années.

Les demandeurs en provenance d'un pays de l'UE, qui sont nouvellement entrés au pays, n'ont pas droit au REVIS pendant les 3 premiers mois de leur séjour au Luxembourg.

Attention:

Ne peut pas bénéficier du REVIS, la personne:

- qui a abandonné ou réduit volontairement son activité professionnelle,
- qui a été licenciée pour faute grave,
- qui bénéficie d'un congé sans solde ou à temps partiel,
- qui poursuit des études supérieures,
- qui ne respecte pas la convention de collaboration avec l'ADEM ou qui refuse de participer à une mesure proposée par l'ADEM,
- qui refuse de collaborer avec l'Office national d'inclusion sociale (ONIS),
- à laquelle l'indemnité de chômage a été retirée,
- qui a fait une déclaration incomplète ou inexacte au Fonds national de solidarité (FNS).

Montants de l'allocation d'inclusion (au 01.07.2022):

- par adulte 811,59€
- par enfant 251,97€
- majoration par enfant d'un ménage monoparental 74,46€
- forfait pour frais communs par ménage 811,59€
- majoration pour frais communs par ménage avec enfants 121,82€

La demande est à introduire par formulaire au FNS (Fonds national de solidarité).

Allocation spéciale pour personnes gravement handicapées

La loi relative à l'allocation spéciale pour personnes gravement handicapées a été abrogée par la loi du 19 juin 1998 concernant l'assurance dépendance excepté pour les personnes bénéficiant de cette prestation en date du 31.12.1998.

Revenu pour personnes gravement handicapées

Peut prétendre au revenu pour personnes gravement handicapées, la personne qui remplit toutes les conditions suivantes:

- être âgée de 18 ans au moins
- présenter une diminution de la capacité de travail de 30% au moins par suite d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience; la déficience doit être acquise avant l'âge de 65 ans
- présenter un état de santé qui est tel que tout effort de travail s'avère contre-indiqué ou dont les compétences de travail sont si réduites qu'il s'avère impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins
- avoir l'autorisation de résider sur le territoire du Grand-Duché, y être domiciliée et y résider effectivement.

Le montant du revenu pour personnes gravement handicapées correspond 1.623,18€ (ind. 877,01) pour une personne adulte et est également géré par le Fonds national de solidarité.

Salaire social minimum

Les dispositions légales en relation avec le salaire social minimum s'appliquent à tous les salariés sans exception. Le salaire social minimum est fixé à:

depuis le 01/04/2022	indice 877,01
de 15 -17 ans (75%)	1.735,03€
de 17 -18 ans (80%)	1.850,70€
plus de 18 ans (100%)	2.313,38€

En cas d'adaptation après publication de la présente, veuillez vous référer à nos paramètres sociaux disponibles à nos agences, ainsi que sur nos sites internet. Vous pourrez inscrire les montants dans le tableau ci-dessous.

Le taux horaire du salaire social minimum est calculé en divisant le salaire social minimum mensuel par 173.

depuis le 01/04/2022	indice 877,01
de 15 -17 ans (75%)	10,0291€
de 17 -18 ans (80%)	10,6977€
plus de 18 ans (100%)	13,3721€

Remarque: Pour les salariés et salariées justifiant une qualification professionnelle dans le travail qu'ils exercent, le salaire social minimum est majoré de 20%.

Les taux pour jeunes salariés ainsi que les salaires minimums peuvent être améliorés substantiellement par les négociations de conventions collectives de travail.



*Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: **contact.ogbl.lu***

*Vous n'êtes pas encore membre? Alors inscrivez-vous simplement sur **hello.ogbl.lu***

*Trouvez toutes nos adresses et heures d'ouvertures sur **ogbl.lu***