

# «Beaucoup d'entreprises seront perdantes»

Les représentants des employeurs estiment que les entreprises subiront un surcoût en raison de l'introduction du statut unique.

**Pierre Bley est le secrétaire général de l'UEL et le président de la Mutualité des employeurs (MDE) qui commencera son activité le 1<sup>er</sup> janvier 2009, avec la mise en application du statut unique dans le secteur privé.**

*Entretien avec notre journaliste Jean Rhein*

**Nous vivons des temps mouvementés. Mercredi dernier, vous avez été à l'origine de remous, lors de l'AGE de l'Union des caisses de maladie.**

Nous pensons que la discussion n'est pas encore entièrement terminée en ce qui concerne l'attitude à tenir face à l'absentéisme, notamment à l'égard des salariés qui commettent des abus. Il s'agira de disposer de moyens d'action, et d'un dispositif de sanctions, le cas échéant. Un contrôle sans sanction demeurerait inefficace.

## Quelles seraient ces sanctions?

Dans un premier stade, l'employeur devrait être averti si le salarié n'est pas présent à son domicile, lors du passage des contrôleurs. Ensuite l'employeur devrait pouvoir prononcer un avertissement ou une autre sanction. Mais ce qui serait plus important est le fait que la Caisse de santé pourrait imposer une sanction pécuniaire, par exemple une indemnité portant sur la contre-valeur d'un trentième du salaire mensuel ou en cas de récidive, trois jours.

**Pourquoi cette approche, somme toute assez classique et répressive, de l'absentéisme?**

Nous sommes conscients que parfois l'absentéisme est une réaction du salarié se trouvant dans une si-

tuation de rigueur. Le cas peut se présenter, où une salariée, par exemple, n'aurait pas d'autre possibilité pour assurer une prise en charge de ses enfants malades que de rester à son domicile. Nous préférierions connaître les véritables raisons du congé. Une solution à étudier pourrait consister, dans pareille situation, dans la possibilité de prendre un congé sans solde.

## Connaissez-vous les causes de l'absentéisme?

Un groupe de travail "à haut niveau" a été constitué au ministère de la Sécurité sociale et au ministère du Travail pour développer de nouvelles conceptions en la matière. Ce groupe traite également le problème de l'absentéisme. Au moment des discussions publiques entourant les travaux du comité de coordination tripartite, il a souvent été constaté sur la base de statistiques de la Caisse de maladie que l'absentéisme était en régression. Nous concluons qu'à l'heure actuelle il y a de nouveau un potentiel de réduction. Nous savons également que dans les entreprises des abus surviennent lorsque des congés de récréation ne sont pas accordés, ou lorsque des salariés font l'objet d'une réprimande, par exemple. Les statistiques de l'UCM montrent que l'absentéisme est plus lourd plutôt dans les grandes entreprises que dans les entreprises de taille réduite, où il n'y a pas d'anonymat et où les justifications sont requises.

Nous savons qu'il n'y a pas de secteurs subissant davantage l'absentéisme que d'autres. Il y a plutôt des secteurs qui sont plus exposés aux risques, comme les intempéries. Il y a aussi dans les secteurs exposés quelques entreprises modèles.

## Vous devriez donc encourager les bonnes pratiques!

Dans nos rangs, nous menons ce débat. Nos entreprises constatent que l'absentéisme fluctue. En effet, nous voulons mettre à disposition de nos entreprises des informations plus précises. J'ai appris qu'il y a des chefs d'entreprise qui thématisent le problème des absences lors d'entretiens personnels avec les salariés concernés. C'est une pratique qui porte ses fruits puisque l'employeur témoigne son intérêt et que le salarié peut s'exprimer sur ses problèmes et est davantage responsabilisé.

## Est-ce que vous avez voulu tirer la sonnette d'alarme lors de l'AGE?

C'était une tentative de reparler du problème de la compétitivité pour les entreprises, en relation avec l'introduction du statut unique. Bon nombre d'entreprises n'atteindront pas la neutralité financière, notamment celles dont le coût de la continuation des salaires sera plus élevé. J'ai insisté lors de la récente conférence de presse tenue par les ministres compétents sur le fait qu'on ne peut s'imaginer que le coût global diminuera. Un coût supplémentaire à la charge des entreprises consiste en la cotisation à verser à notre nouvelle Mutualité des employeurs, qui s'ajoute à la cotisation patronale à la nouvelle Caisse de santé et à la participation patronale à la continuation du salaire. Beaucoup d'entreprises seront perdantes, sans aucun doute.

## Peut-on chiffrer ce surcoût?

Au niveau des entreprises, on pourra le faire certainement. Au niveau interprofessionnel, les discussions sur les chiffres s'amplifieront lorsque le bilan devra être tiré après trois ans, comme le prévoit la loi, pour évaluer l'engagement financier pris par l'État qui se substituera progressivement aux cotisations versées par les assurés (ouvriers). L'État évalue actuellement sa future participation à 0,3 %. Selon nos estimations sur la base des chiffres disponibles pour 2007 et 2008, nous prévoyons que la participation de l'État tournerait autour de 0,6 %.

## 0,3 ou 0,6 % de quelle masse salariale?

Il s'agit de la masse salariale de l'ensemble des salariés.

## Quel est l'ordre de grandeur au

### **niveau interprofessionnel?**

Le taux de cotisation actuel est de 4,7 %, dont la moitié (c'est-à-dire 2,35 %) est à la charge de l'assuré ouvrier et l'autre moitié à la charge de l'employeur. La continuation des salaires sur les 13 semaines représente un coût de l'ordre de 2,1 %. À l'avenir le patron en assumera la charge entière. L'assuré règlera à la Mutualité pendant trois ans le différentiel du taux de cotisation qu'il a versé jusqu'à présent à la Caisse de maladie. Après ces trois ans, la contribution diminuera de 2,1 à 1, ensuite à 0,5 %, pour disparaître complètement après la cinquième année. Les 0,3 % de la masse salariale totale - voire 0,6 % selon nos estimations - seront à la charge du budget de l'État. La majeure partie du coût de la continuation des salaires (les 2,1 % compris dans les 2,35 %) est constitué par le coût des congés de maladie de courte durée. Le coût de la continuation des salaires des assurés pour les semaines 13 à 52 s'élèvera en toute prévisibilité à 0,5 % du taux de la cotisation totale, c'est-à-dire 0,25 % pour les assurés et 0,25 % à la charge des patrons. La maladie de courte durée constitue la majeure partie des charges.

### **D'où l'importance des contrôles, disiez-vous.**

Dans la mesure où nous désirons renforcer la compétitivité, sous la contrainte de l'introduction du statut unique, nous misons sur la diminution de l'absentéisme par l'élimination des abus, notamment en renforçant les contrôles. Dans le régime de la CMO, la Caisse de maladie des ouvriers, le contrôle pouvait intervenir dès le premier jour. Nous devrions disposer à l'avenir d'un système de contrôle au moins équivalent. La Mutualité des employeurs aurait pu organiser ce contrôle, mais la politique a voulu réserver cette attribution à la future Caisse nationale de santé. L'intégralité des amendements présentés à cette fin n'a pas été approuvée mercredi dernier.

Plus de 40 % des salariés au Luxembourg sont des frontaliers. Nous ne savons pas comment le contrôle sera réalisé. Le règlement communautaire 1408 dispose que la compétence du contrôle est réservée aux instances du pays de résidence. Ces contrôles sont plus ou moins efficaces...

**Vous voulez dire «moins» effica-**

**ces?**

Oui. Aussi, le comportement des prescripteurs à l'étranger est plus généreux qu'au Luxembourg. Les statistiques de l'IGSS, l'Inspection générale de la Sécurité sociale, démontrent que l'absentéisme des frontaliers, et notamment des frontaliers français, est bien plus élevé que celui des résidents.

### **Mais ne faudrait-il pas agir également dans le cadre plus général de la mobilité?**

Évidemment. Une amélioration des conditions des transports des personnes est requise. Mais ce qui nous inquiète le plus en ce moment, c'est l'incertitude sur le déroulement du contrôle transfrontalier lors du passage au statut unique. Une coopération renforcée devrait être mise en œuvre avec les autorités transfrontalières, sans renverser les principes communautaires. Dans le cas idéal, nos contrôleurs seraient non seulement tolérés, mais autorisés à procéder de façon autonome aux contrôles. Nous ne doutons pas que les efforts nécessaires aient été entrepris. Mais il y a une certaine frustration de notre côté quant aux incertitudes persistantes.

### **L'opposition des syndicats vous confirme-t-elle qu'ils sont vos adversaires naturels?**

Dans ce dossier ils se montrent très responsables. J'ai bien apprécié qu'ils l'aient confirmé lors de l'AGE. Ils sont conscients que le coût est supporté par l'ensemble des salariés. Il y a un consensus sur le fait que le système devrait comporter à l'avenir le moins possible de failles. Les syndicats ne nous ont pas suivis en ce qui concerne l'interdiction de sortie, par exemple, notamment en ce qui concerne la limitation sur le plus strict nécessaire.

### **Qu'en a-t-il été de la position du gouvernement? Son délégué, le président de l'UCM, a dû solliciter des instructions auprès de son ministre, paraît-il!**

Je l'ai lu dans la presse - il s'agit d'une information erronée à mon sens. Je pense que Monsieur Feider disposait du mandat requis. S'il a in-

terrompu la séance brièvement, il s'agissait d'arrêter avec ses collaborateurs les modalités du vote.

### **Finalement, êtes-vous satisfaits des accords obtenus?**

On ne peut pas dire que nous sommes mécontents. Si nous avions obtenu moins, cela serait insuffisant. Nous démarrons sur des bases suffisantes. À l'avenir, les assemblées générales statutaires ne se tiendront plus et cette attribution sera réservée aux instances de la nouvelle Caisse de santé. Un suivi devra se faire dans les prochains mois. Le ministre a confirmé que les outils et les mécanismes administratifs de détection des abus seraient mis en place. Nous avons expliqué, que le nombre d'assurés a explosé dans la nouvelle Caisse, alors qu'au 1<sup>er</sup> janvier, le nombre de contrôleurs est resté au même niveau. C'est sur ce point sensible que la discussion devra porter dans les semaines à venir.

### **Avec l'application des taux de cotisation différenciés à la Mutualité des employeurs, vous montrez que vous êtes conscients des différences entre les entreprises.**

L'objectif était double : il s'agissait de permettre d'atténuer les difficultés de trésorerie éventuelles pour les petites entreprises et de mettre en œuvre - dans la mesure du possible - une solidarité en appliquant la mutualisation des risques. Quatre taux différents seront appliqués. Les entreprises seront incitées à réduire leur classement dans l'une des classes de risque.

### **Comment peut-on résumer le coût au niveau de l'entreprise individuelle.**

Les entreprises supporteront une participation de 20 % sur la masse salariale au titre de la continuation des salaires. La Mutualité reverse 80 %; le salaire versé sera de 100 %.

Il y a trois éléments à considérer. En premier lieu, la participation au coût de la continuation des salaires est de 20 %. En second lieu, la cotisation pour l'ensemble des entreprises s'élève à 0,25 %, ce qui signifie que pour les entreprises dont les salariés étaient des employés privés jusqu'à présent, le taux de cotisation augmente dans l'ensemble de l'écono-

mie de 0,1 % à 0,25 %. Enfin, il faut noter le taux- différencié - de cotisation à la Mutualité des employeurs.

**Comment entamerez-vous la prochaine réunion du comité de coordination tripartite?**

Nous nous trouvons dans une situation de crise. La convocation de la tripartite est donc entièrement justifiée puisqu'elle constitue par essence un instrument de gestion de crise.