

## Actualité sociale – Nouveautés 2018

Une loi du 15 décembre 2017 vient d'apporter des **modifications importantes** à certains **congés extraordinaires, congés pour raisons familiales, ainsi qu'au congé de maternité postnatal** :

Le congé extraordinaire :

Evènement	Ancien droit	Nouveau droit
<b>Décès</b> d'un parent ou allié du <b>deuxième degré</b> du salarié ou de son conjoint ou partenaire	1 jour	<b>1 jour</b>
<b>Mariage</b> du salarié	6 jours	<b>3 jours</b>
<b>Mariage d'un enfant</b>	2 jours	<b>1 jour</b>
<b>Déclaration de partenariat</b> du salarié	6 jours	<b>1 jour</b>
<b>Déclaration de partenariat d'un enfant</b>	2 jours	<b>0 jour</b>
<b>Déménagement *</b>	2 jours	<b>2 jours</b>
<b>Décès du conjoint</b> ou du partenaire ou d'un parent ou allié du <b>premier degré</b> ou de son conjoint ou partenaire	3 jours	<b>3 jours</b>
<b>Décès d'un enfant mineur</b>	3 jours	<b>5 jours</b>
Pour le <b>père</b> en cas de <b>naissance</b> d'un enfant **	2 jours	<b>10 jours</b>
En cas <b>d'accueil d'un enfant</b> de moins de 16 ans en vue de son adoption ***	2 jours	<b>10 jours</b>
Enrôlement au service militaire	1 jour	<b>0 jour</b>

\* sur une période de **3 ans** d'occupation auprès du **même employeur**, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles.

\*\* les 2 premiers jours sont à charge de l'employeur, le reste sera remboursé par l'État après envoi d'une demande de remboursement. Le salarié doit faire la demande à l'employeur en respectant un préavis de deux mois. En l'absence de respect du préavis par le salarié, l'employeur peut décider de n'accorder que deux jours.

\*\*\* sauf si le salarié est bénéficiaire du congé d'accueil.

Le congé pour raisons familiales :

Tranches d'âge	Droit	Explications
de <b>0 à moins de 4 ans</b> accomplis	<b>12 jours</b> par enfant	Le nombre de jour de congé est à prendre sur toute la durée de la tranche d'âge et peut donc être fractionné.
de <b>4 ans</b> accomplis à <b>moins de 13 ans</b> accomplis	<b>18 jours</b> par enfant	Les 2 parents ne peuvent prendre ce congé simultanément.
de <b>13 ans</b> accomplis jusqu'à l'âge de <b>18 ans</b> accomplis et si <b>hospitalisation</b>	<b>5 jours</b> par enfant	

La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité Sociale. La durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge concernant ces enfants.

Aussi, la durée du congé peut être prolongée sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle avec une durée maximale limitée à 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

Le congé de maternité postnatal :

Toute femme qui a accouché a droit à 12 semaines de congé de maternité suivant l'accouchement ; cette période doit être attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

Il en va de même dans le cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 12 ans ; le congé d'accueil a une durée de 12 semaines sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal.

De plus, nous tenons à vous rappeler que le salarié en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident) doit impérativement :

- en **informer son employeur** dès le **1<sup>er</sup> jour** de son absence ;
- fournir à son **employeur** un **certificat médical** au plus tard le **3<sup>ème</sup> jour** d'absence ;
- envoyer un **certificat médical** à la **CNS** au plus tard avant l'expiration du **3<sup>ème</sup> jour** ouvré de l'incapacité de travail (pas requis pour un ou deux jours d'incapacité de travail).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la **CNS n'accepte plus des copies des certificats médicaux**. Dès lors, nous vous conseillons de conserver consciencieusement l'original que vous recevrez en tant qu'employeur.

Pour votre information, nous appliquerons le mode **d'imposition de l'année 2017 sur les salaires de l'année 2018**, et ce jusqu'à réception de la fiche de retenue d'impôt 2018 ; sauf en cas de demande expresse de l'employeur d'appliquer la classe 1 ou un taux spécifique aux salariés.

Enfin, comme chaque début d'année, les employeurs sont dans l'obligation de transmettre à l'Administration des Contributions les **extraits de compte** sous format électronique, en y renseignant **l'imposition totale, partielle ou nulle** au Luxembourg. Ces informations concernent principalement les travailleurs frontaliers.

Dans ce contexte, nous vous rappelons que les employeurs qui occupent des frontaliers doivent être en mesure de suivre les missions exercées par leurs salariés en dehors du Luxembourg. En effet, il convient de calculer la retenue à la source uniquement sur **les jours d'activité exercés physiquement au Luxembourg**. Merci de bien vouloir nous informer du nombre exact de jours prestés par vos salariés en dehors du Luxembourg au cours de l'année 2017 **avant le 15 février 2018**.

**Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.**