



Employment & Social - 5 September 2018

1. Régimes complémentaires de pension

Loi du 1er août 2018 portant modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension a été publiée le 21 août 2018. Cette loi prévoit en particulier ce qui suit :

- Baisse du délai cumulé total de la période d'acquisition des droits et d'un éventuel délai d'attente à 3 ans maximum pour les affiliés entrés en service après le 20 mai 2018
- Ouverture du régime aux indépendants
- Entrée en vigueur le 1er janvier 2019.

2. ITM – nouvelle pratique

Suivant une information obtenue très récemment de la part de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), il s'avère que l'ITM va procéder à des contrôles plus poussés à l'avenir concernant le respect par les employeurs des dispositions du Code du Travail.

Les employeurs s'exposeront dorénavant à un risque plus élevé de se voir adresser des injonctions, des amendes administratives, voire d'être poursuivis pénalement en cas d'information transmise par l'ITM au Procureur d'État.

A titre d'exemple, l'ITM considère que le fait pour l'employeur de procéder à un licenciement sans avoir convoqué le salarié à un entretien préalable conformément à l'article L.124-2 du Code du Travail constituerait une entrave au bon fonctionnement de la délégation du personnel, laquelle peut être sanctionnée pénalement. En effet, l'ITM estime qu'en l'absence d'entretien préalable, la délégation n'a pas pu être informée de la procédure de licenciement à défaut d'avoir reçu une copie de la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par loi et n'a dès lors pas pu intervenir pour assister le salarié.

Au vu de cette nouvelle interprétation très large des dispositions du Code du Travail par l'ITM, il est conseillé de respecter consciencieusement la procédure de l'entretien préalable à l'avenir.

Pour rappel, le Code du Travail dispose que toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'une délégation du personnel, d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, soit à la libre désignation de ses membres, à son fonctionnement régulier, à la désignation d'un délégué à l'égalité, à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé, soit à l'exercice de sa mission, est punie d'une amende de 251 à 15.000 euros, voire d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois.

3. Incapacité de travail prolongée (52 semaines)

La loi du 10 août 2018 en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive du travail en cas d'incapacité prolongée a été publiée le 21 août 2018 et prévoit en particulier ce qui suit :

- À compter du 1er janvier 2019, les salariés en incapacité de travail prolongée auront droit aux indemnités pécuniaires de maladie pendant 78 semaines (auparavant 52 semaines) sur une période de référence de 104 semaines. Or, le contrat de travail prenant fin de plein droit le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, cette cessation automatique du contrat de travail interviendra donc après 78 semaines, et non plus après 52 semaines.
- La loi introduit à compter du 1er janvier 2019 la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques, si celle-ci est de nature à améliorer l'état de santé de l'assuré. Cette option n'était pas encore prévue par les dispositions légales en vigueur.

4. Compte Épargne Temps

La loi du 1er août 2018 portant introduction d'un Compte Épargne Temps dans la fonction publique a été publiée le 16 août 2018. La loi entrera en vigueur le 1er octobre 2018.

Un projet de loi en vue de l'introduction d'un compte épargne temps dans le secteur privé a également été déposé (projet de loi 7324).

5. RGPD

La loi du 1er août 2018, publiée le 20 août 2018, a abrogé la loi modifiée du 2 août 2002 sur la protection des données. L'article L. 261-1 du Code du Travail renvoie aux dispositions du règlement 2016/679 du 27 avril 2016.

6. Élections sociales

La loi du 10 août 2018, publiée le 3 septembre 2018, modifie certaines dispositions en matière d'élections en vue de la constitution d'une délégation du personnel. La loi, qui prévoit la mise à disposition de formulaires types élaborés par l'ITM en vue d'une gestion simplifiée des démarches administratives prévues dans le cadre des élections sociales, entrera en vigueur le 1er février 2019. Chaque entreprise sera dotée d'un code qu'elle recevra avant le début des opérations électorales afin de pouvoir utiliser une plateforme digitale.

7. Évènements

- [House of Training – Droit du travail : Fondamentaux](#) Cours du soir à partir du 17 septembre 2018
- [Chambre des Métiers – La maladie du salarié dans l'artisanat](#) 16 novembre 2018
- [L&E Global Webinars](#) (en anglais) sur une variété de sujets

1. Betriebsrenten

Das Gesetz vom 1. August 2018, veröffentlicht am 21. August 2018, hat das Gesetz über

Betriebsrenten vom 8. Juni 1999 angepasst und sieht insbesondere Folgendes vor:

- Herabsetzung der Warteperiode auf 3 Jahre maximal für Versicherte, die nach dem 20. Mai 2018 eingetreten sind
- Öffnung der Betriebsrentensysteme für Selbständige
- Inkrafttreten am 1. Januar 2019.

2. Gewerbeinspektion – neue Praxis

Gemäß einer rezenten Information seitens der Gewerbeinspektion soll diese nunmehr zukünftig verstärkte Kontrollen durchführen, um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen durch die Arbeitgeber zu gewährleisten.

Arbeitgeber setzen sich damit einem höheren Risiko aus, Unterlassungsanzeigen, verwaltungsrechtliche Bußgelder und auch strafrechtliche Sanktionen im Falle der Weiterleitung der Gewerbeinspektion an den Staatsanwalt zu erhalten.

Beispielsweise sieht die Gewerbeinspektion die Tatsache, dass ein Arbeitgeber nicht zu einem Vorgespräch im Sinne des Artikels L.124-2 Arbeitsgesetzbuch lädt, als Verstoß gegen die Organisation des Personalrates an, welcher auch strafrechtliche Folgen haben kann. Die Gewerbeinspektion sieht hier einen Verstoß, da der Personalrat dann nicht über die Kündigung informiert wurde, welcher eine Kopie der Ladung zum Kündigungsvorgespräch erhalten muss und damit dem betroffenen Arbeitnehmer keinen Beistand leisten kann.

Angesichts dieser sehr weiten Interpretation der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches durch die Gewerbeinspektion raten wir Ihnen, insbesondere die Bestimmungen zum Vorgespräch minuziös zu beachten.

Zur Erinnerung: das Arbeitsgesetzbuch bestimmt, dass jegliche vorsätzliche Verletzung im Hinblick auf die Bestellung des Personalrates, eines Personalrates auf dem Niveau einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit oder im Zusammenhang mit der freien Bestimmung der Mitglieder, bzgl. der regulären Funktion, der Ernennung eines Gleichstellungsbeauftragten, oder eines Sicherheitsdelegierten, oder im Rahmen der ausgeführten Aufgaben, mit einem Bußgeld in Höhe von 251 EUR bis 15.000 EUR bzw. einer Haftstrafe von 8 Tagen bis 3 Monaten bestraft wird.

3. Lohnfortzahlung und Krankengeld

Das Gesetz vom 10. August 2018 bezüglich der Entschädigungen für Arbeitsunfähige wurde am 21. August 2018 veröffentlicht. Es sieht insbesondere Folgendes vor:

- Ab dem 1. Januar 2019 läuft die Krankengeldfortzahlung durch die Kasse während 78 Wochen (bisher 52 Wochen), dies innerhalb eines Zeitraums von 104 Wochen. Der Arbeitsvertrag endet daher von Rechts wegen erst nach den 78 Wochen Entschädigung automatisch.
- Das Gesetz führt darüber hinaus die stufenweise Wiedereingliederung ab dem 1. Januar 2019 ein. Das war bisher noch nicht gesetzlich geregelt.

4. Stundenkonto

Das Gesetz vom 1. August 2018, veröffentlicht am 16. August 2018, führt ein Stundenkonto für die öffentlichen Berufe ein. Das Gesetz tritt am 1. Oktober 2018 in Kraft.

Dieses Gesetz ist auch Grundlage für den Gesetzesentwurf zur Einführung des Stundenkontos im Privatsektor (Gesetzesentwurf Nr. 7324).

5. Datenschutzgrundverordnung

Das Gesetz vom 1. August 2018, veröffentlicht am 20. August 2018, hat das abgeänderte Datenschutzgesetz vom 2. August 2002 abgelöst.

Der Artikel L. 261-1 des Arbeitsgesetzbuches verweist auf die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung 2016/679 vom 27. April 2016.

6. Sozialwahlen

Das Gesetz vom 10. August 2018, veröffentlicht am 3. September 2018, führt einige Änderungen zum Wahlverfahren des Personalrates ein. Das Gesetz, welches die Bereitstellung von Formularen, die von der ITM ausgearbeitet worden sind, vorsieht, um eine vereinfachte Verwaltung des administrativen Ablaufes der Sozialwahlen zu gewährleisten, tritt am 1. Februar 2019 in Kraft. Jedes Unternehmen wird vor dem Beginn des Wahlvorgangs ein Passwort erhalten, welches ihnen ermöglicht, eine digitale Plattform zu benutzen.

7. Veranstaltungen

- [House of Training - Droit du travail : Fondamentaux](#) (auf Französisch) Abendkurse ab dem 17. September 2018
 - [Chambre des Métiers - La maladie du salarié dans l'artisanat](#) (auf Französisch) 16. November 2018
 - [L&E Global Webinars](#) (auf Englisch) über verschiedene Themen
-

1. Complementary pension scheme

The law of 1st August 2018, published on 21st August 2018, has modified the amended law on complementary pension schemes of 8 June 1999 and provides in particular for the following:

- Decrease of the waiting period to 3 years maximum for people who have started working after 20 May 2018
- System now open for independent workers
- Entry into force: 1st January 2019.

2. ITM – new practice

According to a recent information obtained from the Inspectorate for Labour and Mines (hereinafter “the ITM” – “Inspection du Travail et des Mines”), the ITM will proceed to regular inspections in the future regarding the employer’s compliance with the legal provisions of the Labour Code.

Employers will henceforth be exposed to a higher risk of being sent injunctions, administrative

finances and even of being criminally prosecuted in case of information transmitted by the ITM to the State Prosecutor.

As an example, the ITM considers that the employer's decision to dismiss the employee without having invited the employee to a preliminary meeting in accordance with Article L.124-2 of the Labour Code would impede the functioning of the staff delegation, which is an offence subject to criminal prosecution. Indeed, the ITM considers that, due to the absence of a preliminary meeting, the delegation has not been informed of the dismissal procedure, since the delegation did not receive a copy of the letter inviting the employee to the preliminary meeting as provided for by law, and therefore could not intervene to assist the employee.

In view of this new and very broad interpretation of the provisions of the Labour Code by the ITM, it is advisable to conscientiously respect the procedure of the preliminary meeting in the future.

As a reminder, the Labour Code provides that any intentional interference with either the establishment of a staff delegation, the establishment of a delegation at the level of an economic and social entity, or the free designation of its members, or its regular functioning, regarding the appointment of an equality delegate, the appointment of a health and safety representative, or the exercise of its mission, may be punished by a fine of 251 to 15,000 euros, and even by a prison sentence of eight days to three months.

3. Benefits in case of incapacity to work

The law of 10 August 2018 relating to the benefits employees are entitled to in case of incapacity to work was published on 21st August 2018. It provides in particular for the following:

Starting 1st January 2019, employees will have the right to claim their benefits for 78 weeks of sickness, compared to 52 weeks until the end of 2018, during a period of 104 weeks.

The employment contract will thus automatically expire by law after 78 weeks of sickness.

From 1st January 2019 onwards, the law also introduces the possibility to progressively redeploy the employee for therapeutic reasons. This was not yet contained in the legal provisions.

4. Time saving account

The law dated 1st August 2018 introduces a time saving account for the public sector. The law was published on 16 August 2018 and will enter into force on 1st October 2018.

A draft bill aiming to establish the time saving account in the private sector has also been introduced (draft bill no. 7324).

5. RGPD

The law of 1st August 2018, published on 20 August 2018, abolished the amended data protection act dated 2 August 2002. Article L. 261-1 of the Labour Code refers to the provisions of the European regulation 2016/679 dated 27 April 2016.

6. Social elections

The law dated 10 August 2018, published on 3 September 2018, introduces changes to the general election procedure for the staff delegation. The law, which stipulates that forms elaborated by the ITM will be put at the disposal of companies in order to facilitate the management of the

administrative procedures within the framework of the social elections, will enter into force on 1st February 2019. Every company will be provided with a password before the start of the electoral operations that will enable them to use a digital platform.

7. Events

- [House of Training - Droit du travail : Fondamentaux](#) (in French) Evening classes from 17 September 2018
- [Chambre des Métiers - La maladie du salarié dans l'artisanat](#) (in French) 16 November 2018
- [L&E Global Webinars](#) on various subjects

KLEYR GRASSO

[Christian JUNGERS](#), Partner
[Philippe NEY](#), Partner
[Anissa BALI](#), Counsel
[Céline DEFAY](#), Counsel
[Sandra RAPP](#), Counsel
[Laure WOEHLING](#), Senior Associate
[Christophe NEY](#), Senior Associate
[Daniel NERL](#), Senior Associate
[Marie GUEBELS](#), Associate
[Lina LOBEFARO](#), Associate
[Laura BACH](#), Associate
[Anne DE BOURCY](#), Associate
[Diana MARQUES](#), Associate
[Jade MADERT](#), Associate
[Olivier GOERES](#), Associate
[Elisabeth HACK](#), Associate

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.
(c) KLEYR GRASSO 2018