



Luxembourg Newsflash - 1 December 2022

Minimum income: changes to come in Luxembourg

The Luxembourg government has agreed to a 3.2% increase of the minimum social wage as from 1 January 2023. In addition, like other Member States of the European Union, by November 2024 Luxembourg will have to ensure that the minimum social wage is indeed compliant with the new EU Directive on adequate minimum wages.

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

1. Increase of the minimum social wage and social income on the horizon

On 25 November 2022, the Council of Ministers approved two bills aimed at raising the standard of living for the most vulnerable people given the current economic context.

These bills amend respectively:

- Article L. 222-9 of the Labour Code^[1]; and
- the law of 12 September 2003 on disabled persons and the law of 28 July 2018 on social inclusion income.

These bills aim to increase by 3.2%^[2]:

- the minimum social wage as from 1 January 2023;
- the social inclusion income (REVIS); and
- the income for the severely disabled (RPGH).

These measures are part of the Tripartite Coordination Committee's agreement of 28 September 2022, which aimed at, among other things, introducing a series of measures to combat inflation and mitigate its negative effect on household budgets.

At the time of this Newsflash, these two bills have not yet been laid before Parliament but they should be shortly.

2. Towards an increase of the Luxembourg minimum social wage?

Directive (EU) 2022/2401 of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union (the "**Directive**") was adopted on 19 October 2022 and took effect on 14 November 2022. Luxembourg will have to implement this Directive into national law within two years.

The objective of the Directive is to promote adequate minimum wages within the European Union, taking into account "both wage distributions, productivity, the economy in general and the level of purchasing power in the various Member States"**[3]** in order to improve the working and living conditions of EU workers.

The Directive does not impose a harmonisation of minimum social wages on Member States, nor a uniform and binding European minimum wage per se, but it does put in place:

- procedures for setting and updating minimum social wages according to a set of precise criteria so that they are adequate and can guarantee decent living and working conditions;
- the promotion of collective bargaining agreements**[4]** on wage-setting – with an action plan to be established in this respect for Member States where less than 80 % of workers are covered by a collective bargaining agreement (Luxembourg being one of them)**[5]**;
- measures on enhancing workers' effective access to the protection offered by minimum social wages (reinforced controls, access to information, sanctions).

The Directive also provides that updates to the statutory minimum wage must take place at least every two years (or at the latest every four years for Member States which use an automatic indexation mechanism, such as Luxembourg for example).

The Directive must be implemented into Luxembourg law by 15 November 2024 at the latest.

Our **Employment Law, Pensions & Benefits** team is at your disposal should you have any questions.

Philippe Schmit, Gaëlle Leclerc | Author : Raphaëlle Carpentier

[1] According to Article L.222-2 of the Labour Code, the level of minimum social wage is set by law. Paragraph 2 of this Article requires the Government to submit a report to Parliament every two years on the development of general economic conditions and of incomes, accompanied, if necessary, by a bill to raise the level of the minimum social wage. In light of this report, the Government may propose an increase of the social wage. This does not imply an obligation to raise the entire wage scale within companies.

[2] This figure needs to be confirmed on the basis of the bills of law to come.

[3] CSL, *Un salaire minimum non conforme aux engagements européens*, Econews, N°11, September 2022.

[4] Collective bargaining is the process by which workers, through their union representatives, negotiate contracts with their employers or employers' associations to determine their terms and conditions of employment.

[5] The rate of coverage by collective agreements is 53% in Luxembourg for the private sector (Statec, *Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1er Mai*, Regards, N°03, 04/2022).

Revenus minimaux : des changements à venir au Luxembourg

Le Gouvernement luxembourgeois a donné son accord pour une augmentation du salaire social minimum de 3,2% au 1er janvier 2023. En outre, à l'instar des autres Etats membres de l'Union Européenne, le Luxembourg devra s'assurer d'ici novembre 2024 que le montant du salaire social minimum est bien conforme à la nouvelle directive européenne sur les salaires minimaux adéquats.

1. Augmentation du salaire social minimum et des revenus sociaux en vue

Le 25 novembre 2022, le Conseil des ministres a donné son accord sur deux projets de lois tendant à augmenter le niveau de vie des personnes les plus vulnérables compte tenu du contexte économique actuel.

Il s'agit de projets de loi portant modification respectivement :

- de l'article L. 222-9 du Code du travail[1]; et
- de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et de celle du 28 juillet 2018 relative au revenu d'inclusion sociale.

Ces projets de loi ont pour objectif d'augmenter de 3,2%[2] :

- le salaire social minimum à partir du 1er janvier 2023;
- le revenu d'inclusion sociale (REVIS) ; et
- le revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre de l'accord du Comité de coordination tripartite du 28 septembre 2022 qui souhaitait, entre autres, mettre en place une série de mesures pour lutter contre l'inflation et atténuer son effet négatif sur le budget des ménages.

Au moment de la diffusion de la présente Newsflash, ces deux projets de loi n'ont pas encore été déposés à la Chambre des députés mais devraient l'être sous peu.

2. Vers une revalorisation du salaire social minimum luxembourgeois ?

La directive (UE) 2022/2401 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne (la « **Directive** ») a été adoptée le 19 octobre 2022 et a pris effet le 14 novembre 2022. Le Luxembourg devra la transposer en droit national dans un délai de deux ans.

L'objectif de la Directive est de promouvoir des salaires minimaux adéquats au sein de l'Union européenne tenant compte « à la fois des distributions salariales, de la productivité, de l'économie en générale ainsi que du niveau de pouvoir d'achat dans les différents pays membres »[3] afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs européens.

La Directive n'impose pas une harmonisation des salaires sociaux minimum aux Etats Membres, ni un salaire minimum européen uniforme et contraignant en tant que tel ; elle met en revanche en place :

- des procédures pour fixer et actualiser les salaires minimaux légaux selon un ensemble de critères précis afin qu'ils aient un caractère adéquat et puissent garantir des conditions de vie et de travail décentes ;
- la promotion des négociations collectives[4] en vue de la fixation des salaires – avec un plan d'action à établir à cet égard pour les pays dont la part des travailleurs couverts par des conventions collectives est inférieure à 80 % (comme c'est le cas du Luxembourg[5]).
- des mesures concernant l'amélioration de l'accès effectif des travailleurs à la protection offerte par des salaires minimaux légaux (contrôles renforcés, accès à l'information, sanctions).

La Directive prévoit en outre que des actualisations du salaire minimal légal doivent avoir lieu au moins tous les deux ans (ou au plus tard tous les quatre ans pour les pays qui utilisent un mécanisme d'indexation automatique, comme le Luxembourg par exemple).

La Directive devra être transposée le 15 novembre 2024 au plus tard en droit luxembourgeois.

Notre équipe **Employment Law, Pensions & Benefits** se tient à votre disposition en cas de question.

Philippe Schmit, Gaëlle Leclerc | Author : Raphaëlle Carpentier

[1] Aux termes de l'article L.222-2 du Code du travail, le niveau de salaire social minimum est fixé par la loi. Le paragraphe 2 de cet article oblige le Gouvernement à soumettre tous les deux ans à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné le cas échéant d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. Au vu de ce rapport, le Gouvernement a la possibilité de proposer un relèvement du salaire social. Cela n'induit pas une obligation de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises.

[2] Ce chiffre doit être confirmé sur base des projets de lois à venir.

[3] CSL, *Un salaire minimum non conforme aux engagements européens*, Econews, N°11, Septembre 2022.

[4] La négociation collective est le processus par lequel les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux, négocient des contrats avec leurs employeurs ou associations d'employeurs afin de déterminer leurs conditions d'emploi.

[5] Le taux de couverture par convention collective est de 53% au Luxembourg pour le secteur privé (Statec, *Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1er Mai*, Regards, N°03, 04/2022).

Mindestlöhne in Luxemburg: bevorstehende Änderungen

Die Luxemburger Regierung hat einer Anhebung des sozialen Mindestlohns um 3,2 % zum 1. Januar 2023 zugestimmt. Wie die anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union muss auch Luxemburg bis November 2024 sicherstellen, dass die Höhe des sozialen Mindestlohns der neuen EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne entspricht.

1. Aussicht auf eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns und der Sozialgehälter

Am 25. November 2022 hat der Ministerrat zwei Gesetzentwürfen zur Hebung des Lebensstandards von Personen, die angesichts der aktuellen Wirtschaftslage am stärksten gefährdet sind, zugestimmt.

Es handelt sich hierbei um Gesetzentwürfe zur Änderung:

- von Artikel L. 222-9 des Arbeitsgesetzbuchs[1]; und
- des Gesetzes vom 12. September 2003 über Menschen mit Behinderungen und des Gesetzes vom 28. Juli 2018 über das Einkommen für soziale Inklusion.

Ziel dieser Gesetzentwürfe ist die Erhöhung um 3,2%[2]

- des sozialen Mindestlohns ab dem 1. Januar 2023;
- des Einkommens für soziale Inklusion (*Revenu d'inclusion sociale - REVIS*); und
- des Einkommens für Schwerbehinderte (*Revenu pour Personnes Gravement Handicapées - RPGH*).

Diese Maßnahmen sind Teil der Vereinbarung des dreiparteiligen Koordinierungsausschusses vom 28. September 2022, der unter anderem eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung der Inflation und zur Abschwächung ihrer negativen Auswirkungen auf die Budgets der privaten Haushalte einführen wollte.

Zum Zeitpunkt dieser Kurzmeldung waren die beiden Gesetzentwürfe der Abgeordnetenkommer noch nicht vorgelegt worden. Dies dürfte aber in Kürze der Fall sein.

2. Aufwertung des sozialen Mindestlohns?

Die Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (die „**Richtlinie**“) wurde am 19. Oktober 2022 verabschiedet und ist am 14. November 2022 in Kraft getreten. Luxemburg muss sie innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umwandeln.

Ziel der Richtlinie ist, angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union zu fördern und dabei „sowohl die Lohnverteilung, die Produktivität, die Wirtschaft im Allgemeinen als auch die Höhe des Kaufkraftniveaus in den verschiedenen Mitgliedsstaaten“ zu berücksichtigen^[3], um die Arbeits- und Lebensbedingungen der europäischen Arbeitnehmer zu verbessern.

Die Richtlinie schreibt den Mitgliedstaaten weder eine Harmonisierung der sozialen Mindestlöhne noch einen einheitlichen und verbindlichen europäischen Mindestlohn als solchen vor; stattdessen regelt sie Folgendes:

- Verfahren zur Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne nach einer Reihe von genauen Kriterien, damit sie angemessen sind und menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen gewährleisten können
- Förderung von Tarifverhandlungen^[4] zur Lohnfestlegung anhand eines zu erstellenden Aktionsplans für Länder wie Luxemburg^[5], in denen Tarifverträge weniger als 80 % der Arbeitnehmer abdecken
- Maßnahmen zur Verbesserung des effektiven Zugangs der Arbeitnehmer zu dem Schutz, den gesetzliche Mindestlöhne bieten (verschärfte Kontrollen, Zugang zu Informationen, Sanktionen)

Die Richtlinie sieht zudem vor, dass Aktualisierungen des gesetzlichen Mindestlohns mindestens alle zwei Jahre stattfinden müssen (oder spätestens alle vier Jahre in Ländern wie Luxemburg mit automatischer Indexierung).

Die Richtlinie muss bis zum 15. November 2024 in luxemburgisches Recht umgesetzt werden.

Unser **Employment Law, Pensions & Benefits** Team steht Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Philippe Schmit, Gaëlle Leclerc | Author : Raphaëlle Carpentier

^[1] Gemäß Artikel L.222-2 des Arbeitsgesetzes wird die Höhe des sozialen Mindestlohns per Gesetz festgelegt. Absatz 2 dieses Artikels verpflichtet die Regierung, der Abgeordnetenkommer alle zwei Jahre einen Bericht über die Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen und der Einkommen vorzulegen, dem gegebenenfalls ein Gesetzentwurf zur Anhebung des sozialen Mindestlohns beigelegt ist. Angesichts dieses Berichts hat die Regierung die Möglichkeit, eine Erhöhung des Soziallohns vorzuschlagen. Daraus ergibt sich keine Verpflichtung zur Anhebung der gesamten Lohnskala in den Unternehmen.

^[2] Diese Zahl muss auf der Grundlage zukünftiger Gesetzesentwürfe bestätigt werden.

^[3] CSL, *Un salaire minimum non conforme aux engagements européens*, Econews, Nr. 11, September 2022.

^[4] Tarifverhandlungen sind der Prozess, bei dem die Arbeitnehmer über ihre Gewerkschaftsvertreter mit ihren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden Verträge aushandeln, die ihre Beschäftigungsbedingungen festlegen.

^[5] Die Abdeckung durch Tarifverträge liegt im luxemburgischen Privatsektor bei 53 % (Statec, **Panorama sur le monde du travail luxembourgeois à l'occasion du 1er Mai**, Regards, Nr. 03, 04/2022).

your contacts

**GAËLLE LECLERC**

Senior Associate
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)

**PHILIPPE SCHMIT**

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

arendt.com

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1

Author: Raphaëlle Carpentier

This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)