



Un objectif de la tripartite « Compétitivité » :

L'introduction d'un statut unique pour salariés

Position patronale

Sommaire

0.	Synthèse	3
1.	Les prémisses et finalités de l'introduction du statut salarié unique	4
1.1	Les prémisses	4
1.1.1	La neutralité financière	4
1.1.2	L'application du nouveau régime à tous les travailleurs	4
1.2	Les finalités : la réduction de l'absentéisme et des coûts administratifs	4
2.	La convergence des régimes en ce qui concerne le droit de la sécurité sociale ..	6
2.1	La continuation du paiement des salaires par l'employeur (LFZ) sous la prémisses de la neutralité des coûts.....	6
2.1.1	La durée de la LFZ et son impact financier	6
2.1.2	La compensation définitive du surcoût dû à la LFZ pour le personnel ouvriers.....	7
2.1.3	La neutralisation du coût de la LFZ pour les entreprises au titre du personnel employés privés.....	8
2.1.4	L'harmonisation de la durée de la LFZ par étapes	8
2.1.5	La participation de l'Etat aux prestations en espèces de l'assurance maladie.....	8
2.1.6	La mutualisation des aléas liés à la LFZ.....	8
2.2	La réduction de l'absentéisme	9
2.2.1	La redéfinition de l'assiette de calcul de l'indemnité de maladie.....	9
2.2.2	La participation des salariés à l'indemnité pécuniaire de maladie	9
2.2.3	Le contrôle des certificats de maladie et le contrôle des malades	9
3.	La convergence des régimes en ce qui concerne le droit du travail	11
3.1	Les aspects de droit du travail liés à l'endiguement de l'absentéisme	11
3.1.1	Le contrôle médical et administratif des salariés.....	11
3.1.2	La modification de la loi sur le contrat de travail	12
3.1.3	Le recours au contrat à durée déterminée	13
3.1.4	La neutralisation des périodes d'incapacité de travail dans la genèse du droit au congé de récréation	13
3.2	Les aspects de droit du travail autres que ceux liés à l'endiguement de l'absentéisme.....	14
3.2.1	Les conventions collectives de travail	14
3.2.2	Les heures supplémentaires et les indemnités de licenciement	15
3.2.3	Les régimes complémentaires de pension.....	15
4.	Conclusion	16

0. Synthèse

L'introduction du statut salarié unique - dont la réalisation relève des conclusions du comité de coordination tripartite tendant à redresser la compétitivité de l'économie nationale - est soumise à des conditions de stricte neutralité financière et poursuit des objectifs précis, en l'occurrence la diminution sensible du taux d'absentéisme et la réduction des charges administratives tant au niveau des entreprises que des structures de la sécurité sociale.

Si l'introduction du statut unique ne constitue donc pas une finalité en soi, il importe de doter l'économie d'un cadre réglementaire adéquat permettant d'atteindre les objectifs fixés. Aussi l'UEL propose-t-elle dans ce contexte un certain nombre de réformes qu'elle estime indispensables pour la réalisation de ces prémisses et finalités.

Ainsi pour réaliser la neutralité financière de la continuation du paiement de salaire en cas de maladie pour le personnel ouvriers pendant la durée de cette période, il est indispensable aux yeux des organisations patronales de retenir définitivement dans le chef des entreprises le différentiel du taux de cotisation à charge des salariés entre le taux actuel et le taux unique futur et, en conséquence, de réduire d'autant le niveau du salaire brut.

La diminution du taux d'absentéisme qui constitue l'objectif principal de la présente réforme ainsi que la neutralisation du coût supplémentaire pour les entreprises à dominante employés privés passe nécessairement par l'introduction d'une participation salariale à l'indemnité pécuniaire de maladie et par un certain nombre de modifications au niveau du droit social tendant en particulier à éliminer l'absentéisme abusif.

Afin de parer aux aléas que représente pour les PME et PMI le risque d'absentéisme simultané et de longue durée de plusieurs membres du personnel, l'organisation d'une mutuelle prenant en charge ce risque s'impose.

La suppression des distinctions statutaires entre catégories socioprofessionnelles nécessite en outre des adaptations ponctuelles du droit du travail concernant plus particulièrement les rapports collectifs de travail et le régime des heures supplémentaires.

Il s'ensuit que le régime unique à créer constituera un statut sui generis aux composantes décrites dans la présente note, document qui n'a par ailleurs pas l'ambition de traduire d'une façon exhaustive les soucis liés à certaines spécificités sectorielles.

Enfin le calendrier de la mise en place des différents éléments de réforme doit tenir compte du fait que les mesures constituent un paquet indivisible qui doivent trouver application simultanément à partir d'une même date.

1. Les prémisses et finalités de l'introduction du statut salarié unique

1.1 Les prémisses

Selon les conclusions écrites des travaux du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006, le régime unique pour salariés du secteur privé doit résulter de la convergence entre le statut actuel des ouvriers et celui valant pour les employés privés. Le texte précise encore que la réalisation du statut unique ne doit pas conduire à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble et que les problèmes spécifiques aux secteurs en résultant doivent également trouver une réponse dans le cadre des négociations afférentes.

1.1.1 La neutralité financière

Les organisations patronales ont pu se rallier à l'objectif tripartite alors que la réalisation du statut doit selon les engagements pris par les parties en cause respecter tant une stricte neutralité en termes de coût pour les entreprises que répondre aux considérations sectorielles spécifiques. Aux yeux des employeurs, l'aboutissement du projet entrepris dépend nécessairement du strict respect de ces prémisses qui répondent tant aux soucis de compétitivité des entreprises que de leur pérennité.

L'UEL tient à préciser encore une fois que la neutralité en terme de coût n'est pas synonyme d'une répartition plus ou moins équivalente entre secteurs économiques du surcoût résultant de l'harmonisation préconisée. Aussi réfute-t-elle l'approche tendant à englober d'autres branches de la sécurité sociale à telles fins dans le cadre de la recherche d'un équilibre financier plus global.

Il convient d'attirer l'attention dès à présent de toutes les parties prenantes aux futures négociations collectives que le principe de la neutralité financière doit trouver intégralement application lors des renouvellements des conventions collectives.

1.1.2 L'application du nouveau régime à tous les travailleurs

L'UEL regrette vivement que les statuts des fonctionnaires et des salariés du secteur public ne soient pas inclus dans la réforme projetée afin d'aboutir à un véritable statut unique de salarié. Elle estime que l'institution d'un tel statut doit constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la convergence préconisée alors que celui-ci constitue un préalable à un décloisonnement de la fonction publique en intensifiant le flux entre personnes relevant des statuts public et privé aboutissant ainsi à une meilleure répartition entre Luxembourgeois et étrangers dans les secteurs public et privé.

1.2 Les finalités : la réduction de l'absentéisme et des coûts administratifs

Les organisations patronales voudraient rappeler que le statut unique à créer, par le biais de la généralisation d'une continuation plus ou moins prolongée du paiement du salaire par l'employeur en cas de maladie, aura des répercussions non négligeables sur les entreprises, notamment les PME et PMI. En effet, à côté de la nouvelle charge directe que constituera la continuation du salaire – charge qui devra aller en diminuant

par l'introduction de moyens légaux adéquats permettant une meilleure gestion de l'absentéisme dans les entreprises – elles seront confrontées au risque d'importantes fluctuations de l'absentéisme entraînant des coûts à caractère tant aléatoire qu'imprévisible. L'UEL constate avec regret à cet endroit l'absence de données chiffrées précises permettant de porter une appréciation exacte sur l'impact financier lié à la réforme préconisée. Les organisations patronales saluent dans ce contexte la mise à disposition prochaine de données chiffrées concernant l'absentéisme aux niveaux interprofessionnel et sectoriel dans la mesure où celles-ci constituent un préalable à la fixation de tout objectif quantitatif de réduction aux niveaux en question.

Les milieux patronaux voudront au moyen de la présente faire, dans le respect des prémisses reprises ci-dessus, des propositions s'inscrivant tant dans la recherche nécessaire de la réduction de l'absentéisme en combattant l'absentéisme abusif qui constitue une condition à la réalisation du projet que dans une logique de modernisation de l'organisation de la sécurité sociale. En effet, tant une réduction du coût administratif par le biais d'une fusion des différentes caisses de maladie que l'abaissement sensible du niveau de l'absentéisme doivent constituer des objectifs à atteindre dans le cadre de la convergence préconisée.

Les propositions qui suivent s'inscrivent dans la logique des prémisses et finalités mentionnées ci-dessus et relèvent tant du droit de la sécurité sociale et concernent plus particulièrement la continuation du paiement du salaire par l'employeur, dénommée généralement « Lohnfortzahlung » (2) que du droit du travail et visent en particulier à adapter les dispositions relevant des rapports individuels et collectifs de travail (3).

2. La convergence des régimes en ce qui concerne le droit de la sécurité sociale

Partant de la prémisse que les organisations patronales acceptent le principe de la LFZ pour les ouvriers, il est évident que les conséquences pécuniaires de la LFZ se traduisent par une nouvelle répartition de la charge du financement de celle-ci. Les entreprises - dans la mesure où elles se substituent aux caisses de maladie comme débitrices de l'indemnité pécuniaire de maladie - en assument l'intégralité des frais pendant la durée de la LFZ, alors que le coût n'est plus supporté paritairement comme c'est le cas dans le système actuel.

2.1 La continuation du paiement des salaires par l'employeur (LFZ) sous la prémisse de la neutralité des coûts

2.1.1 La durée de la LFZ et son impact financier

De la durée de cette période de prise en charge intégrale dépend largement l'ampleur du coût.

Toutes les entreprises, tous secteurs confondus et indépendamment de la composition de leurs effectifs, connaîtront un surcoût de taille, dont l'impact financier ne peut à l'heure actuelle être chiffré avec précision. Aussi l'UEL insiste-t-elle que les données chiffrées que le Ministère se propose d'établir soient communiquées avant tout autre progrès en cause et qu'elles tiennent compte des spécificités sectorielles. Il n'en reste pas moins que l'ordre de grandeur de l'impact financier est de taille, contrecarrant à législation constante la prémisse de la neutralité des coûts.

La durée de la LFZ doit être fixée en fonction de ces données chiffrées, ce d'autant plus que l'harmonisation des deux régimes doit se faire par un mouvement de convergence. La durée de la LFZ peut donc être fixée librement mais ne peut atteindre la durée de celle valant actuellement pour les employés privés.

Notons dans ce contexte qu'une hypothèse de LFZ de 4 ou de 6 semaines a été envisagée par une étude réalisée à la suite des discussions tripartites de novembre 2003 qui avaient pour objectif de remédier au déficit structurel de la gestion des prestations en espèces des ouvriers de l'assurance maladie.

Rappelons-en brièvement les conclusions dans l'hypothèse d'une LFZ de 6 semaines : Les charges supplémentaires pour les entreprises sur la base des chiffres de l'an 2002 s'élèvent à quelque 50 mio EUR, déduction faite des gains de cotisation dus à l'abaissement consécutif à l'introduction de la LFZ du taux de cotisation des ouvriers. Ce chiffre tient également compte d'une augmentation des cotisations pour les employés privés due à l'allongement de la période de prise en charge par l'assurance maladie et d'un abaissement du coût de la LFZ pour cette catégorie socioprofessionnelle.

Nous signalons par ailleurs qu'une étude menée dans le secteur artisanal simulant les effets du modèle envisagé (LFZ de 6 semaines) a conclu à une surcharge financière annuelle de l'ordre de 16 000.-EUR par entreprise. Il faut noter que l'étude a porté sur des entreprises à forte intensité ouvrière et que l'échantillon des entreprises

participantes (env. 400) incluait des entreprises artisanales de toutes tailles et de tous secteurs (alimentation, mode, santé hygiène, construction, parachèvement, équipement technique, automobile, métier du métal, imprimerie etc.).

2.1.2 La compensation définitive du surcoût dû à la LFZ pour le personnel ouvriers

Ni une baisse de l'absentéisme, ni une diminution du niveau de l'indemnité pécuniaire de maladie ne suffisent à elles-seules à la prémisses de la neutralité financière de l'introduction de la LFZ pour ouvriers au niveau tant interprofessionnel que sectoriel.

La recherche de la neutralité financière passe partant par l'adoption d'une approche différente en ce qui concerne le financement du coût de l'absentéisme. Cette approche doit tenir compte du fait que les ouvriers verront leur salaire net augmenté, phénomène qui ne peut être justifié.

Il s'ensuit que la différence en termes de cotisations résultant entre l'application du taux de cotisation actuel et celle du taux unique d'équilibre futur doit rester en tout cas acquise définitivement dans le chef des entreprises en guise de compensation du surcoût résultant de l'introduction de la LFZ pour les ouvriers.

Dans le but de tenir indemnes les entreprises du surcoût, le Ministre de la Sécurité sociale a proposé dans une note datant du 13 avril 2006 de faire contribuer les ouvriers à raison du même niveau de cotisation que celui valant dans le système actuel en permettant à l'entreprise de retenir la différence des cotisations, dont question ci-avant, pour éponger les surcoûts résultant de l'introduction de la LFZ. Cette approche est pertinente. Toutefois, la proposition d'abroger par paliers temporels successifs ce mécanisme correcteur revient en définitive à charger progressivement les entreprises du surcoût intégral. En effet, l'idée que les négociations salariales futures, voire les augmentations individuelles serviraient de mécanisme correcteur pour restaurer à terme le système de cotisation paritaire n'est plus cohérente avec le discours mené en ce qui concerne la politique de modération salariale, telle que préconisée par le comité tripartite en question. Nous tenons à relever par ailleurs l'impossibilité dans la pratique d'instituer une période transitoire d'adaptation progressive au regard de la nécessité en découlant de maintenir la différenciation entre anciens statuts non seulement pour l'effectif ouvrier en place, mais également pour les nouvelles embauches etc.

Il résulte de ce qui précède que le seul moyen efficace, répondant du moins arithmétiquement au critère de neutralité financière, constitue une renonciation définitive de la part des ouvriers au profit des entreprises du gain leur incombant d'ailleurs de façon indue au regard du niveau élevé de l'absentéisme. En d'autres mots, le salaire brut des ouvriers devra être réduit à hauteur du différentiel entre le taux actuel et le taux unique de la cotisation salariale, laissant inchangé par ailleurs le niveau du salaire net. Il importe donc que le législateur crée une base habilitante permettant de réduire à due concurrence les salaires bruts des ouvriers parallèlement à l'institution d'une LFZ dans le cadre de l'introduction du statut salarié unique.

Il est évident que cette façon de procéder devrait être entourée de tout un paquet de mesures relevant du droit du travail et du CAS tendant à réduire le niveau de l'absentéisme que nous aborderons ci-après sub pts 2.2 et 3.1.

2.1.3 La neutralisation du coût de la LFZ pour les entreprises au titre du personnel employés privés

La solution à mettre en place pour remédier au surcoût résultant d'un taux de cotisation unique qui s'élèvera au minimum au double du niveau valant actuellement pour les employés privés, ne pourra être calquée sur celle valant pour les ouvriers. Il s'ensuit que la neutralité ne peut se dégager que de la réduction du niveau de l'absentéisme, de son coût résultant en particulier de la redéfinition du niveau de l'indemnité pécuniaire de maladie et de la réduction de la durée actuelle de la LFZ pour les employés privés.

2.1.4 L'harmonisation de la durée de la LFZ par étapes

Les mesures préconisées dans le but de neutraliser le coût de la LFZ doivent être accompagnées par une mise en place par étapes d'une LFZ harmonisée. Il serait en effet judicieux d'introduire dans une première étape une LFZ de 2 ou 3 semaines pour le personnel ouvriers et d'en étudier l'impact pour les différentes parties prenantes au regard de l'évolution du niveau de l'absentéisme.

Cette approche présenterait par ailleurs l'avantage de pouvoir évaluer le coût de la LFZ au fur et à mesure de l'évolution du comportement des salariés et de pouvoir ainsi ajuster plus aisément les surcoûts en résultant dans le chef des entreprises notamment dans le but de leur neutralisation.

L'adoption d'un concept tablant sur l'introduction progressive du statut nouveau serait d'ailleurs également plus réaliste au regard de la quantité des textes législatifs à adapter et à mettre en œuvre. La réalisation du statut unique serait ainsi acquise au moment où les durées de la LFZ valant pour les employés privés et les ouvriers auraient convergé vers une durée unique restant à déterminer. Cette façon de procéder n'empêcherait toutefois pas le Gouvernement à présenter en fin d'année 2006 un calendrier précis des différentes étapes à réaliser en vue de l'harmonisation définitive des deux régimes en un nouveau statut salarié unique.

Finalement, il est impératif que tous les instruments et moyens qui sont à prévoir pour garantir la neutralité financière de la LFZ et pour réduire l'absentéisme doivent être en place le jour de la réalisation de la première étape menant à la convergence des deux statuts existant actuellement.

2.1.5 La participation de l'Etat aux prestations en espèces de l'assurance maladie

L'introduction du régime unique ne peut avoir comme conséquence une diminution en montants absolus de la participation de l'Etat qui s'élève actuellement à 10% des prestations mentionnées sous rubrique. Si le taux de cette participation devait rester inchangé, il est bien entendu que les gains en cotisations en résultant dans le chef de l'Etat devraient servir à aider à neutraliser le coût de la LFZ dans le chef des entreprises. Ceci d'autant plus que le gouvernement a déclaré ne pas vouloir diminuer le niveau de son intervention financière dans le cadre des prestations en espèces de l'assurance maladie.

2.1.6 La mutualisation des aléas liés à la LFZ

Il échet de signaler que si la neutralité est ainsi acquise aux niveaux intersectoriel et sectoriel, il n'en reste pas moins que les aléas que constitue pour les PME et PMI le

risque d'absentéisme simultané de plusieurs membres du personnel perdurent. Aussi convient-il d'instituer une mutuelle entre entreprises désireuses d'y adhérer pour l'intégralité de leur personnel capable de faire face à la survenance du risque encouru. Il est évident que cette mutuelle comporte un coût dont il ne peut être fait abstraction dans ce contexte. Il se pose dès lors la question de savoir s'il ne convient pas de faire adhérer toutes les entreprises se situant en-dessous d'un seuil en termes d'effectifs à définir, sous réserve toutefois de ne pas contrecarrer des solutions alternatives mises en place par les entreprises individuellement.

2.2 La réduction de l'absentéisme

L'UEL voudrait encore une fois insister dans ce contexte sur le fait que l'introduction du régime unique aura pour conséquence d'exposer les entreprises au risque que constitue l'absentéisme de courte durée. Ces absences sont responsables pour la très grande majorité de l'ensemble de l'absentéisme (de l'ordre de 90% des absences inférieures à 6 semaines et de 97% des absences inférieures à 13 semaines). L'idée inhérente à cette réforme est donc la diminution de l'absentéisme par le biais de la responsabilisation des entreprises dans la gestion de ce phénomène. Cet objectif ne peut toutefois être atteint que si les entreprises se voient attribuées en contrepartie les moyens adéquats. En effet, en dehors des actions de sensibilisation et de motivation que peuvent se donner les entreprises, leurs moyens de contrôle et de sanction doivent être impérativement améliorés de façon à éliminer l'absentéisme abusif et de réduire d'une façon générale le niveau de l'absentéisme, les seules actions préconisées ci-dessus sub point 2.1 n'entraînant pas une telle fin.

Dans le but de pouvoir apprécier l'efficacité des mesures développées par la suite, il importe aux yeux des organisations patronales de disposer de données chiffrées aux niveaux sectoriel et interprofessionnel. Il serait utile dans ce contexte de fixer des objectifs à atteindre en terme de réduction de l'absentéisme aux niveaux appropriés.

2.2.1 La redéfinition de l'assiette de calcul de l'indemnité de maladie

Le calcul de l'indemnité pécuniaire s'appréciera désormais en fonction du salaire de base ; ne sont donc pris en compte pour le calcul de l'indemnité pécuniaire ni le travail supplémentaire, ni tous les autres suppléments de rémunération.

2.2.2 La participation des salariés à l'indemnité pécuniaire de maladie

Les chiffres dont nous disposons à l'heure actuelle et sous réserve des enseignements à tirer de l'étude chiffrée que le Ministre compétent se propose de réaliser, le double but de la neutralité financière et de la diminution de l'absentéisme ne pourra être atteint au niveau de l'économie nationale et des différents secteurs économiques qu'en instituant à la fois une participation des salariés à l'indemnité pécuniaire de maladie et en laissant définitivement acquis dans le chef des entreprises le différentiel résiduel - tenant compte de la participation préconisée - du taux de cotisation des ouvriers.

2.2.3 Le contrôle des certificats de maladie et le contrôle des malades

L'administration du contrôle médical de la sécurité sociale continuera à assumer ses fonctions d'organe de contrôle médical des certificats de maladie de longue durée, c.-à-d. des certificats qui se situent en dehors de la période de la LFZ et qui sont opposables à l'assurance maladie. Pour ce qui est du contrôle des certificats de courte

durée, se situant à l'intérieur de la durée de la LFZ, il est renvoyé aux développements figurant sub point 3.1 se rapportant aux modifications des aspects du droit du travail.

En ce qui concerne le contrôle administratif des malades, les entreprises doivent être habilitées à mettre en place et à gérer un contrôle efficace des malades. Il est renvoyé à cet endroit aux développements sub point 3.1.1

3. La convergence des régimes en ce qui concerne le droit du travail

L'UEL vient de faire état sub point 2.2 des mesures dont doivent pouvoir se prévaloir désormais les entreprises afin de leur permettre d'assumer la responsabilité leur incombant dans la gestion de la réduction de l'absentéisme. Les dispositions qui suivent relèvent du droit du travail et doivent s'ajouter à celles-ci pour endiguer le niveau de l'absentéisme (3.1).

Au-delà de ces mesures, il devient impératif de trouver des solutions viables pour les entreprises et les personnes concernées tant en ce qui concerne la mise en place de la législation devant endiguer l'absentéisme de longue durée que la problématique des travailleurs handicapés et reclassés, faute de quoi tous les efforts entrepris ces dernières années dans le but d'enrayer le coût dû à l'absentéisme de longue durée et toutes les solutions trouvées risquent de devenir caducs. L'objectif poursuivi est d'autant plus valable qu'il permet de limiter le surcoût pour les entreprises à dominante employés privés résultant du relèvement du taux de cotisation unique par rapport aux taux actuel dû à une morbidité plus grande des ouvriers et accompagnant de manière mécanique l'introduction d'une LFZ (3.2).

3.1 Les aspects de droit du travail liés à l'endiguement de l'absentéisme

Il est évident que l'accord de faire converger les statuts du secteur privé dans le respect des conditions rappelées plus haut de la part des organisations d'employeurs est conditionné à la volonté sans équivoque de toutes les parties prenantes d'attaquer sérieusement le problème de la gestion de l'absentéisme.

Il est bien connu qu'il existe de fortes disparités dans l'absentéisme des différentes catégories socioprofessionnelles et que ce risque est souvent fonction de conditions de travail non imputables à l'entreprise (intempéries p.ex.). Il est tout aussi notoire que les différentes « cultures » vis-à-vis de l'absentéisme en général dans nos pays voisins entraînent un comportement différent des salariés. Finalement, les entreprises sont largement tributaires du comportement des médecins-prescripteurs et ne sauront accepter l'idée de ne pas enfin aborder également ce problème.

Le système à mettre en place doit être accompagné impérativement par les mesures suivantes afin de réduire le niveau de l'absentéisme et d'en atténuer l'impact financier négatif pour les entreprises et la sécurité sociale.

3.1.1 Le contrôle médical et administratif des salariés

Le contrôle des certificats de maladie de courte durée doit être maintenu, voire intensifié. L'Administration du contrôle médical de la sécurité sociale doit étendre son domaine d'activités également aux absences se situant dans la période de la LFZ. Dans tous les cas, son appréciation doit primer l'avis du médecin traitant, principe qui doit être reconnu également en matière de droit du travail.

Dans l'hypothèse où les compétences de la susdite administration ne soient pas étendues aux absences se situant à l'intérieur de la période de la LFZ, l'UEL demande

qu'un système de contrôle efficace du bien-fondé des certificats de maladie par des médecins neutres appartenant à une instance ou un réseau à définir soit institué et qu'une hiérarchie au profit de l'avis de cet ensemble de médecins assermentés par rapport à ceux des médecins traitants soit inscrit dans le droit positif.

Il importe également de mettre en place un système de contrôle administratif efficace des malades au niveau des entreprises.

Il est évident que les abus constatés notamment au moyen des mécanismes préconisés ci-avant doivent faire l'objet sans équivoque des différentes sanctions mises en place par les entreprises, y compris en dernière instance le licenciement. Les modifications à apporter au droit du travail dans le cadre de cette harmonisation doivent corroborer cette logique pour en assurer toute la sécurité juridique requise.

3.1.2 La modification de la loi sur le contrat de travail

Pour arriver à une réduction significative de l'absentéisme, il importe outre l'institution d'une procédure expéditive de validation des certificats de maladie émanant des médecins traitants, de modifier la loi sur le contrat de travail pour y préciser davantage les obligations des salariés en cas d'incapacité de travail et pour y introduire une procédure de licenciement moins aléatoire notamment en cas d'absentéisme habituel ou chronique.

L'article 35 de la loi du 24 mai 1989 est partant à modifier comme suit :

(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement dans la première heure de travail prévue au plus tard, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. Cet avertissement peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. Toutefois, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical dès le premier jour de l'incapacité de travail.

Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent également à la prolongation du certificat médical.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 pour une période de 26 semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Toutefois, l'employeur a le droit de vérifier le bien-fondé du certificat médical et d'envoyer le salarié auprès d'un médecin agréé à ce titre. Le salarié ne peut, même durant la maladie et sans motif valable, refuser de se présenter auprès de ce médecin. Eu égard aux circonstances de la cause, ce refus peut en lui-même justifier un licenciement. L'employeur doit laisser au salarié un délai raisonnable pour se présenter auprès de ce médecin.

L'employé privé a droit ...

Les dispositions des alinéas (1) et (3) qui précèdent cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur :

- 1) si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié
 - 2) si l'employeur dispose conformément à l'alinéa 2 du paragraphe 3 de preuves nécessaires pour mettre en échec le certificat médical du salarié.
- La résiliation du contrat effectuée en violation ...

De même, les articles 22 et 28 de la susdite loi sont à modifier comme suit :

Article 22

(2): L'employeur est tenu d'énoncer les motifs du licenciement par lettre recommandée... Lorsque le licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, la lettre doit énoncer les mesures de restructuration et de rationalisation ayant motivé le congédiement.

Article 28

(3): L'employeur a le droit en cours d'instance d'apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

Ce faisant, la protection contre le licenciement abusif du travailleur reste intacte ; par contre la procédure devient moins aléatoire pour les entreprises qui ne maîtrisent pas ce type de formalisme. Il échet en effet de constater que bon nombre de licenciements qui sont fondés sur des motifs réels et sérieux sont déclarés abusifs par les juridictions en raison du non-respect de formalismes de la part des entreprises et de l'impossibilité pour elles de faire valoir en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs évoqués dans la lettre de licenciement. Les modifications préconisées n'auront donc pas pour conséquence de démanteler la protection contre le licenciement, mais affranchiront les entreprises des aléas inhérents aux procédures de licenciement.

3.1.3 Le recours au contrat à durée déterminée

Au-delà, un recours plus aisé à des contrats à durée déterminée en cas de maladie serait indiqué en augmentant le nombre des renouvellements inscrit à l'article 9 de la loi sur le contrat de travail. Il en est de même du nombre de renouvellements des contrats de mission dans le cadre du travail intérimaire qui doit être adapté par analogie.

3.1.4 La neutralisation des périodes d'incapacité de travail dans la genèse du droit au congé de récréation

Les périodes d'incapacité de travail pour maladie ou accident ne généreront désormais plus de droits prorata temporis au congé légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début des périodes d'incapacité de travail est reporté dans les délais légaux.

3.2 Les aspects de droit du travail autres que ceux liés à l'endiguement de l'absentéisme

L'introduction d'un régime unique pour salariés comporte des effets non négligeables au regard des aspects de droit du travail. Une harmonisation dans le sens d'un calquage du régime ouvrier sur le régime des employés privés impliquerait des conséquences favorables implicites de taille dans le chef des ouvriers qui se traduiraient par des coûts supplémentaires pour les entreprises de même envergure et affaiblirait ainsi la compétitivité de celles-ci.

Nous analyserons ci-après ces conséquences tout en sursoyant d'y inclure à ce stade des institutions de moindre envergure tels le trimestre de faveur, avantage inscrit au seul statut de l'employé privé etc. sans pour autant en vouloir faire abstraction dans la neutralisation du coût.

3.2.1 Les conventions collectives de travail

Les implications de l'abolition des catégories socioprofessionnelles sur les négociations collectives tout comme celles sur les rapports collectifs de travail et l'organisation du dialogue social en entreprise diffèrent selon l'effectif, sa composition et le secteur duquel relève l'entreprise. Le principe de l'unicité de la convention ferait que de nombreux secteurs qui avaient signé une convention collective pour leurs seuls ouvriers seraient amenés, à défaut d'ouverture y relative par le législateur, à étendre la portée de la convention à l'ensemble de leur personnel. Or, l'inclusion des employés privés est dénuée de sens dans la mesure où ceux-ci ne sont souvent pas en nombre et chargés de tâches très différentes. Cet état des choses n'est pas de nature à leur infliger un traitement uniforme et collectif.

En pareille hypothèse, le dialogue social en serait fortement hypothéqué dans la mesure où les négociations futures dans les entreprises et les secteurs couverts par des accords collectifs risqueraient de ne plus aboutir.

Il importe dès lors que le législateur permette aux entreprises de définir des profils professionnels pour remplacer les catégories socioprofessionnelles relevant ou non du champ d'application des conventions collectives.

Les organisations patronales voudraient mettre en garde devant les revendications égalitaires dont pourraient s'inspirer d'aucuns dans le cadre des négociations collectives. Les différences dans les conditions de travail et de rémunération sont fondées sur des critères objectifs qui pour cette raison n'ont pas prêté à des contestations. Il est évident que l'introduction du statut unique ne pourra pas avoir comme conséquence une révision de ces différences alors que la nature du travail, les compétences et qualifications requises à l'exercice d'une fonction, etc. et qui sont à la base de ces différences ne sont pas touchées par la modification législative préconisée. Aussi les entreprises n'accepteront-elles pas des revendications de ce type qui ne respecteraient pas la neutralité financière dans ces négociations qui relèvent par ailleurs du domaine de l'autonomie tarifaire.

3.2.2 Les heures supplémentaires et les indemnités de licenciement

Il est évident que l'harmonisation ne peut se faire en généralisant le régime des employés privés. Une convergence des deux régimes pose problème au titre des indemnités de licenciement et de la rétribution des heures supplémentaires. Au contraire, la généralisation du taux de majoration de 25% pour les heures supplémentaires prestées par les ouvriers s'impose. Cette mesure s'impose d'autant plus que l'allongement des périodes de référence comme remède devant ramener le surcoût résultant de l'application d'une majoration de 50%, tel que préconisé par d'aucuns, ne constitue qu'un leurre en présence de la transposition dans la pratique de la législation actuelle en matière d'organisation du temps de travail.

3.2.3 Les régimes complémentaires de pension

L'impact sur les régimes complémentaires de pension est évident. Aussi les entreprises doivent-elles être autorisées à reformuler leurs plans et règlements de pension pour en exclure ceux qui ne sont pas éligibles à l'heure actuelle en raison de leur statut socioprofessionnel, alors que le revenu de remplacement découlant du régime légal de retraite est très généreux et dépasse les 100% pour le personnel ouvriers.

4. Conclusion

La convergence des statuts des employés privés et des ouvriers requiert une approche nuancée englobant à la fois les aspects du droit du travail et de la législation de la sécurité sociale. Les solutions à mettre en place au niveau des deux branches du droit social ne peuvent être uniformes. Si la neutralité financière en matière de LFZ est d'autant plus difficilement réalisable que le régime unique est davantage imprégné du régime employé privé, les impératifs de compétitivité requièrent carrément un calquage du régime unique sur celui des ouvriers pour ce qui est du droit du travail.

Le calendrier de la mise en place des différents éléments de réforme doit tenir compte du fait que les mesures constituent un paquet indivisible qui doivent trouver application simultanément à partir d'une même date. En effet, pris isolément, ces éléments de réforme ne concourent pas à la finalité recherchée. Il s'agit en l'occurrence des grands axes suivants :

- **La rétention à titre définitif dans le chef des entreprises du différentiel du taux de cotisation ouvrier** : celle-ci est indispensable pour neutraliser le coût de la LFZ pour les entreprises à dominante ouvrière.
- **L'introduction d'une participation salariale à l'indemnité pécuniaire de maladie et d'un certain nombre de modifications au niveau du droit social** : elle vise la diminution du taux d'absentéisme, voire la neutralisation du coût supplémentaire dû à l'introduction d'un taux unique pour les entreprises à dominante employés privés.
- **L'organisation d'une communauté de risque sous forme de mutualité** : elle doit assumer le risque que constitue la LFZ surtout pour les PMI et PME.
- **Les adaptations ponctuelles du droit du travail** : celles-ci s'imposent pour éviter des effets indésirables à la suite de la suppression des distinctions entre statuts socioprofessionnels.

Il s'ensuit que le régime unique à créer constituera un statut sui generis aux composantes décrites dans la présente note qui n'a par ailleurs pas l'ambition de traduire d'une façon exhaustive les soucis liés à certaines spécificités sectorielles.

UEL, le 21 août 2006