

Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)
7, rue Alcide de Gasperi
Boite Postale 3024
L-1030 Luxembourg
Numéro d'identification au registre des représentants d'intérêts : 8293613787-44

Consultation sur un socle européen des droits sociaux

Dans un contexte économique et social difficile en Europe et face aux défis à venir, l'UEL comprend la volonté de la Commission de mettre l'accent sur le volet social pour promouvoir une convergence « vers le haut » et mettre en œuvre au niveau européen une « économie sociale de marché hautement compétitive » (COM(2016)127).

Dans le cadre de cette consultation, la Commission se donne trois objectifs : évaluer l'acquis social, réfléchir aux nouvelles tendances et obtenir des avis concernant la première ébauche de socle européen de droits sociaux (ci-après, « projet de socle »).

Concernant ce projet de socle, l'UEL s'interroge sur l'opportunité d'instaurer un nouvel instrument, en particulier au regard des textes et procédures existants, comme la Charte des droits fondamentaux, la stratégie Europe 2020 ou encore le Semestre européen qui, comme le remarque la Commission elle-même (SWD(2016)50), met fortement l'accent sur les aspects de politique sociale. En outre, présenter les principes du socle comme des « droits », alors que l'UE n'est pas compétente pour tous les domaines repris dans le projet de socle engendre une certaine confusion à laquelle il convient de remédier. Un cadre de référence en matière sociale non contraignant serait envisageable s'il respecte les principes de subsidiarité et de proportionnalité, les principes européens de gouvernance économique et budgétaire ainsi que les libertés économiques. Pour l'UEL, il est surtout d'abord indispensable de promouvoir un environnement propice à la compétitivité des entreprises car ce sont elles qui créent la richesse nécessaire pour soutenir les modèles sociaux des Etats.

Sur la situation sociale et l'acquis social de l'UE

1. Selon vous, quelles sont les priorités les plus pressantes en matière sociale et d'emploi ?

L'emploi reste la voie privilégiée d'intégration dans la société. Avec la crise, la situation s'est dégradée, et le taux d'emploi a chuté, surtout dans les pays d'Europe du Sud et de l'Est

(communication de la Commission SWD(2016)51). L'Europe, tout en disposant de systèmes sociaux relativement performants par rapport au reste du monde, peine à redresser la barre.

Si le soutien aux demandeurs d'emploi est essentiel (cf. Principes 3 et 4 du projet de socle), il dépend également de la capacité financière de l'Etat concerné et le résultat dépend de la motivation du demandeur d'emploi à chercher un travail et de la capacité des entreprises à embaucher les demandeurs d'emploi.

Pour l'UEL, il importe

- **d'instaurer un cadre structurel propice au maintien et au développement de la compétitivité et de l'attractivité des entreprises européennes (ex : éducation et formation) et de stimuler l'esprit d'entrepreneuriat,**
- **de lier systématiquement les hausses de salaires à une hausse de productivité,**
- **et d'éviter les pièges à l'inactivité en s'assurant qu'accepter un travail soit plus intéressant que de rester inactif (modulation des aides sociales, sanctions).**

L'Europe et surtout les Etats membres qui sont compétents pour bon nombre de ces domaines se doivent de relever ces défis en priorité pour pouvoir redresser la barre.

2. A quoi pouvons-nous attribuer les différences de situation sur le plan social et de l'emploi en Europe ?

L'UE est sur le plan historique d'abord une union économique avec la mise en place d'un marché commun dans lequel certaines libertés sont affirmées (libre prestation de services, libre circulation des travailleurs, ...). Les disparités économiques et sociales ont toujours existé au sein de l'UE et elles ont été atténuées par l'effet de convergence du fait du développement considérable des échanges économiques au sein du marché unique. Mais ces disparités se sont accentuées avec les élargissements successifs de l'UE à des pays moins riches sur le plan économique. Les disparités actuellement constatées au sein de l'UE sont dès lors la conséquence de choix politiques où les raisons géopolitiques qui ont motivé ces élargissements ont prévalu sur les disparités socio-économiques et les difficultés qui pouvaient en résulter. Elles ne sont donc pas dues aux entreprises ou à des déficiences des marchés. Ces disparités entre Etats membres se reflètent aussi au niveau social puisque la générosité des régimes sociaux dépend directement des richesses économiques des pays. En outre, comme l'a souligné la Commission (SWD(2016)51), la crise a également freiné net la convergence qui était alors en cours, même si les dépenses sociales, qui ont augmenté drastiquement lors de la crise, ont largement contribué en Europe à la résilience de l'économie et de la société.

3. L'acquis de l'UE est-il adapté à la réalité actuelle et l'UE pourrait-elle, selon vous, encore l'améliorer ?

Comme le montre le document de travail de la Commission « The EU social acquis » (SWD(2016)50), l'acquis social européen est déjà relativement étoffé, même s'il souffre d'être peu connu. Vu la diversité des instruments où est repris cet acquis, il peut être difficile d'en mesurer l'étendue sans une étude plus approfondie comme celle réalisée dans ce document de travail. Cette diversité résulte des considérations politiques et économiques qui ont jalonné l'histoire européenne et répond aux exigences du principe de « subsidiarité » pour les compétences de l'UE en matière sociale. Le socle européen de droits sociaux ne pourrait contribuer à une meilleure mise en œuvre de cet acquis social que s'il s'intègre harmonieusement avec les principes existants (cf. questions 8 et 10).

L'UEL souhaite attirer l'attention sur les principes et droits sociaux européens (libre circulation des travailleurs, égalité et non-discrimination, durée maximale du temps de travail, ...) qui permettent aux travailleurs d'accéder aux marchés du travail des Etats membres. Il est essentiel

- **de préserver ces libertés et déplacements qui contribuent à une convergence économique entre Etats membres et de ne pas les restreindre par des règles européennes ou bilatérales en matière d'emploi, de sécurité sociale ou en matière fiscale,**
- **de veiller à contrer le tourisme social comme motivation principale à ces déplacements,**
- **et de veiller à une concurrence loyale entre les entreprises.**

La réforme envisagée de la directive détachement (ambition de la Commission d'instaurer un salaire égal à travail égal) témoigne de la complexité d'établir un juste équilibre entre ces différents objectifs. Il est d'ailleurs symptomatique de constater que ce sont précisément les pays réputés économiquement plus faibles et derniers bénéficiaires de l'élargissement qui se sont prononcés contre cette réforme. La question se pose de savoir qui, des travailleurs plus ou moins bien lotis, cette proposition de directive entend protéger. Cette législation sur le détachement pose régulièrement des difficultés au Luxembourg vu l'exiguïté du territoire, ce qui n'est que peu étonnant puisque les particularités des petits Etats ouverts n'est que rarement prise en compte au niveau européen en comparaison aux grands Etats mieux capables de vivre de leur marchés internes.

Le règlement de coordination n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, actuellement en révision, montre également toute la complexité de l'exercice. L'impact de la réforme envisagée en ce qui concerne la charge des indemnités de chômage sera considérable pour le Luxembourg qui emploie un nombre conséquent de frontaliers. Le législateur européen devrait profiter de l'occasion pour modifier d'autres règles inadaptées aux spécificités d'une économie ouverte comme celle du Luxembourg et qui bloquent la mobilité des travailleurs. L'UEL vise en particulier l'article 13 qui fixe les règles concernant l'exercice d'activités dans deux ou plusieurs Etats membres et l'article 14.8 du règlement d'exécution 987/2009 en ce qu'il limite notamment les possibilités de télétravail pour les frontaliers pourtant souhaitable pour désencombrer les routes, réduire l'impact carbone et augmenter la productivité.

Sur l'avenir du travail et des systèmes de protection sociale

4. Quelles sont, selon vous, les tendances les plus génératrices de changement ?

Le document de travail de la Commission « Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of Social Rights » (SWD(2016)51) met en évidence les grandes tendances à venir. Selon l'UEL, la globalisation, le vieillissement de la population dans l'Union européenne et les nouvelles technologies, en particulier celles de l'information et de la communication, ont un impact conséquent sur l'emploi et les relations de travail, ainsi que sur les systèmes sociaux. Cet impact semble d'ailleurs s'accélérer de manière exponentielle.

5. Quels seraient les principaux risques et les principales opportunités associées à ces tendances ?

Si l'UEL comprend que les Principes du projet de socle sont des objectifs à atteindre, elle doute qu'ils rencontrent de manière satisfaisante les risques associés aux tendances les plus génératrices de changement (cf. question 4).

Globalisation

Dans un environnement mondial hautement concurrentiel, les entreprises européennes ne pourront survivre si elles doivent payer des salaires déconnectés des gains ou pertes de productivité qui peut varier d'un Etat membre à l'autre. En tout cas, l'UEL salue la référence à la notion de productivité pour définir la notion de « salaire devant assurer un niveau de vie décent » du Principe 8 du projet de socle. Il est également indispensable de souligner qu'un cadre propice au développement des activités des entreprises est une condition essentielle pour dynamiser l'emploi et alimenter les caisses sociales et étatiques (cf. question 1).

Evolutions démographiques

En ce qui concerne les impacts du vieillissement, un des risques majeurs est le retard pris pour opérer les changements nécessaires à la pérennité des régimes de pension en phase avec les réalités socio-économiques.

Le Luxembourg est directement concerné par cette problématique. Depuis deux décennies, le pays s'appuie sur les richesses créées par une économie en pleine croissance du fait de la création massive d'emplois pour augmenter les prestations tout en stabilisant les cotisations. Aujourd'hui, la contribution au système s'élève à raison de 24% du salaire supportés à part égale par l'Etat, l'entreprise et le salarié alors que les retraités en retirent une valeur équivalente au double. Financièrement, le résultat logique de cette évolution est un excédent très généreux en liquidités et une dette implicite, c'est à dire future, la plus élevée d'Europe. La générosité du régime général luxembourgeois alimente un autre problème majeur : le départ prématuré de la vie active des travailleurs plus âgés, ce qui est également préjudiciable pour l'emploi, l'économie, les caisses de la sécurité sociale et les caisses de l'Etat.

Suivant le Principe 13 du projet de socle, toute personne doit se voir garantir une pension lui offrant un niveau de vie décent à l'âge de la retraite, d'une part, et, d'autre part, la viabilité et l'adéquation future des pensions dans le cadre des systèmes de retraite doivent être préservées. **Si le Luxembourg est d'ores et déjà régulièrement pointé du doigt par la Commission laquelle dénonce les risques qui pèsent sur son système légal de pension, rien n'y fait. Les représentants salariaux bloquent toute réforme pour redresser progressivement la barre vers un système plus soutenable, tablant sur une hausse importante des cotisations si cela s'avérait nécessaire à l'avenir, sans aucune considération pour les dégâts plus que probables d'une telle augmentation sur le dynamisme économique, et par ricochet, sur l'emploi et les finances publiques. L'UEL se demande quelle serait la plus-value du Principe 13 dans un tel contexte pour éviter le déclin du régime au détriment des générations futures.**

Evolutions technologiques

La troisième révolution industrielle et le développement de nouvelles technologies (digitalisation, automation, ...) vont entraîner des effets sociétaux majeurs. Il en va de même des tendances à la dé-carbonisation, de l'économie des ressources par l'économie circulaire et de l'économie du partage. S'ils sont de nature à contribuer à une croissance plus qualitative, ces changements bouleversent les modèles actuels. La notion de « prosommateur » témoigne de nouveaux modèles d'affaires et illustre bien l'émergence de statuts hybrides difficiles à appréhender par les concepts traditionnels.

De nombreuses questions se posent dans le cadre de ces changements : Quelle protection sociale pour accompagner ces changements et comment la financer ? Comment faire entrer la fiscalité dans l'ère de l'économie numérique ? Comment appréhender les impacts au niveau de l'emploi et des relations de travail et rencontrer les besoins en termes de formation ? Quel rôle

pour l'Etat ? Comment assurer un « *level playing field* » entre les modèles d'affaires anciens et nouveaux ? Comment accompagner et promouvoir activement le changement au lieu de l'empêcher à travers des verrous légaux et réglementaires ?

Suivant le Principe 2 du projet de socle, l'égalité de traitement doit être garantie, indépendamment du contrat d'emploi, et il faut empêcher le recours abusif aux relations de travail précaires et non permanentes. Si des conditions de travail flexibles peuvent être envisagées pour ouvrir l'accès au marché du travail et permettre aux entreprises de réagir aux variations de la demande, la transition vers des contrats à durée indéterminée doit être assurée. Le Principe 2 n'apporte pas de solution aux nouvelles réalités résultant des progrès technologiques. Vouloir s'en tenir à tout prix aux formes traditionnelles de contrats de travail, voire étendre si besoin la notion d'employeur, c'est prendre le risque de maintenir un régime rigide déphasé par rapport au terrain tant sur le plan de l'emploi que sur le plan de la sécurité sociale. C'est ignorer que les nouvelles technologies vont passer outre les frontières européennes, augmenter le risque de failles dans la couverture sociale et de fraudes au régime, et nier la nécessité d'une réflexion plus globale sur les formes modernes du travail. De même, les Principes 11 à 14 du projet de socle visant à offrir une protection sociale adéquate et viable se lisent comme un vœu pieux mais n'offrent aucune piste de réponse pour assurer la couverture sociale dans le cadre des nouvelles formes de travail résultant de ces nouvelles tendances.

6. Existe-t-il des pratiques, existantes ou émergentes, au niveau politique, institutionnel ou entrepreneurial, que vous recommanderiez comme référence ?

Si les pays nordiques sont souvent cités en exemple comme les bons élèves de la classe, il convient de garder à l'esprit que le modèle social d'un Etat est le résultat de plusieurs décennies de choix politiques, économiques et sociaux et que la situation de ces pays n'est souvent pas comparable aux autres.

Les Etats-Unis pourraient aussi alors être cités en exemple. Comme le souligne la Commission (SWD(2016)51), ils bénéficient, outre une unité linguistique qui facilite les échanges, d'une plus grande mobilité sur le marché du travail, de transferts fiscaux et de marché de capitaux privés plus intégrés avec des investissements plus diversifiés qui jouent un rôle essentiel pour amortir les chocs économiques bien plus qu'en Europe. La protection sociale n'est donc pas le seul moyen de prévenir les chocs socio-économiques.

Sur le socle européen des droits sociaux

7. Etes-vous d'accord avec l'approche décrite dans la présente communication pour la mise en place d'un socle européen des droits sociaux ?

D'après la Commission (COM(2016)127), des « études montrent que l'investissement dans le capital humain constitue un important mécanisme de transmission entre la croissance à long terme, l'égalité et le progrès social ». « La politique sociale moderne devrait s'appuyer sur l'investissement dans le capital humain fondé sur l'égalité des chances, sur la prévention et la protection contre les risques sociaux, ainsi que sur l'existence de filet de sécurité efficaces et de mesures encourageant la participation au marché du travail, de manière à permettre aux citoyens de mener une vie décente, de changer de statut personnel et professionnel tout au long de leur vie et de tirer le meilleur parti de leurs talents ».

Concernant la convergence sociale « vers le haut », la Commission estime que ce « n'est pas seulement un impératif politique ou social, c'est aussi une nécessité économique : l'expérience des quinze dernières années a montré que des déséquilibres persistants dans un ou plusieurs Etats membres peuvent compromettre la stabilité de l'ensemble de la zone euro et que s'il n'y est pas remédié, des divergences encore plus coûteuses pourraient en résulter ».

Avec le socle européen de droits sociaux, la Commission entend mettre en place un « cadre de référence permettant d'examiner les performances des Etats membres participants en matière sociale et d'emploi, d'accomplir des réformes à l'échelon national et, de manière plus spécifique, de servir de boussole pour le retour à la convergence dans la zone euro ». « Tout en reconnaissant la grande diversité des situations d'un Etat membre à l'autre, le socle peut néanmoins s'appuyer sur des valeurs communes ».

D'après la Commission, le « socle n'est pas une reproduction ni une paraphrase de l'acquis de l'UE : il définit de manière plus détaillée les principes et les engagements susceptibles de conduire à une plus grande convergence au sein de la zone euro. Et, de la même manière que le socle ne remplace pas l'acquis, les principes proposés ici ne remplacent pas les droits existants : ils offrent un moyen d'évaluer et, à l'avenir, de rapprocher au mieux les performances des politiques nationales en matière sociale et d'emploi. »

L'UEL estime que les objectifs poursuivis à court et à plus long termes par la Commission avec cette consultation sont nébuleux. Elle redoute des prises de positions populistes au niveau des instances de l'UE avec la promotion de thèmes accrocheurs (social versus économique), en réponse aux critiques populistes contre l'UE au sein des Etats membres. Elle refuse les critiques adressées à une Europe prétendument « ultra-libérale » avec les velléités qui en découleraient, alors que les systèmes sociaux européens figurent parmi les plus performants au monde.

Sans préjudice de la question de la compétence subsidiaire de l'UE en matière sociale, l'UEL trouverait contreproductif d'instaurer au niveau européen des standards sociaux élevés qui ne pourraient être mis en œuvre par les pays économiquement plus faibles ou qui mèneraient ceux-ci à la faillite. Elle considère également qu'une union européenne renforcée au niveau social ne peut s'envisager sans une intégration politique et budgétaire européenne, ce qui n'est pas envisageable à court terme.

L'UEL donne à considérer qu'un pays aux standards sociaux très élevés comme le Luxembourg pourrait sans doute vivre avec un socle de droits sociaux forts, mais il n'est pas certain que tous les pays concernés de l'Union les digèreraient sur le plan économique ni que l'Europe s'en trouve renforcée dans la compétition globale.

Cf. également questions 3 et 8.

8. Etes-vous d'accord avec les propositions contenues dans la présente communication concernant le champ d'application, les domaines et les principes du socle ? Y a-t-il des aspects qui ne sont pas formulés de manière adéquate ou qui n'ont pas encore été couverts ?

Cadre européen de référence en matière sociale

L'acquis social est relativement important en Europe (cf. question 3). L'UEL se demande s'il est opportun d'ajouter une surcouche aux textes existants qui risque de semer une certaine confusion ou de dénaturer ceux-ci sans considération des contextes économiques, politiques et sociaux qui ont mené à leur élaboration et sous-tendent leur évolution. Elle regrette que la Commission ne détaille davantage la place que prendrait le socle européen des droits sociaux par rapport aux instruments existants, et en particulier la Charte des droits fondamentaux, la stratégie Europe 2020 et le Semestre européen. Il serait en effet contreproductif d'ajouter de la complexité ou de la bureaucratie dans ce domaine, en soumettant les Etats membres à de nouveaux processus d'évaluation et rapports en sus des procédures existantes.

Enfin, l'UEL s'interroge sur les raisons de limiter le socle à la zone euro : à part le fait que la zone euro compte certains Etats économiquement très affaiblis, la fixation de standards plus élevés dans la zone euro rendrait automatiquement les Etats membres hors zone euro plus compétitifs et accentuerait les différences de niveau de la protection sociale entre Etats membres. Elle aimerait donc lire quel est le concept plus général d'une Europe à géométrie variable avant d'en découvrir des traces peu expliquées dans des consultations spécifiques à certains domaines.

Si un tel instrument devait être adopté, le socle devrait servir de cadre de référence non contraignant pour l'ensemble de l'UE, dans le respect des compétences de l'UE, des principes de subsidiarité et de proportionnalité, des principes de gouvernance budgétaire et économique et des libertés économiques et s'intégrer dans les procédures existantes. En ce sens, il conviendrait de modifier l'appellation du « Socle européen de droits sociaux » et le dénommer « Cadre européen de référence en matière sociale », ou « Principes directeurs européens en matière sociale ». **Les engagements devraient être adaptés en fonction des capacités et défis propres à chacun des Etats membres. Leur élaboration, leur mise en œuvre et leur évaluation devraient impliquer activement ceux-ci.**

Principes directeurs européens en matière sociale

Présenter les principes du socle comme des « droits », alors que l'UE n'est pas compétente pour tous les domaines repris dans le projet de socle engendre une certaine confusion à laquelle il convient de remédier. Une idée serait

- de reprendre la formulation et le contenu des droits existants lorsqu'ils existent avec les textes de références, sans en créer de nouveaux (ex. : Principes 5, 6, 9 et 10) ;
- et de reformuler les autres principes en remplaçant les « droits » par une « invitation à promouvoir » ces avantages et engagements, en veillant le cas échéant à respecter les compétences des Etats membres et des partenaires sociaux (ex : Principes 8, 17, 19 et 20), surtout lorsque les mesures envisagées entraîneront des coûts qui seront supportés par le budget de l'Etat ou, en définitive, par l'économie dans son ensemble.

La Chambre des Salariés luxembourgeoise, dans sa prise de position du 15 novembre 2016 sur le socle européen des droits sociaux, estime que les « transferts sociaux (qui sont bien, comme leur nom l'indique, des transferts et non des dépenses) ne sont pas un poids pour l'économie ». Cette présentation qui sous-entend que les cotisations sociales ne sont que de simples transferts d'argent des plus riches aux plus pauvres, ce qui permet de réduire les inégalités, est erronée. L'effet de redistribution est certes un élément des systèmes sociaux. La lecture de la Chambre des Salariés fait cependant fi de considérations fondamentales en ignorant volontairement

- la base de la majorité des systèmes sociaux qui sont des systèmes d'assurance et non des systèmes de redistribution (ainsi au Luxembourg les systèmes d'assurance-maladie et d'assurance-pension ne sont redistributifs qu'à raison d'à peu près un tiers des systèmes),
- les interventions financières étatiques dans le financement de la sécurité sociale à charge du budget de l'Etat,
- la charge financière que représentent les cotisations dans le budget des entreprises qui, en définitive, payent tant la part patronale que la part assuré,
 - o et l'impact de ces cotisations sur le coût de la main-d'œuvre, et donc sur l'emploi,
 - o ainsi que l'impact de ces coûts sur la compétitivité des entreprises, et, à plus grande échelle, sur l'attractivité du pays,
- ou encore les phénomènes de report de dettes cachées à charge des générations futures, comme en matière de pension (cf. question 4).

En moyenne en Europe, les dépenses de protection sociale représentent plus de 25% du produit intérieur brut (SWD(2016)51). Il ne s'agit pas d'augmenter encore ces dépenses, mais bien de

faire mieux avec autant, voire moins. Cela implique un travail de réflexion globale approfondi et une évaluation honnête des mesures existantes pour amender celles qui ne seraient pas efficaces.

Outre ces considérations générales et la nécessité d'ajuster le projet de socle aux nouvelles tendances (cf. question 5), l'UEL souhaite commenter quelques principes de manière plus spécifique.

Principe 2 – Des contrats de travail flexibles et sûrs : L'UEL regrette que la question des conditions de travail soit traitée à deux endroits, dans le cadre du Principe 2 et du Principe 7. En tout état de cause, les employeurs doivent bénéficier de conditions appropriées, non seulement au niveau des types de contrats mais également des modalités de contrat (ex : licenciement pour motifs économiques). En outre, le principe de transition vers un contrat à durée indéterminée, trop vague et trop étendu, est inadapté aux réalités du terrain.

Le Principe 2.b. pourrait être reformulé comme suit : « Des conditions d'emploi flexibles peuvent ouvrir l'accès au marché du travail et doivent préserver la capacité des employeurs à réagir promptement aux variations de la demande ; ~~néanmoins, la transition vers des contrats à durée indéterminée doit être assurée.~~

Principe 3 – Assurer le succès des transitions professionnelles : La portabilité des droits sociaux et de formation peut constituer un frein à la mobilité des travailleurs si ce sont les entreprises qui doivent garantir des droits qu'elles ne sont pas en mesure d'assumer sur le plan administratif ou financier. L'Etat aurait un rôle à jouer.

Par ailleurs, le projet de socle prévoit que toutes personnes en âge de travailler, et en particulier les jeunes et les chômeurs de longue durée, devraient se voir proposer un soutien adapté pour (ré)intégrer la vie professionnelle (cf. Principes 3 et 4). L'idée en soi est parfaitement valable et doit être saluée. Mais ces principes figurent déjà, en d'autres termes, dans la Ligne directrice 6 « Améliorer l'offre d'emplois, les qualifications et les compétences » de la Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres maintenues pour 2016. Il convient d'éviter de multiplier les textes et procédures sur les mêmes principes et engagements.

Principe 7 – Les conditions d'emploi : La Commission dépasse ici de simples principes et par son libellé interfère dans des législations précises des Etats membres. Ce principe devrait être supprimé.

Principe 8 – Les salaires : L'UEL salue le fait que les principes de fixation des salaires doivent évoluer parallèlement à la productivité et qu'ils doivent éviter les pièges à l'inactivité, même si l'application pratique de ces principes est d'une complexité remarquable. Suivant ce principe également, tout emploi doit être justement rémunéré et assurer un niveau de vie décent. L'étude de décembre 2016 du STATEC (Institut luxembourgeois des statistiques) intitulée « Quels besoins pour une vie décente ? Vers un budget de référence pour le Luxembourg » a suscité de nombreuses critiques dans les médias. Ces réactions vives montrent à quel point le sujet est sensible et l'exercice périlleux. L'UEL ne peut que rappeler que la fixation des salaires relève de la compétence des Etats membres, des partenaires sociaux et de l'accord entre l'employeur et le salarié.

Principe 13 – Les pensions : L'UEL estime que les articles cités pour justifier le Principe 13 (l'article 34 de la Charte des droits fondamentaux et l'article 151 du TFUE) donnent déjà de manière très claire des lignes directrices pour éviter l'exclusion sociale et prévoir un système de protection sociale à cet effet, ce qui vaut également pour le régime de pension. L'UEL s'interroge sur la plus-value de ce principe (cf. question 5).

Dans ce contexte, l'UEL souhaite répondre aux velléités des représentants des salariés d'instaurer des droits au travail à temps partiel pour les travailleurs plus âgés. Ces mesures sont contreproductives lorsqu'elles renforcent encore les départs prématurés partiels de travailleurs qui auraient autrement continué à travailler à temps plein. En outre, ces mesures doivent obtenir l'accord de l'employeur pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et maintenir des relations de travail collégiales.

Principe 15 – Le revenu minimum : La question du revenu minimum est complexe car elle implique de prendre en considération un certain nombre de paramètres, tels que le niveau de vie général, l'accès au logement (cf. Principe 19), le niveau du salaire social minimum et les pièges à l'emploi (cf. Principe 8). Une réflexion plus approfondie sur ces problématiques et un échange de bonnes pratiques seraient bienvenus.

Principe 19 – Le logement : Le logement est un défi titanesque pour le Luxembourg, à l'instar de grandes villes européennes, où le prix ne cesse de monter, rendant l'accès à la propriété, voire pour certains à un bail, de plus en plus difficile. Les partenaires sociaux ensemble avec le Gouvernement échangent régulièrement depuis des années pour tenter de trouver des solutions. La tâche est ardue. Accorder des droits en matière de logement ne permettra pas de solutionner ce problème si le nombre de logements disponibles ne suit pas le mouvement. Créer ce genre de droits abstraits sans que les conditions matérielles pour les satisfaire ne soient réalisées serait une source supplémentaire de frustrations anti-européennes au lieu de les diminuer.

9. Quels domaines et quels principes seraient primordiaux dans le cadre d'un retour à la convergence dans la zone euro ?

Comme le relève la Commission (SWD(2016)51), à un stade précoce de la vie, l'accès inégal aux gardes pour les enfants, à l'éducation et aux soins se reflètent par la suite tout au long de la vie de l'individu, et également au niveau de la participation au marché du travail et de la productivité. L'éducation des enfants et des jeunes mais également la formation initiale ou continue des adultes doivent être une priorité au niveau européen pour augmenter la convergence entre Etats membres. Si l'emploi est également un facteur clé d'intégration dans la société et doit être soutenu (cf. également question 1), une des difficultés majeures est de couvrir les personnes en difficulté qui sont « hors système », c'est-à-dire bien souvent les plus pauvres sans emploi. Un échange de bonnes pratiques aiderait certainement à trouver des pistes de réponses.

10. De quelle manière faudrait-il les formuler et les rendre opérationnels ? Plus précisément, pensez-vous que des normes minimales ou des critères de référence pourraient s'appliquer et présenteraient une valeur ajoutée dans certains domaines et, dans l'affirmative, lesquels ?

Cf. question 8.

UEL, le 22 décembre 2016

L'UEL regroupe les organisations suivantes :

Association des Banques et Banquiers, Luxembourg · Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances · Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg · Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg · clc (Confédération luxembourgeoise du Commerce) · Fédération des Artisans · Fedil - Business Federation Luxembourg · Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers