

«Statut unique? Hausse de l'absentéisme»

Interrogé sur la question du statut unique, le président de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), Michel Wurth, a soulevé le problème de l'absentéisme, qui a augmenté depuis 2009.

Absentéisme, mais aussi continuation de la rémunération en cas de maladie («Lohnfortzahlung») et bien-fondé d'une mutualité pour employeurs : Michel Wurth se positionne à son tour sur la réforme.

De notre journaliste
Claude Damiani

Mise et remise inévitablement sur la table lorsque est évoqué le statut unique, la problématique de l'absentéisme s'avère en l'espèce incontournable. Son augmentation depuis la réforme de 2009 rencontre la désapprobation de Michel Wurth, qui affirme que «l'amélioration dans le cadre de la lutte contre l'absentéisme s'est longtemps fait attendre et ce dernier a continué à augmenter, contrairement à ce qui était escompté et recherché lors de la mise en œuvre du statut unique». Un constat par ailleurs confirmé par Mars Di Bartolomeo: «Les employeurs s'attendaient, en effet, à ce que le statut unique réduise l'absentéisme.» Bien que le phénomène soit qualifié de «non catastrophique au Luxembourg» par le ministre, la réduction de l'absentéisme prévue par l'introduction du statut unique devait, comme le rappelle Michel Wurth, «notamment compenser dans le chef des entreprises et de l'économie nationale, l'augmentation de salaire de 2,1% de la population ouvrière à laquelle elles se sont vues confrontées, par une extrapolation induite des accords tripartites».

La réduction effective de l'absentéisme devra certainement passer par le contrôle médical de la Sécurité sociale qui, selon Michel Wurth, «fonctionne depuis peu de manière satisfaisante».

► Pourquoi une mutualité des employeurs?

Établissement public créé, d'après la loi, «pour assurer les employeurs contre les charges salariales dues à la généralisation de la continuation de la rémunération en cas de maladie pour tous les salariés du secteur privé», la mutualité des employeurs implique des taux de cotisations fixés d'après 4 classes, selon le taux d'absentéisme. D'après Mars Di Bartolomeo, «les secteurs qui ont un absentéisme plus élevé paient plus». Il en découle naturellement



Michel Wurth estime que le statut unique «demeure imparfait dans beaucoup de ses aspects».

un manque de solidarité entre toutes les entreprises, «a contrario de l'assurance accident, où il y a solidarité de toutes les entreprises entre elles avec un taux unique d'assurance-accident». Il est facilement concevable qu'un tel taux unique en matière d'absentéisme n'est pas déterminable. D'après le ministre, certains secteurs sont bien plus touchés que d'autres par ce phénomène. «Dans les secteurs du nettoyage, du social ou encore dans certains sous-secteurs du bâtiment, l'absentéisme est le plus élevé.» En guise de prévention, Mars Di Bartolomeo précise que «l'État a parrainé le statut unique en investissant des sommes considérables de l'ordre de 90 millions d'euros afin de neutraliser le

surcoût pour les entreprises, par le biais de la continuation du versement du salaire». Il en ressort que cette structure de la mutualité des employeurs a été mise en place pour rembourser, par le biais de cotisations aux entreprises, «80% du coût de la continuation de la rémunération, donc les entreprises paient les cotisations et l'État intervient de l'ordre de 0,3% et maintenant effectivement presque 0,6% de la masse salariale dans le surcoût du statut unique».

Une prise en charge insuffisante de l'État, estime quant à lui le président de l'UEL, qui rappelle que les secteurs les plus onéreux pour la mutualité des employeurs sont «ceux de la santé et des actions sociales, et en

particulier des initiatives pour l'emploi». Michel Wurth considère en effet que ces secteurs «ne font pas réellement partie du secteur privé, mais plutôt du secteur "parapublic"». Cela étant, l'UEL estime que cette charge n'incombe pas aux entreprises, mais à l'État. «Il convient d'enrayer le subventionnement du parapublic par le privé, car celui-ci relève de la responsabilité des ministères compétents.» Et Michel Wurth d'ajouter que «le minimum serait en tout cas que l'État fournisse le financement à la mutualité pour prendre en charge ce secteur particulier».

Par ailleurs, au sujet du projet de loi visant à réformer le dialogue social, Michel Wurth n'hésite pas à

monter au créneau, réitérant la demande de l'UEL de retrait dudit projet du 8 mai 2013, car elle «s'oppose à toute réforme de nature à réchérir encore de manière directe et indirecte le coût du travail dans le secteur privé». L'UEL tient à rappeler l'engagement du gouvernement lors des négociations tripartites de 2006 «de ne pas réformer les règles en matière de représentation des travailleurs si la réforme du statut unique était choisie par préférence à celle du dialogue social à l'intérieur des entreprises. Malheureusement (...), le gouvernement sortant vient à renier sa parole en voulant réformer le dialogue social». Affaire à suivre...

La «Lohnfortzahlung» en cause

L'indemnisation du salarié porté malade devrait se limiter au salaire de base, estime le président de l'UEL.

L'une des principales nouveautés apportées par le statut unique a été la généralisation de la continuation de la rémunération, plus connue sous la terminologie de «Lohnfortzahlung». Elle concerne l'indemnisation, par l'employeur, des 13 premières semaines en cas de maladie ou d'accident du travail. La période qui intervient après cette période de 13 semaines est prise en charge par l'assurance maladie. En effet, le régime d'indemnisation pendant la période de continuation du salaire «a été calqué», rappelle Michel Wurth, «pour l'ensemble des salariés sur celui qui prévalait autrefois pour les employés privés et ce nouvel article du code du travail devait refléter cette volonté.»

Or, de l'avis de l'UEL et de ses organisations membres, «le maintien de la rémunération d'un salarié incapable de travailler devrait se limiter au salaire de base de la personne en question en excluant de celui-ci les suppléments ou/et ma-

jorations ou autres avantages résultant de son contrat de travail, ceci pour la raison que ces suppléments et avantages sont la contrepartie d'une prestation ou de circonstances qui n'a pas lieu d'être si ces dernières n'ont pas existé», lance Michel Wurth.

► UEL : des «arguments juridiques solides»

Un arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2013 est pourtant venu contredire cette interprétation. Jean-Claude Reding tient, de son côté, un discours sensiblement différent en la matière: «Un problème s'est posé quant à l'approche de certains patrons, surtout dans l'industrie, qui estimaient que les anciens ouvriers qui travaillaient sur des postes de nuit et de dimanche en cas de maladie n'avaient pas droit à leur prime de nuit et de dimanche. Sur ce point, nous avons eu gain de cause, la Cour de

cassation vient de confirmer en juillet que ces patrons n'étaient pas dans leur droit.»

L'UEL ne semble cependant pas disposée à enterrer la hache de guerre. «Si cet arrêt devait être un arrêt de principe, l'UEL estime qu'il appartiendra au gouvernement de modifier le texte de loi pour le mettre en conformité avec les assurances faites à l'UEL lors des tripartites», a affirmé Michel Wurth. Et de brandir la menace d'«arguments juridiques solides à faire valoir devant la Cour de cassation par une entreprise pour le cas où un tel pourvoi lui serait à nouveau soumis (...) au-delà des arguments économiques et politiques qui nous conduiraient à demander une précision de la loi dans le sens des assurances politiques qui nous avaient été données (...)», espérant «convaincre la Cour de la pertinence à revoir sa jurisprudence.»

C. D.



L'indemnisation du salarié en cas de maladie représente un important facteur coût pour l'employeur.