POSITION DES EMPLOYEURS LUXEMBOURGEOIS
QUALITY JOB ROADMAP

Cette contribution est à lire parallèlement aux contributions des employeurs membres de Business Europe du 16 avril 2025 et du 30 juin 2025.

Les employeurs luxembourgeois partagent l'objectif d'améliorer l'emploi et la « qualité » du travail en Europe, mais insistent sur une approche pragmatique, équilibrée et centrée sur la réalité économique des entreprises, pour une croissance durable et un bien-être commun. La qualité de l'emploi découle d'un environnement propice à une activité économique pérenne, et ne doit pas être décrétée par des normes législatives (supplémentaires).

Les emplois de qualité sont ainsi le résultat (et non le point de départ) d'une économie compétitive et dynamique. C'est pourquoi la priorité doit être donnée à la croissance, à l'innovation et à la simplification administrative, et non à une inflation de règles contraignantes.

Qui plus est, la qualité de l'emploi, même si ce concept parait impossible à définir de manière objective, est déjà très bonne et élevée en Europe comparé au reste du monde, et ce grâce à un socle solide et de nombreuses législations dites « sociales » qui touchent notamment à la sécurité, la santé et la protection des travailleurs ou encore d'autres aspects de la relation de travail (durée du travail, congés, travail de plateforme, conditions prévisibles et transparentes, contrats à durée déterminée, travail à temps partiel, etc.) sans oublier les aspects de protection sociale (*e.g.* assurance maladie, invalidité, pension) tant au niveau des États membres que de l'Union européenne.

Rejet d'une définition figée du « Quality Job »

Le concept d'« emplois de qualité » ne bénéficie ni d'une définition claire ni d'une définition universelle. Par nature, il reste subjectif et évolutif. L'UEL estime donc qu'il serait inapproprié d'établir une définition ou des critères uniques et rigides applicables à toutes les situations professionnelles, tant les réalités économiques, sociales et individuelles diffèrent selon les contextes. Il faut au contraire utiliser une terminologie

plus neutre, et mettre l'accent sur l'importance d'améliorer les environnements de travail, sans créer de division stigmatisante entre les différents types d'emplois et secteurs d'activités.

La qualité d'un emploi varie en effet selon les secteurs, les entreprises et les contextes nationaux, et ne peut donc être cantonnée à des catégories définies de manière rigide, qui plus est au niveau européen. Certains secteurs rencontrent en outre des difficultés particulières qu'il faut pouvoir traiter à part (*e.g.* services d'entretien des immeubles).

La qualité, tant objective mais aussi subjective, dépend aussi de la motivation et du bien-être des salariés, que seules des entreprises compétitives peuvent garantir. Les emplois de qualité ne viennent non pas de la législation, mais de la capacité de l'employeur à fournir des avantages (*e.g.* actions de reskilling et d'upskilling, tickets restaurant, télétravail). Or, ces avantages ne peuvent être offerts que si l'entreprise bénéficie de résultats économiques suffisamment solides et durables, ce qui suppose un environnement législatif allégé et non excessivement contraignant. La qualité d'un emploi repose aussi sur des facteurs plus subjectifs, tels que l'ambiance de travail et la perception individuelle qu'en a chaque salarié — une perception qui peut varier d'une personne à l'autre et évoluer tout au long du parcours professionnel. D'autres facteurs externes au travail peuvent impacter directement le bien-être des salariés, comme la facilité avec laquelle le salarié se rend au travail. En ce sens, les trajets et les problèmes de mobilité sont externes à l'entreprise et au travail mais ils influencent pourtant directement l'appréciation qu'a le salarié de son travail.

Limiter la feuille de route aux trois concepts que sont les conditions de travail justes, la digitalisation et la transition juste est également trop restrictif. Ces concepts, outre à être arbitraires et limitatifs, font fi du contexte macroéconomique global, qui est particulièrement mitigé pour les économies européennes. Il faudrait aussi mettre l'accent sur la réalisation d'une croissance plus forte de la productivité et sur la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Pour cela, il est nécessaire d'inclure davantage le point de vue des employeurs et des entreprises, également au niveau sectoriel.

Il faut enfin s'interroger sur la pertinence - voire la possibilité - de définir des standards de qualité pour les emplois de demain : certaines professions sont encore inconnues ou en développement, d'autres se transforment le cas échéant significativement et ne pourront donc pas se voir appliquer les mêmes critères que ceux qui seraient appliqués aujourd'hui. Ainsi, toute feuille de route risque d'être dépassée avant même sa publication et sa mise en œuvre.

Pour ces raisons, il est nécessaire de faire preuve de prudence à l'égard de l'initiative proposée, et les employeurs luxembourgeois rejettent fermement toute velléité d'adosser des obligations juridiques à un concept aussi flou que celui de « travail de qualité ».

Mise en garde contre une surcharge législative européenne

L'Union européenne dispose déjà d'un cadre robuste en matière de droits sociaux, de santé et sécurité, ou encore d'organisation du travail. Il convient d'optimiser et de simplifier l'existant avant d'envisager de nouvelles législations. Une multiplication des règles ne ferait que créer une insécurité juridique et des charges administratives supplémentaires, en particulier pour les petites, moyennes et micros entreprises, largement dominantes dans le tissu économique européen et luxembourgeois. En outre, au vu des difficultés de transposition des dernières directives (*e.g.* directive (UE) 2022/2041, directive (UE) 2024/2831, directive (UE) 2023/970, directive (UE) 2024/1760, directive (UE) 2022/2464), force est de constater que ces règles sont de plus en plus éloignées des réels besoins, moyens et ressources des entreprises.

Le concept d'emplois de qualité pourrait tout au plus servir de boussole ou de cadre d'évaluation, mais ne peut pas justifier l'introduction de nouvelles obligations juridiques. Aucune nouvelle législation ne devrait donc découler de la feuille de route. Il convient plutôt de privilégier une approche non législative, d'améliorer et de simplifier l'application de la législation existante, notamment dans les entreprises où des défaillances sont constatées. L'utilisation de divers outils non contraignants (outils numériques, lignes directrices, bonnes pratiques) aiderait également les employeurs à appliquer les règles européennes déjà en vigueur. Si malgré tout, des mesures législatives venaient à être mises en place, il faudrait exclure des éventuelles obligations imposées aux employeurs les petites, moyennes et micros entreprises.

L'adoption de nouvelles législations implique que, lors de la transposition des directives européennes, certains États membres dont le droit du travail est déjà particulièrement protecteur — comme le Luxembourg — accentuent encore l'écart avec d'autres pays de l'Union. Cela se manifeste notamment par l'instauration de congés supplémentaires venant s'ajouter à des dispositifs nationaux déjà bien fournis. Une telle fragmentation de l'Europe sociale va à l'encontre de toute ambition européenne visant à promouvoir des emplois de « qualité » à l'échelle de l'Union.

Il faut également prendre en considération le fait que les problématiques sont parfois interétatiques de sorte que légiférer au niveau européen n'est donc pas toujours nécessaire. Par exemple, pour le Luxembourg et les pays limitrophes, de nombreuses problématiques sont liées au travail des frontaliers qui représentent 47% des salariés au Luxembourg (mobilité, télétravail).

Enfin, pour toute création législative ou soutien apporté aux États membres, il est important que l'Union européenne n'empiète pas sur les compétences nationales en matière de droit du travail, étant donné que sa compétence juridique est strictement limitée par les traités. L'Union européenne doit, à ce titre, valoriser le dialogue social autonome, la liberté de négociation des partenaires sociaux, tout en respectant les

spécificités nationales et sectorielles. Une surcharge législative européenne irait donc tout simplement à l'encontre des objectifs réellement recherchés par la feuille de route. Des compétences nationales ne peuvent pas être érigées au titre de compétences européennes ou partagées par le simple fait de les loger dans des instruments de type « feuilles de route » ou « communications ». Cette sonnette d'alarme fait écho à l'évolution préjudiciable du Pacte social : ce qui devait initialement renforcer le dialogue social s'est peu à peu transformé en un empilement de prescriptions juridiques contraignantes, au détriment des employeurs et des entreprises. Ce glissement freine aujourd'hui le dynamisme économique de l'Europe, déjà en perte de vitesse sur la scène internationale.

L'objectif premier au Luxembourg : redresser une économie au ralenti

La situation économique au Luxembourg est de plus en plus préoccupante.

Le pays fait preuve d'une récession persistante et structurelle depuis 2020 et se trouve au bas du classement européen pour ce qui des de la croissance au premier trimestre 2025. La croissance n'a été que de 1% en 2024, et le début d'année 2025 confirme cette tendance, puisqu'au premier trimestre, le PIB en volume a de nouveau baissé de 1% par rapport au trimestre précédent, ce qui représente la pire évolution de tous les pays de l'UE. En parallèle, la création d'emploi de l'économie marchande a également chuté de manière spectaculaire depuis 2023, et cette chute ne fait que s'accroître.

La recommandation de la Commission concernant les politiques en matière économique, sociale, structurelle, budgétaire et d'emploi du Luxembourg récemment publiée confirme bel et bien les difficultés actuelles au Luxembourg : la croissance du PIB réel est modeste, le chômage est croissant, en particulier chez les jeunes, alors que les taux de vacance d'emploi et des travailleurs âgés sont faibles, et le marché du travail fait face à une inadéquation macroéconomique des compétences.

Les chiffres parlent dès lors d'eux-mêmes et traduisent une réalité nationale critique. La priorité sera de remonter le pente conjoncturelle-structurelle.

Pour l'avenir, l'objectif d'emploi de 77,6 % fixé par le pays à l'horizon 2030 reste accessible, à condition que le PIB réel rebondisse à partir de 2025 et que des mesures visant à remédier aux déséquilibres du marché du travail soient prises.

Pour atteindre cet objectif, le sujet des emplois de qualité ne constitue pas une priorité immédiate au Luxembourg. Le cadre législatif, en particulier un Code du travail extrêmement détaillé, impose déjà des critères stricts qui garantissent un niveau élevé de qualité pour l'ensemble des emplois.

Par ailleurs, selon les derniers chiffres de l'Eurobaromètre du printemps 2025, le taux de satisfaction au travail au Luxembourg est bien plus élevé que celui de l'Union européenne.

Inversement, les faibles salaires sont des « priorités à adresser au niveau national » seulement pour 11% des Luxembourgeois contre 35% des européens.

En outre, grâce à un marché du travail encore relativement solide, le travail à temps partiel est beaucoup moins répandu au Luxembourg que dans les autres pays européens, les contrats à durée déterminée ne concernent quant à eux que 7,5% des travailleurs, et les travailleurs de plateformes ne représentent qu'à peine 1% des travailleurs luxembourgeois.

Enfin, au cours de la dernière décennie, le niveau de bien-être au travail reste constamment élevé, puisque selon les derniers chiffres du STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg), 86% des salariés résidents étaient satisfaits de leur poste et 70% se sentaient suffisamment rémunérés pour leur travail en 2022.

Si les initiatives des employeurs s'axent sur des objectifs communs, à savoir la création de l'emploi (première condition pour une vie décente), ainsi que la lutte contre la pauvreté (le Luxembourg ayant le salaire social minimum le plus élevé en standards de pouvoir d'achat en Europe et met en œuvre même un salaire social minimum pour personnes qualifiées dépassant de 20% le salaire social minimum, nonobstant toutes les directives existantes), des défis économiques existent et doivent être abordés.

La seule solution afin d'y remédier est de créer de l'activité économique.

Conclusion

Nul ne peut ignorer l'absence de croissance, voire le manque de compétitivité au niveau de l'Union européenne. C'est aussi le cas pour le Luxembourg qui ne peut plus se vanter d'une situation économique prospère comme c'était le cas il y a quelques années. Ce constat doit être le point de départ de toute réflexion sur l'avenir du travail.

Aujourd'hui, le seul moyen d'assurer une qualité de vie durable en Europe est d'avoir des entreprises compétitives qui innovent constamment. Sans cela, le reste du monde continuera d'innover au détriment de l'Europe.

L'attractivité d'un emploi repose sur les conditions de travail offertes par les employeurs. Tout le débat doit porter sur la manière de créer ces conditions qui permettront aux entreprises et employeurs de façonner des emplois de qualité. Cela commence par un environnement propice à l'innovation et à la croissance de la productivité.

Il n'existe pas de solution universelle, et chaque secteur doit examiner la question selon sa propre perspective.

L’enjeu central consiste à concilier l’agenda économique et l’agenda social de l’Union européenne, en veillant à créer de véritables synergies positives entre les deux. La compétitivité est un atout tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Les employeurs luxembourgeois demandent à ce que l’Union européenne mette en place un cadre bien défini qui améliore et simplifie la législation existante, privilégie des mesures non législatives, et inclue pleinement le point de vue des employeurs et des entreprises. Un soutien financier favorable aux entreprises (ex. soutien à la formation) est également crucial pour aider à la construction de ce cadre.

La feuille de route, établie avec les partenaires sociaux, devra adopter une approche équilibrée et réaliste, afin de garantir un véritable « win-win » pour l’ensemble des acteurs - et non déboucher sur un carcan inapplicable, défavorable à l’activité économique, pourtant moteur essentiel de la création et du développement de l’emploi.