

CO VID -19

**BILAN SOCIAL DE LA CRISE
SANITAIRE LIÉE AU COVID-19**
RAPPORT D'ENQUÊTE



TABLE DES MATIÈRES

 INTRODUCTION	3
 RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	5
L' embauche	5
La résiliation de contrats de travail	6
Le télétravail	7
Le télétravail avant la crise sanitaire	7
La télétravail pendant la période de référence	8
L'avenir du télétravail en entreprise	13
Le chômage partiel	16
La formation des salariés	17
La relation entre l'employeur et le salarié	18
 CONCLUSION	21

A PROPOS DE LA FEDIL

Depuis 1918, la FEDIL agit comme fédération entrepreneuriale multisectorielle, conférant une voix aux industriels et entrepreneurs, encourageant l'activité économique de notre pays. Aujourd'hui la FEDIL représente plus de 680 membres, 37 secteurs d'activité et 20 associations sectorielles. Au sein de l'écosystème luxembourgeois, les membres de la fédération représentent 95% de l'industrie manufacturière, 75% de l'activité de recherche privée, 25% de l'emploi et 35% du PIB. La FEDIL est membre de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et de BusinessEurope.

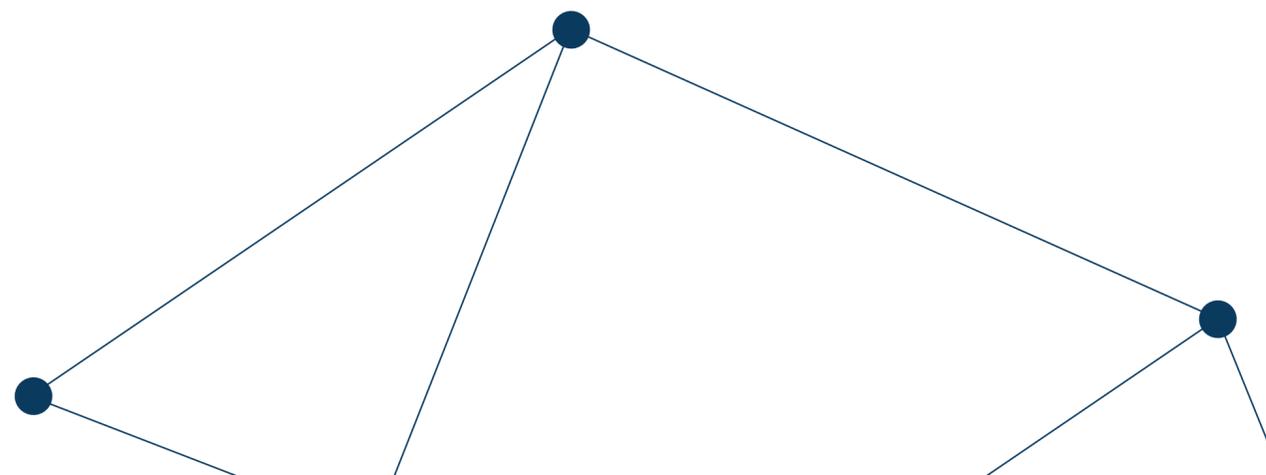
Alors que le monde entier a été frappé de plein fouet par la crise sanitaire liée au Covid-19, le quotidien des entreprises s'est également vu perturbé par cette dernière. La crise sanitaire a en effet eu un impact sur le capital humain de chaque entreprise. Quand bien même le coronavirus continue de sévir, plus d'un an après le début de la pandémie, le temps était venu pour la FEDIL d'en faire le bilan auprès de ses membres afin de comprendre au mieux comment ces derniers se sont adaptés à ce nouveau rythme imposé par le Covid-19.

L'enquête, lancée par la FEDIL au mois de juillet 2021, n'a pas pour vocation de faire le bilan économique de la crise sanitaire, même si nous savons que la pandémie a eu de graves conséquences économiques sur les entreprises. L'enquête, d'une part, vise la période de mars 2020 au 30 juin 2021 (ci-après dénommée « période de référence ») et, d'autre part, a pour objectif de faire le bilan social de la crise liée au Covid-19, notamment en abordant les questions telles que l'impact de la crise sanitaire sur les recrutements, les résiliations de contrats de travail, le télétravail, le chômage partiel, la formation, la relation entre l'employeur et le salarié.

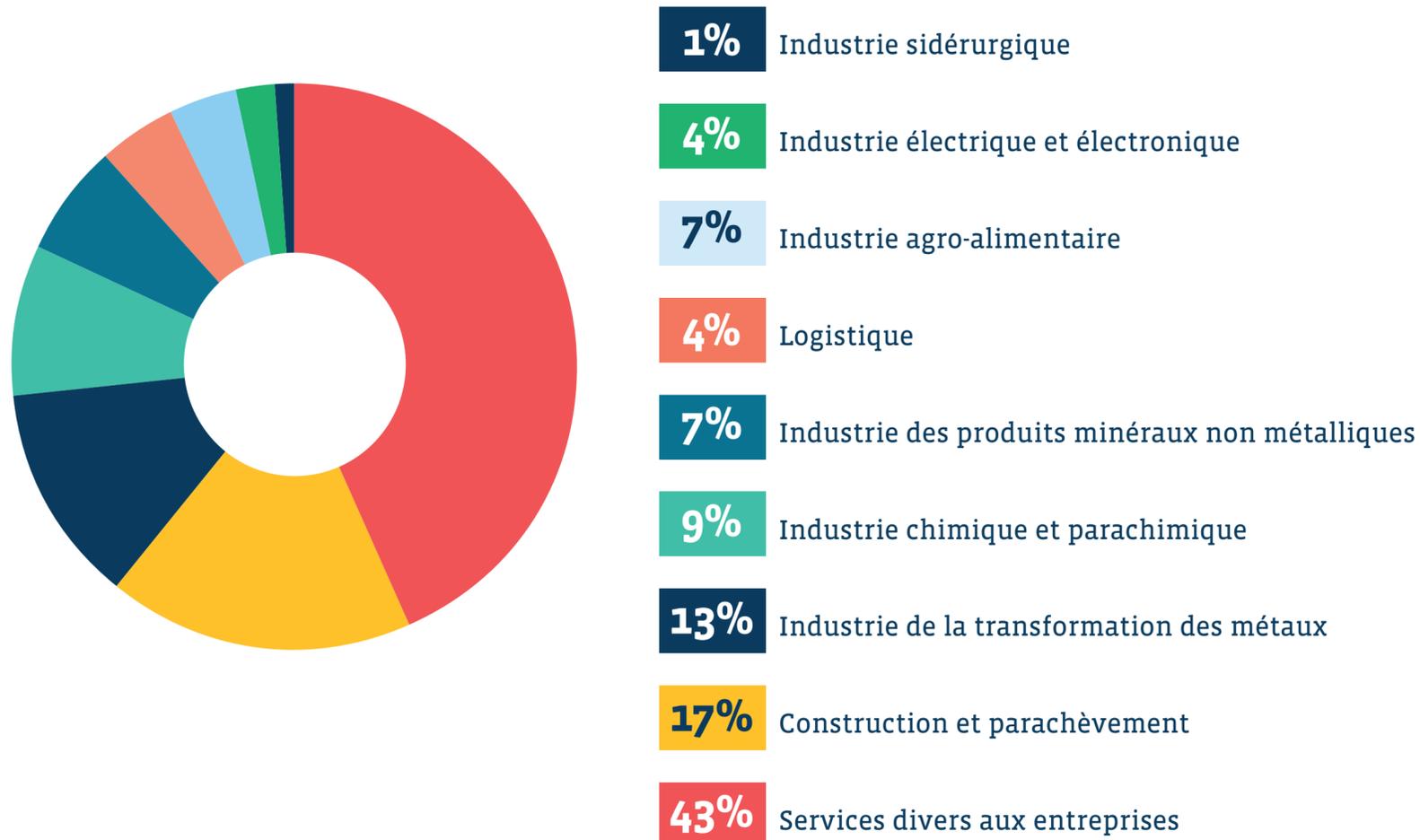
Pour y parvenir, dans un premier temps, un questionnaire reprenant au total vingt-et-une (21) questions a été élaboré par la FEDIL et adressé à ses membres. Ensuite, un groupe de projet a été mis en place avec certains représentants des entreprises ayant répondu à l'enquête dans le but d'approfondir, au cours d'une réunion, des sujets tels

que l'embauche et la résiliation de contrats de travail dans le contexte particulier de crise sanitaire, les critères retenus en vue de la mise en place d'un régime spécifique de télétravail au sein de l'entreprise ainsi que les modalités du retour en présentiel des salariés après une longue période de télétravail recommandé par les autorités étatiques de même que les différents types de formations offerts aux salariés dans le but de s'adapter aux nouveaux défis générés par la crise sanitaire. Enfin, les différentes raisons ayant conduit à l'amélioration, respectivement, la dégradation de la relation entre l'employeur et le salarié, l'augmentation du sentiment de confiance et d'appartenance à l'entreprise, respectivement, la diminution de tels sentiments sont également des questions qui ont été abordées lors de la réunion de ce groupe de projet. Les discussions du groupe de projet font partie intégrante de ce rapport.

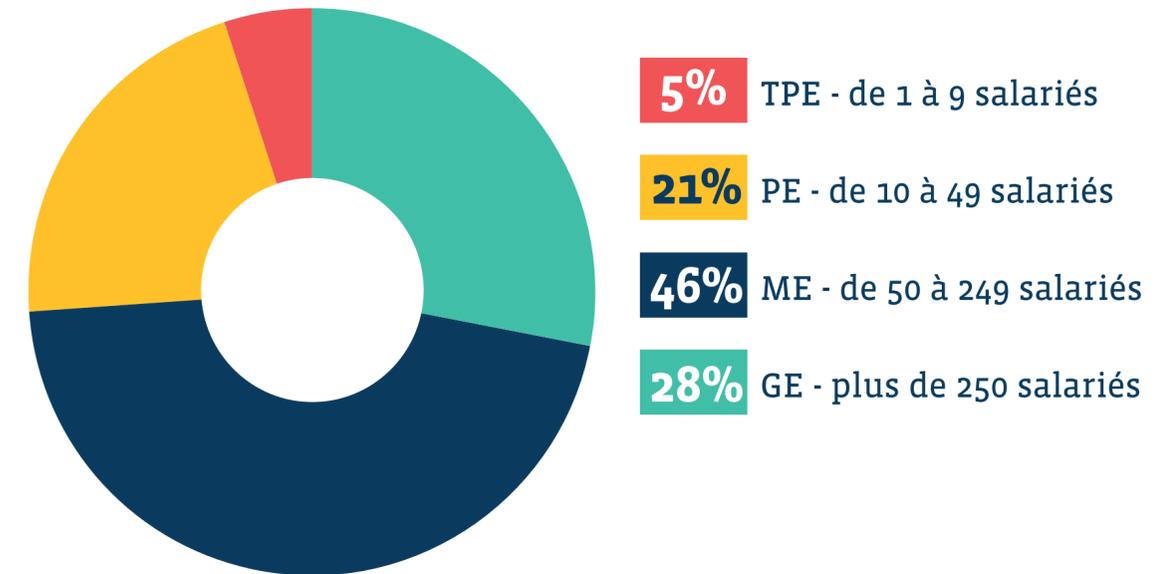
L'enquête a enregistré une participation de 184 entreprises, représentant un effectif total de 49.847 salariés. Cet échantillon est représentatif tant au niveau sectoriel qu'au niveau de la taille des entreprises ayant répondu à l'enquête. Partant, on y retrouve des entreprises du secteur des services (80), de la construction et du parachèvement (32), de l'industrie de la transformation des métaux (23), de l'industrie chimique et parachimique (16), de l'industrie des produits minéraux non métalliques (12), de la logistique (8), de l'industrie agro-alimentaire (7), de l'industrie électrique et électronique (4) et de l'industrie sidérurgique (2), employant entre 2 et plus de 3.000 salariés.



Répartition des entreprises par secteur d'activité



Répartition des entreprises par taille



M I S E E N G A R D E

Le présent rapport n'a pas la prétention d'être exhaustif. Il reprend les informations communiquées telles quelles par les entreprises ayant participé à l'enquête et ne constitue pas un bilan généralisé de l'impact de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur les entreprises.

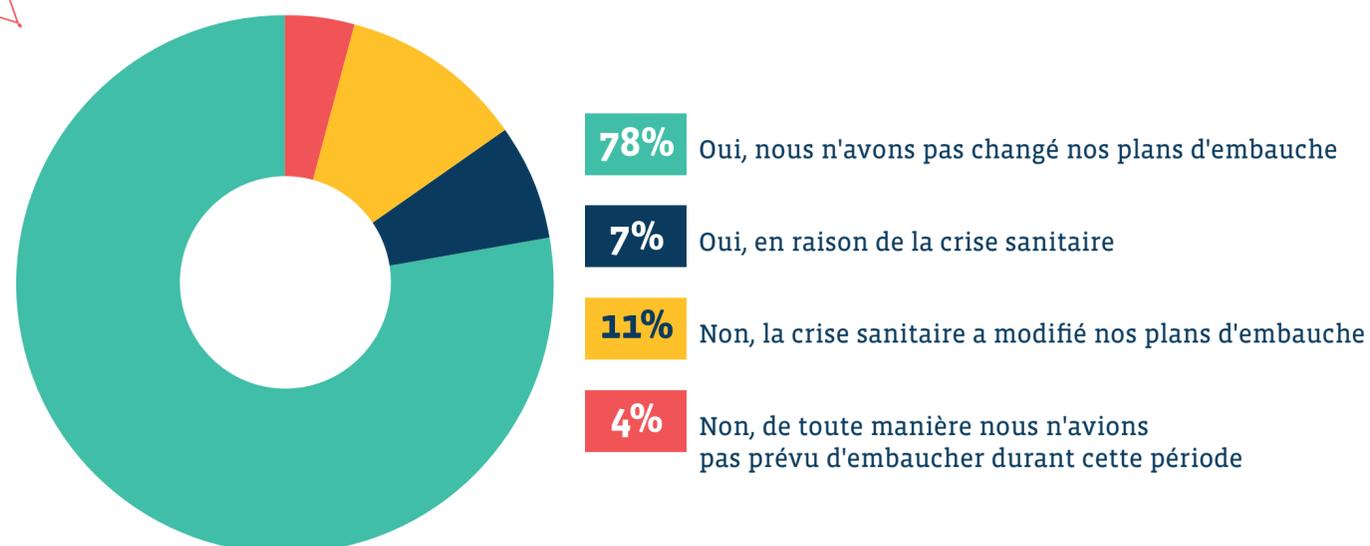
2 RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les résultats de l'enquête sont structurés en 6 grandes catégories, à savoir : l'embauche, la résiliation de contrats de travail, le télétravail, le chômage partiel, la formation des salariés et enfin la relation entre l'employeur et le salarié. Ces catégories ont été déterminées sur la base du questionnaire transmis aux membres. Chaque catégorie regroupe ainsi un ensemble de questions y relatives.

2.1. L'EMBAUCHE

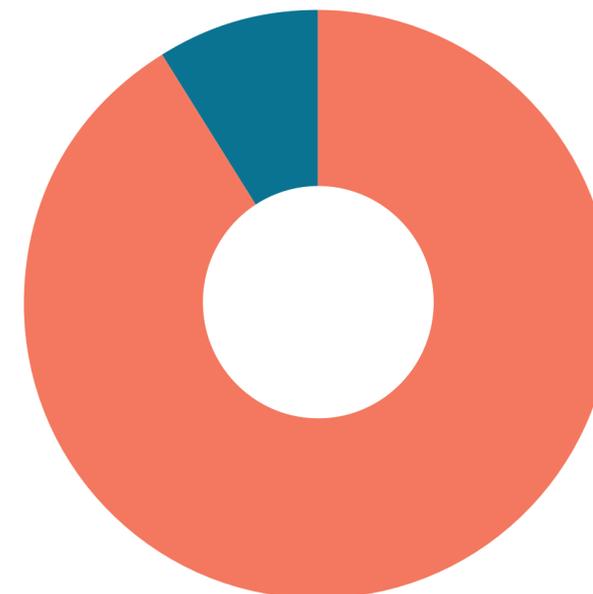
Deux questions ayant pour but, d'une part, de savoir si les entreprises ont procédé à des embauches durant la période de référence* et, d'autre part, de savoir si la crise sanitaire a conduit à la modification de leurs profils d'embauche, ont été posées aux membres dans le cadre de cette première catégorie.

Avez-vous procédé à des embauches durant la période de référence (CDI, CDD, intérim, stages) ?



* de mars 2020 au 20 juin 2021

La crise sanitaire a-t-elle conduit à la modification de vos profils d'embauche durant la période de référence ?



9% Oui, en raison de la crise sanitaire nous avons dû adapter nos profils d'embauche

91% Non, la crise sanitaire n'a rien changé à nos profils d'embauche



Commentaire :

En combinant les résultats obtenus pour ces deux questions liées à l'embauche, nous constatons que la crise sanitaire eu un impact minime sur les embauches auprès de nos membres. La perturbation engendrée par la crise sanitaire sur les embauches n'a touché en effet que 18% des entreprises en ce qui concerne la première question et 9% des entreprises pour ce qui est de la seconde question.

En interrogeant les membres présents lors de la réunion du groupe de projet, il est constaté que les embauches opérées en raison de la crise sanitaire sont dues principalement au pic important d'absentéisme recensé au sein des entreprises au début de la pandémie alors que les commandes, respectivement, l'activité et la charge de travail n'ont pas été réduites à ce moment-là. Ces embauches dues à la crise sanitaire concernent tant des contrats à durée indéterminée (CDI), des contrats à durée déterminée (CDD) que des contrats de mission intérimaire.

De plus, dans la mesure où les clients ont voulu constituer des stocks de marchandises en raison de l'incertitude de l'évolution du marché causée par la crise sanitaire, même avec un absentéisme moins important par la suite, il était nécessaire de procéder à des conclusions de contrats de mission intérimaire et de CDD pour faire face à une hausse du niveau de l'activité tel qu'il n'avait jamais été vu auparavant.

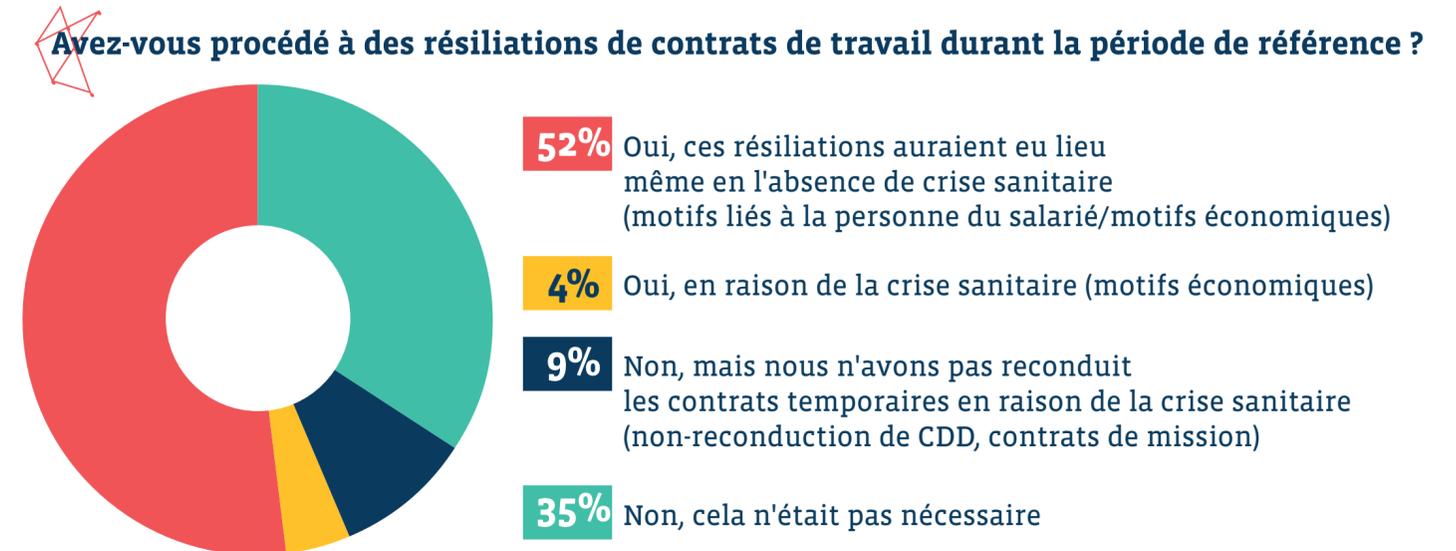
En outre, chez certaines entreprises la crise sanitaire a contribué à la réorganisation de la production, ce qui a permis de se rendre compte que certains profils manquaient. Il a donc fallu les embaucher durant cette période.

Par ailleurs, les profils d'embauches recherchés durant la période de référence étaient axés sur la flexibilité, l'autonomie et les compétences IT du candidat alors que la crise a imposé un recours accru au télétravail. Pour certaines entreprises confrontées à un plan de maintien dans l'emploi, les profils recherchés dans la production devaient être adaptés aux remplacements des départs en préretraite sur des postes qui n'ont pas disparus.

De même, les incertitudes quant à l'impact de la crise sanitaire ont conduit certaines entreprises à modifier leurs plans d'embauches qui auparavant étaient généralistes. Ainsi, ces entreprises ont procédé à des recrutements précis tournés vers des profils plus ciblés avec pour objectif d'améliorer le processus de production.

2.2. LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans cette seconde catégorie, les entreprises ont été invitées à indiquer si elles ont procédé à des résiliations de contrats de travail durant la période de référence.



Commentaire :

Malgré l'impact économique considérable de la crise sanitaire sur les entreprises, force est de constater que les emplois ont été largement épargnés dans le sens où seulement 4% des entreprises ont dû résilier des contrats de travail du fait de la crise sanitaire. Certains membres nous ont indiqué avoir eu un turnover de seulement 0,5% durant la période de référence. De manière générale, le nombre de licenciements par entreprise, au cours de cette période, est très faible. Ce constat rassurant trouve aussi sa source dans le fait que de nombreuses entreprises ont pu bénéficier du régime du chômage partiel.

Par ailleurs, les incertitudes quant au marché, la chute du nombre de commandes, le bénéfice du régime de chômage partiel sont des raisons qui ont contribué à la non-reconduction des contrats temporaires tels les CDD et les contrats de mission intérimaire.

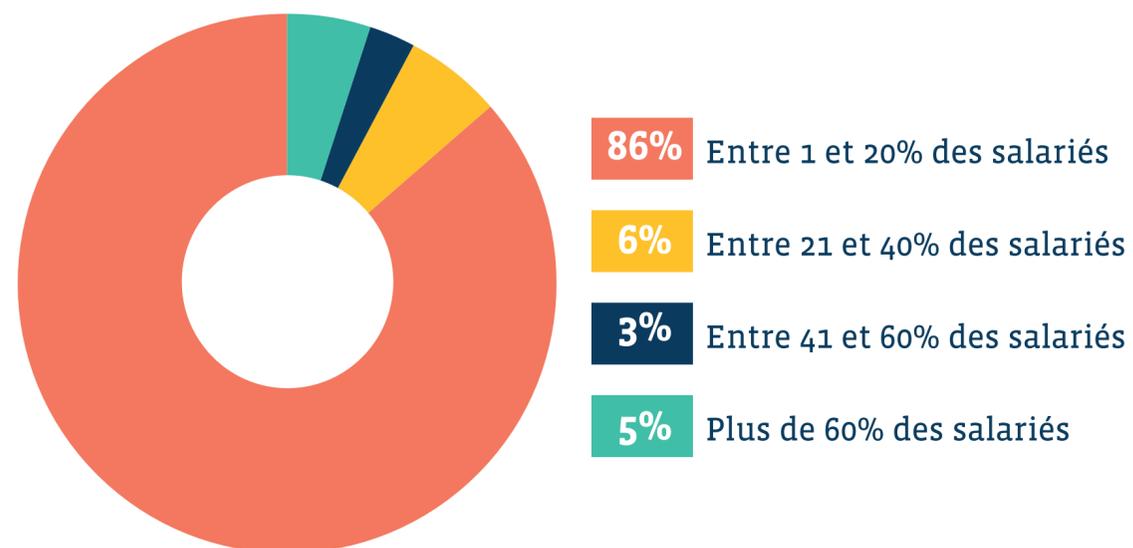
2.3. LE TÉLÉTRAVAIL

La thématique du télétravail représente le troisième volet de l'enquête menée par la FEDIL auprès de ses membres. Pour cette catégorie, la réflexion a été axée sur le recours au télétravail avant la période de référence, pendant la période de référence et l'avenir du télétravail au sein de l'entreprise après la crise sanitaire.

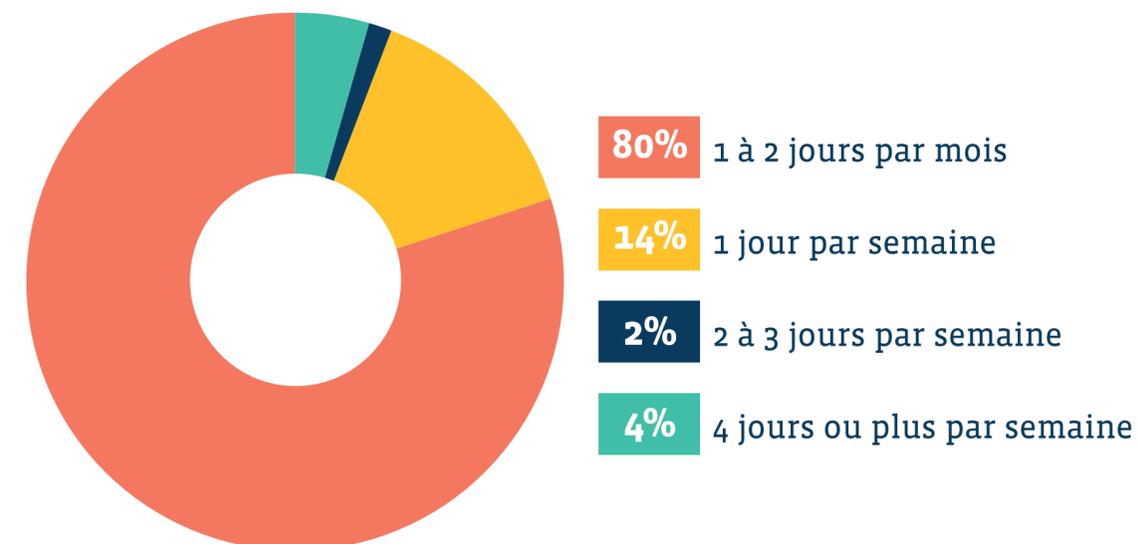
2.3.1. Le télétravail avant la crise sanitaire

Les membres ont été questionnés sur la proportion de salariés ayant eu recours au télétravail et la fréquence de jours de télétravail au niveau des entreprises.

Avant la période de référence, quel était le pourcentage de salariés ayant eu recours au télétravail au sein de votre entreprise ?



À quelle fréquence en moyenne ?



Commentaire :

En analysant les réponses des membres à ces deux questions, nous remarquons que 45 entreprises n'ont pas eu recours au télétravail avant le début de la crise sanitaire. Ces 45 entreprises proviennent des 3 grands groupes de secteurs d'activités représentés dans l'enquête, à savoir : les services divers aux entreprises (17), la construction (14) et l'industrie manufacturière (14).

Les 139 autres entreprises ayant eu recours au télétravail avant le début de la crise sanitaire proviennent principalement de ces mêmes secteurs. On peut en déduire qu'il existe parfois au sein des entreprises, une politique managériale de non-recours au télétravail, même si les activités de l'entreprise n'empêchent pas totalement une telle pratique.

Par ailleurs, pour les entreprises qui ont indiqué avoir eu recours au télétravail avant la pandémie, force est de constater que le recours au télétravail concerne majoritairement une infime partie des salariés (entre 1 à 20%) et la fréquence de jours de télétravail est également minimale (1 à 2 jours par mois pour 80% des entreprises).

En analysant dans le détail la proportion de salariés ayant eu la possibilité de recourir au télétravail avant le début de la pandémie, la plus faible proportion de salariés concernés par le télétravail, à savoir entre 1 et 20%, provient principalement du secteur des services (49), de l'industrie manufacturière de manière générale (37) et de la construction (17).

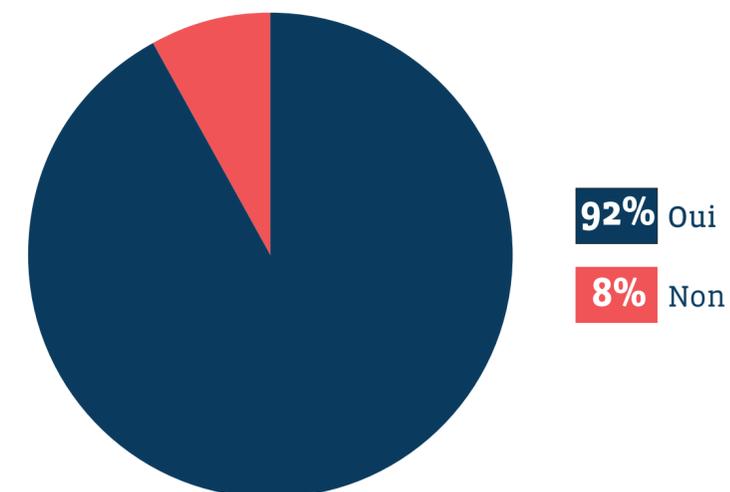
En ce qui concerne les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière, ce taux de recours au télétravail peut effectivement s'expliquer par le fait que dans ces secteurs, nombreux sont les postes qui ne sont pas télétravaillables. De même, dans le secteur des services divers aux entreprises, il existe des métiers qui ne sont pas non plus télétravaillables à l'exemple des techniciens IT ou des agents de gardiennage.

Ainsi, quand bien même avant le début de la pandémie, le télétravail était pratiqué dans 75% des entreprises ayant répondu à l'enquête, il ne s'agissait pas d'une pratique courante en ce sens qu'il n'était réservé qu'à un nombre restreint de salariés qui en effectuaient à une infime fréquence.

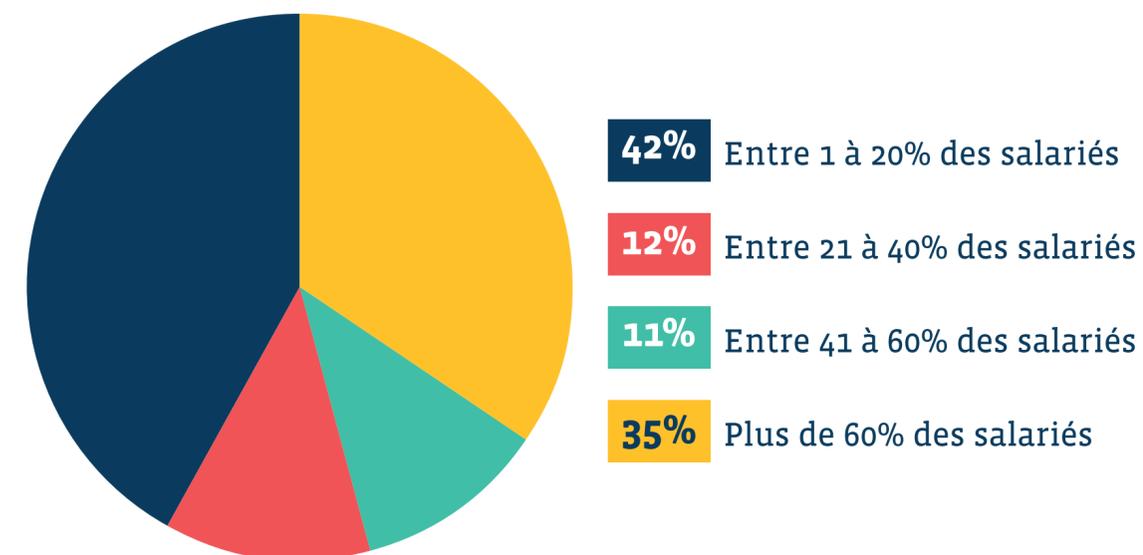
2.3.2. Le télétravail pendant la période de référence

Pendant la période de référence, en raison des restrictions sanitaires imposées par le Gouvernement luxembourgeois (confinement, distanciation physique, ...), les entreprises ont du jour au lendemain été amenées à pratiquer le télétravail afin d'éviter toute propagation du coronavirus. Il était donc important pour les besoins de l'enquête de savoir, d'une part, si les salariés ont pendant cette période eu recours au télétravail, à quelle proportion, à quelle fréquence en moyenne et, d'autre part, quel a été l'impact du télétravail pratiqué durant la période de référence sur les entreprises et les salariés.

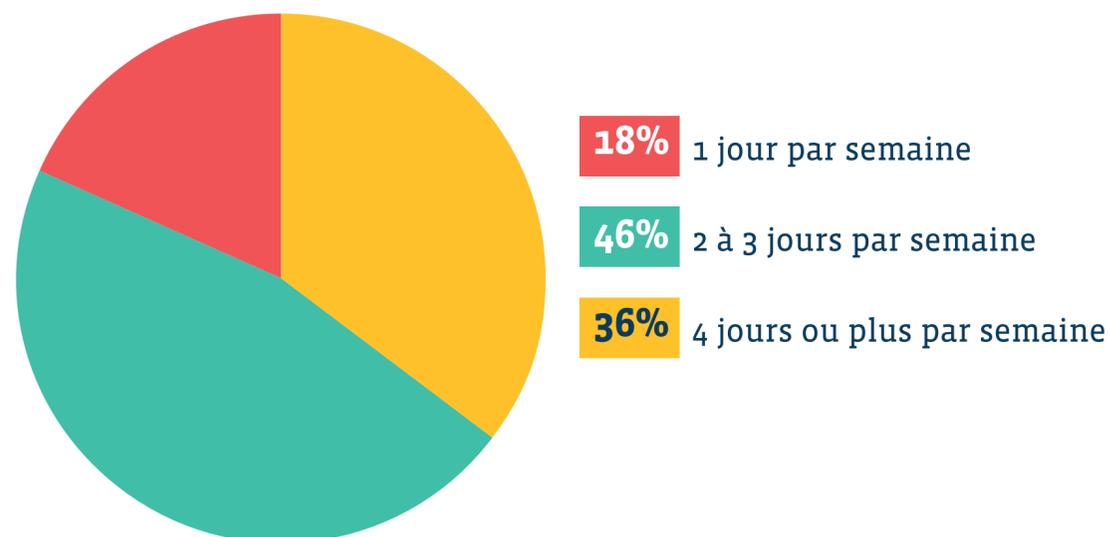
Vos salariés ont-ils eu recours au télétravail durant la période de référence ?



À quelle proportion ?



A quelle fréquence en moyenne ?



Commentaire :

L'enquête révèle que suivant les différents aspects analysés, la pratique du télétravail avant le début de la crise sanitaire et le recours au télétravail durant la pandémie présentent des différences.

D'une part, avant le début de la pandémie, 45 entreprises n'étaient pas concernées par la pratique du télétravail alors qu'il est constaté que durant la période de référence, seules 14 entreprises n'ont pas eu recours au télétravail dont 13 faisant partie des 45 entreprises n'ayant pas eu recours au télétravail avant le début de la pandémie et une entreprise qui bien qu'en ayant pratiqué le télétravail avant le début de la pandémie, n'en a pas fait durant la période de référence. Il s'agit notamment de 6 entreprises du secteur de l'industrie manufacturière, 5 entreprises du secteur de la construction et 3 entreprises de services. On peut donc, sur base de ce constat, confirmer notre analyse selon laquelle il existe parfois au sein des entreprises, une politique managériale de non-recours au télétravail, alors que les activités de l'entreprise n'empêchent pas totalement une telle pratique. En tout état de cause, le recours au télétravail durant la période de référence pour 31 entreprises sur les 45 qui n'en faisaient pas avant le début de la pandémie, le démontre bien.

D'autre part, pendant la période de référence, la proportion de salariés concernés par le télétravail a manifestement augmenté par rapport à la proportion enregistrée avant le début de la pandémie. A titre de comparaison, alors que seules 7 entreprises indiquaient qu'avant le début de la crise sanitaire plus de 60% de leurs salariés avaient recours au télétravail, pendant la période de référence ce nombre a fait un rebond énorme pour atteindre 59 entreprises. Pareillement, le nombre d'entreprises chez lesquelles le taux de salariés concernés par le télétravail était compris entre 1 et 20% avant la crise sanitaire a également diminué. Ainsi, alors qu'avant le début de la pandémie 120 entreprises affichaient ce taux entre 1 et 20% de salariés concernés par le télétravail, durant la période de référence seules 71 entreprises ont conservé ce taux. Il faut en déduire que du fait de la crise sanitaire et des restrictions imposées aux entreprises, le télétravail lorsqu'il était possible, a été une des solutions de la lutte contre la propagation du coronavirus. Toutefois, bien que le recours au télétravail ait été effectué à une grande échelle, les résultats de l'enquête démontrent que même pendant la période de référence, le taux de 1 à 20% de salariés concernés par le télétravail reste dans la majorité des entreprises la proportion la plus enregistrée tant avant le début de la pandémie que pendant la période de référence.

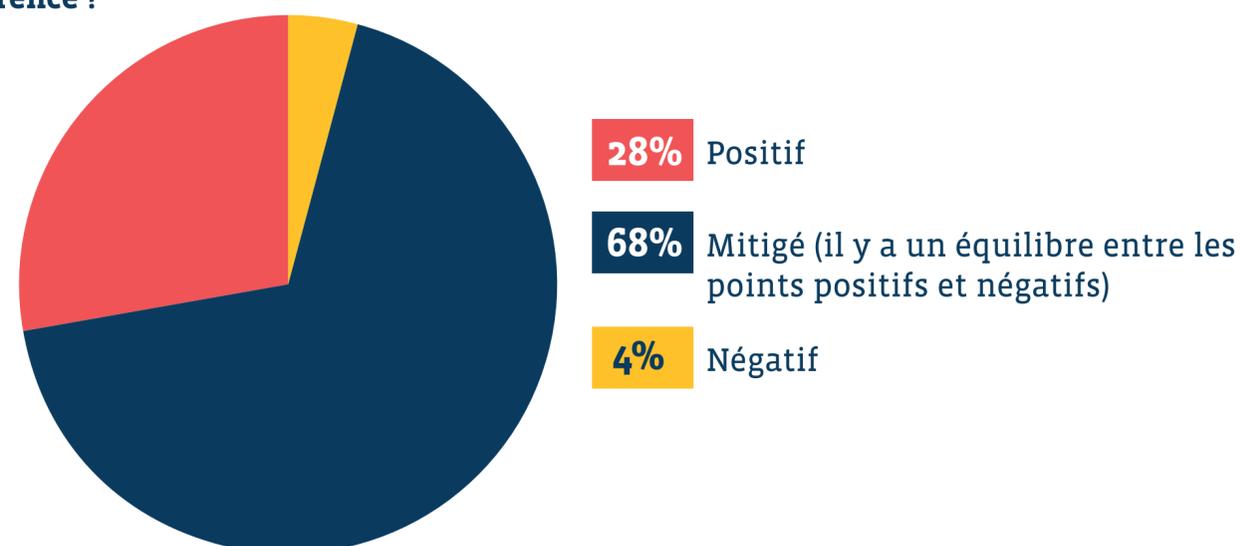
Comme expliqué auparavant, au sein des secteurs d'activités représentés par la FEDIL, nombreux sont les postes de travail qui ne sont pas télétravaillables et malgré la volonté de vouloir réduire la propagation du virus, certains salariés sont obligés de se rendre dans les locaux de l'entreprise pour y prestent leur travail. Aussi, certains dirigeants d'entreprises, estimant que le télétravail comporte des limites pour l'organisation, la productivité et l'efficacité de l'entreprise et des salariés, préfèrent opter plutôt pour l'aménagement des postes de travail, dans l'optique d'éviter la propagation du coronavirus, que pour le télétravail.

Enfin, il y a lieu de remarquer que la fréquence de jours de télétravail a également été modifiée pendant la période de référence par rapport à la fréquence enregistrée avant le début de la pandémie. A titre d'exemple, alors qu'avant le début de la crise sanitaire seules 2 entreprises indiquaient recourir au télétravail à une fréquence de 2 à 3 jours par semaine, pendant la période de référence ce nombre est passé à 77 entreprises. Pareillement, le nombre d'entreprises ayant eu recours au télétravail à une fréquence de 4 jours ou plus par semaine a largement augmenté pendant la période de référence pour passer à 59 contre seulement 6 entreprises avant le début de la crise sanitaire. Les entreprises ont dès lors dû s'adapter au contexte imposé par la crise sanitaire en procédant à une utilisation régulière du télétravail pour les salariés dont la fonction le permettait.

L'impact du télétravail durant la période de référence

L'enquête révèle que 92% des entreprises ont globalement eu un recours important au télétravail durant la période de référence, même si 75% affirment avoir pratiqué du télétravail avant le début de la pandémie à des proportions et fréquences plutôt très faibles. Etant donné que la crise sanitaire a quasiment imposé le recours au télétravail de masse, trois questions relatives à l'impact du télétravail pratiqué durant la période de référence ont été posées aux membres par le biais du questionnaire. Il s'agissait en l'occurrence de mesurer l'impact du télétravail sur, d'une part, le bien-être des salariés, d'autre part, sur l'efficacité et la productivité de ces derniers, mais aussi sur l'organisation de l'entreprise durant la période de référence.

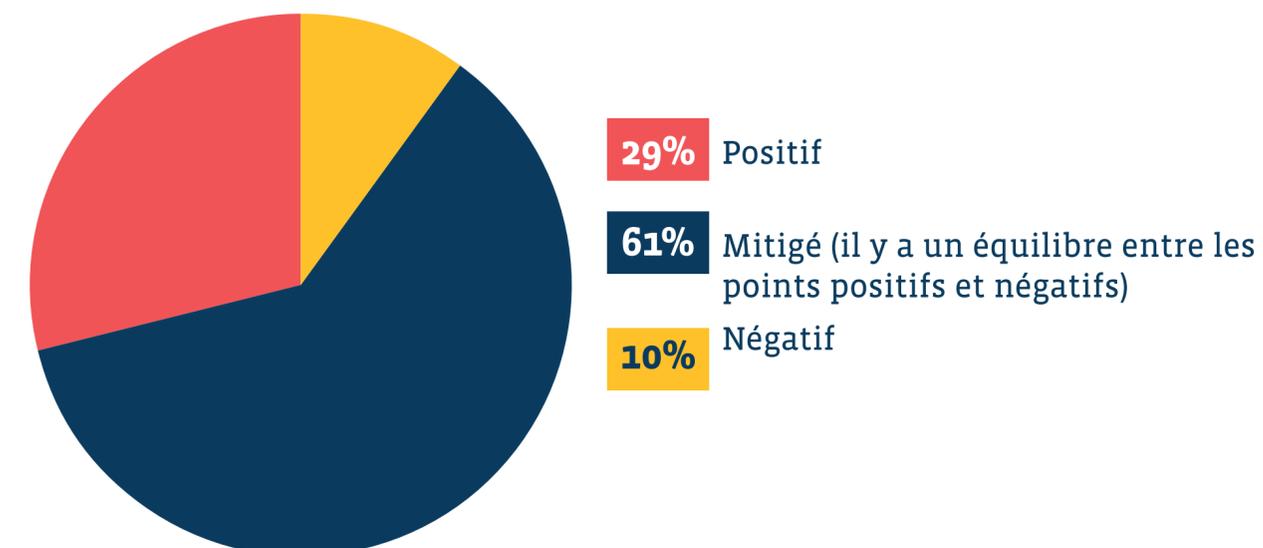
De manière générale, quel a été l'impact du télétravail sur le bien-être de vos salariés (équilibre vie professionnelle/vie privée, déconnexion, isolement, ...) durant la période de référence ?



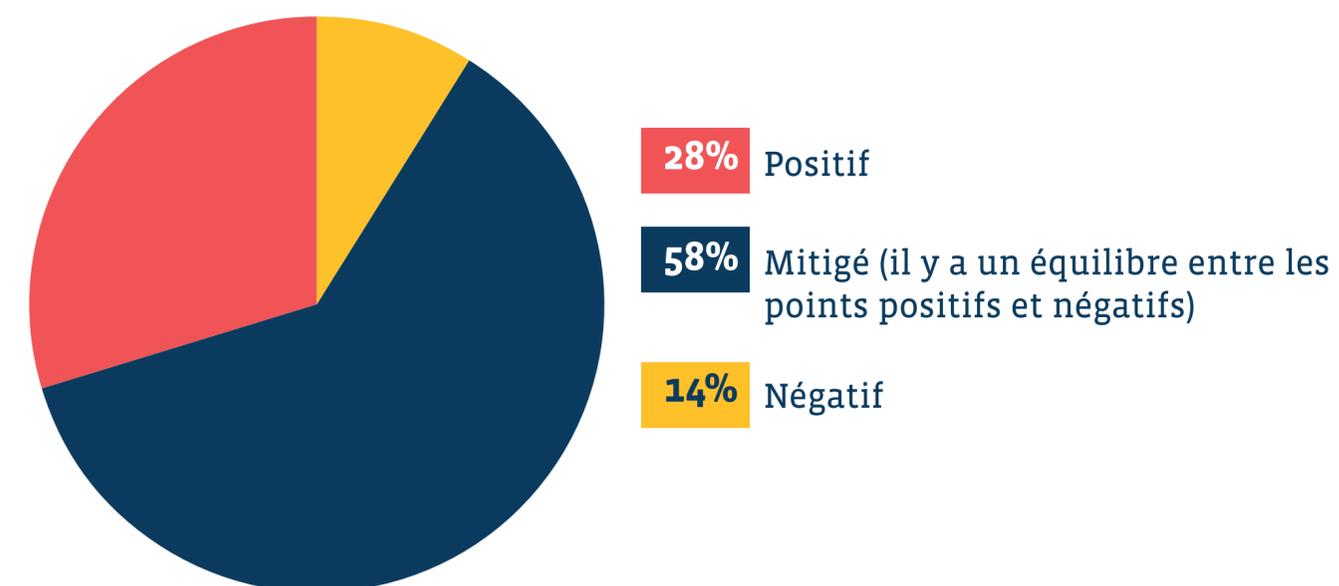
Commentaire :

Si pour certaines entreprises, le télétravail a eu un impact positif, respectivement, négatif, force est de constater que de manière générale et ce tant en ce qui concerne le bien-être du salarié, l'efficacité et la productivité de ce dernier que l'organisation de l'entreprise, le télétravail a enregistré un impact mitigé. Les entreprises y ont effectivement trouvé des points positifs, mais également des points négatifs.

De manière générale, quel a été l'impact du télétravail sur l'efficacité/la productivité de vos salariés durant la période de référence ?



Quel a été l'impact du télétravail sur l'organisation de l'entreprise durant la période de référence ?



IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

Points positifs

Trajet (42)

- . Diminution du stress et de la fatigue liée au trajet
- . Gain de temps dans les transports

Équilibre vie privée/vie professionnelle (18)

- . Meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle
- . Meilleure qualité de vie
- . Meilleure organisation familiale
- . Plus de temps passé en famille

Sécurité et santé (12)

- . Sentiment de sécurité accru
- . Pas de transmission du Covid-19 au bureau

Flexibilité/liberté (10)

- . Choix des horaires de travail

Confiance de l'employeur (2)

- . Sentiment de confiance de l'employeur vis-à-vis du salarié

Assurance de la poursuite de l'activité professionnelle (2)

- . Soulagement quant à la poursuite de l'activité professionnelle par le biais du télétravail

Points négatifs

Isolement/absence de lien social (56)

- . Certains salariés ont subi l'isolement et l'absence de lien social

Difficulté de gérer la vie professionnelle et familiale (8)

- . La présence d'enfants à la maison est parfois difficile à combiner avec le télétravail

Déconnexion (8)

- . Certains salariés ont été connectés en permanence en raison de la proximité des outils de travail

Mauvaises conditions de travail (4)

- . Problèmes de connexion au réseau internet
- . Absence de matériel informatique
- . Mauvaise ergonomie de l'espace de travail

Lassitude/routine (3)

- . Certains salariés se sont lassés de la routine engendrée par le télétravail

IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR L'EFFICACITÉ/LA PRODUCTIVITÉ DES SALARIÉS

Points positifs

Plus de concentration/plus d'autonomie/plus d'efficacité (40)

- . Plus d'investissement des salariés
- . Moins d'interruptions, d'où une concentration optimale
- . De manière générale, les salariés performants le sont restés en télétravail

Développement de nouvelles méthodes de travail (6) :

- . Augmentation des compétences digitales

Points négatifs

Baisse de la productivité, de la concentration, de l'efficacité (42)

- . Plus le télétravail dure dans le temps, plus le salarié perd en productivité, en concentration et en efficacité.
- . Les salariés les moins productifs au bureau l'ont été encore plus en télétravail

Déconnexion du travail (6)

- . Certains collaborateurs ont décroché

Difficulté de traiter certains sujets à distance (2)

- . Prolongation des délais en raison de la difficulté de traiter certains sujets à distance

IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Points positifs

Poursuite de l'activité (11)

- . Absentéisme très faible
- . Préservation de la santé des collaborateurs

Expérimentation d'une nouvelle organisation du travail (6) :

- . Plus de souplesse
- . Découverte et utilisation de nouveaux outils informatiques

Points négatifs

Difficulté de manager à distance (76)

- . Le management des nouvelles recrues ou des profils qui ont besoin d'être encadrés est difficile
- . Manque de cohésion d'équipe
- . Difficultés organisationnelles (équipes, tâches, consignes)

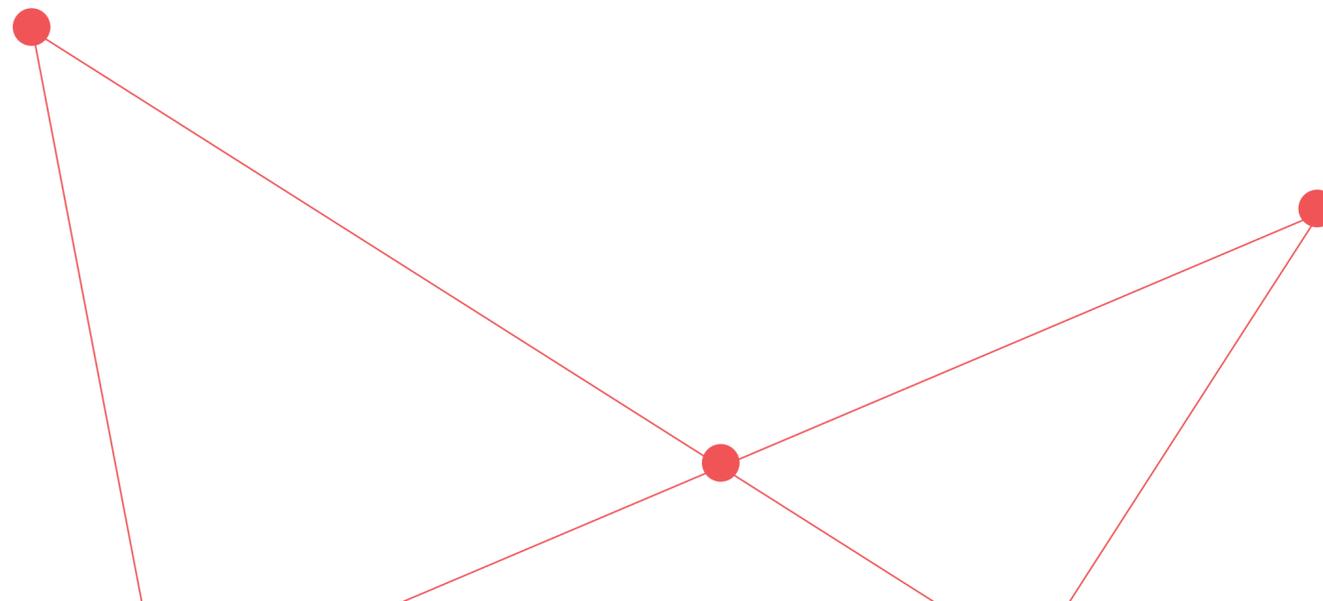
Limites du télétravail (6)

- . Les limites du télétravail ont permis de mettre l'accent sur la nécessité du travail en présentiel
- . L'absence physique de certains salariés a parfois généré un surcroît de travail pour d'autres présents sur le lieu de travail
- . Les réunions en visioconférence n'apportent pas toujours le résultat escompté
- . Outils de travail non adaptés au télétravail

Perte du sentiment d'appartenance à long terme (4)

Problèmes de différenciation de traitement des salariés (3)

- . Difficile de conserver l'équité entre salariés en fonction des postes
- . Sentiment d'injustice de certains salariés vis-à-vis de ceux qui ont pu bénéficier du recours au télétravail



La réunion du groupe de projet organisée en présence de certains membres ayant répondu à l'enquête nous a donné de plus amples informations sur le comportement des salariés, les difficultés rencontrées par les entreprises et les solutions à ces problèmes durant la période de référence.

Nous avons ainsi appris que la mise en place du télétravail au début de la crise lors du confinement imposé par les différents gouvernements a été chaotique dans certaines entreprises. Néanmoins, de manière générale, le personnel administratif a pu réaliser du télétravail même jusqu'à 100% et les outils de communication tels que Microsoft TEAMS, Webex, Zoom ou encore Google Meet ont permis aux entreprises de fonctionner tout en gardant le lien avec l'international.

Dans d'autres entreprises où l'activité est purement industrielle et dès lors le télétravail peu pratiqué, car limité uniquement au personnel administratif, il nous a été rapporté que les salariés administratifs ou assumant des fonctions d'encadrement se sont rendus volontairement dans les locaux de l'entreprise et ont décidé ainsi de pratiquer occasionnellement le télétravail. Ceci, dans le but de maintenir le lien avec le personnel de production.

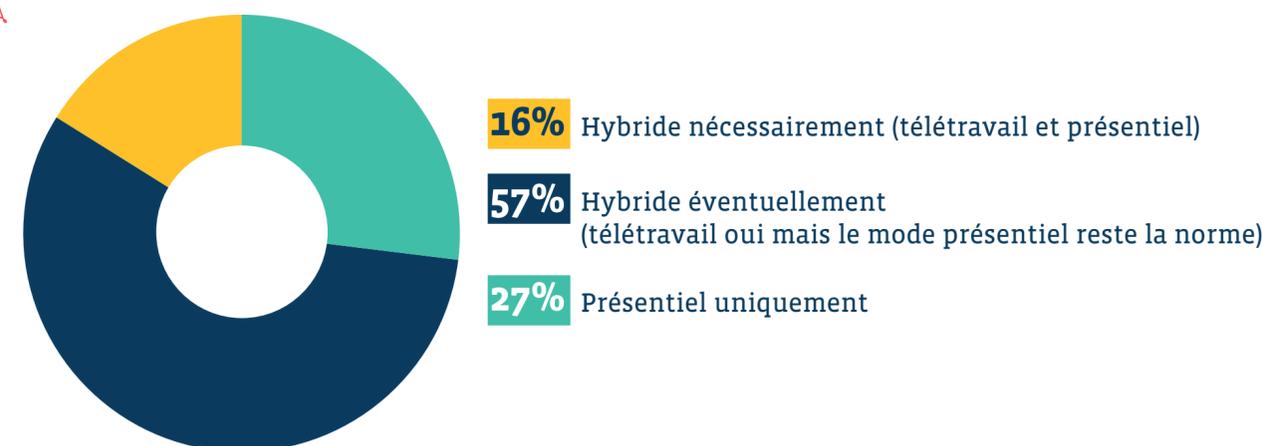
Ailleurs, le télétravail a été recommandé aux salariés frontaliers afin d'éviter les contraintes de déplacement imposées par les pays frontaliers consistant le plus souvent en la production d'une attestation de déplacement à l'intérieur et à l'extérieur des frontières de ces pays.

Pour les entreprises ayant participé à la réunion du groupe de projet, le télétravail a fonctionné en règle générale car il a été remarqué que les salariés peuvent être plus efficaces quand ils ne doivent pas effectuer de longs trajets pour se déplacer vers leurs lieux de travail. Il a tout de même été constaté que certains salariés ont rencontré des difficultés à s'adapter à cette nouvelle forme de travail. Le télétravail a en effet connu un impact mitigé en fonction des différents services au sein de l'entreprise. Enfin, au niveau des entreprises, l'amélioration du management à distance est un point sur lequel ces dernières doivent travailler à l'avenir, si le télétravail devait à nouveau se généraliser comme tel a été le cas au début de la crise sanitaire.

2.3.3. L'avenir du télétravail en entreprise

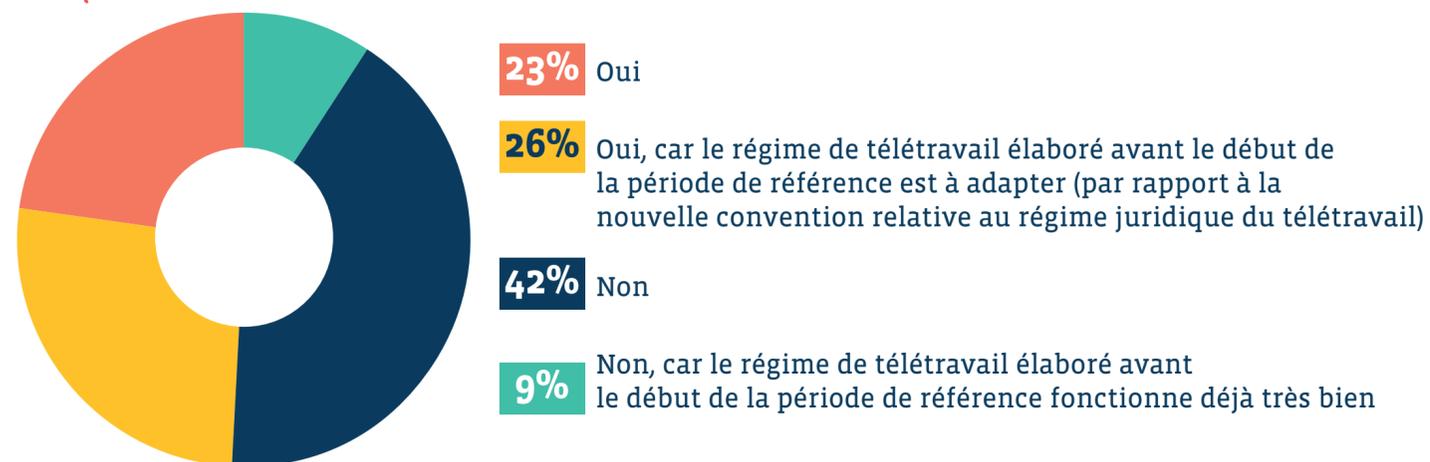
Il est évident qu'avec la crise sanitaire, le télétravail a gagné du terrain dans le monde professionnel. La FEDIL se devait donc de questionner ses membres sur leur vision du travail à l'avenir dans leurs différentes entreprises. Faudrait-il à l'avenir n'envisager que le travail hybride cumulant nécessairement le mode présentiel et le télétravail, ou plutôt travailler dans les locaux de l'entreprise tout en gardant la possibilité éventuellement de recourir au télétravail ou au contraire le travail à l'avenir se ferait-il uniquement en mode présentiel, c'est-à-dire exclusivement dans les locaux de l'entreprise ?

Comment envisagez-vous le travail à l'avenir dans votre entreprise ?



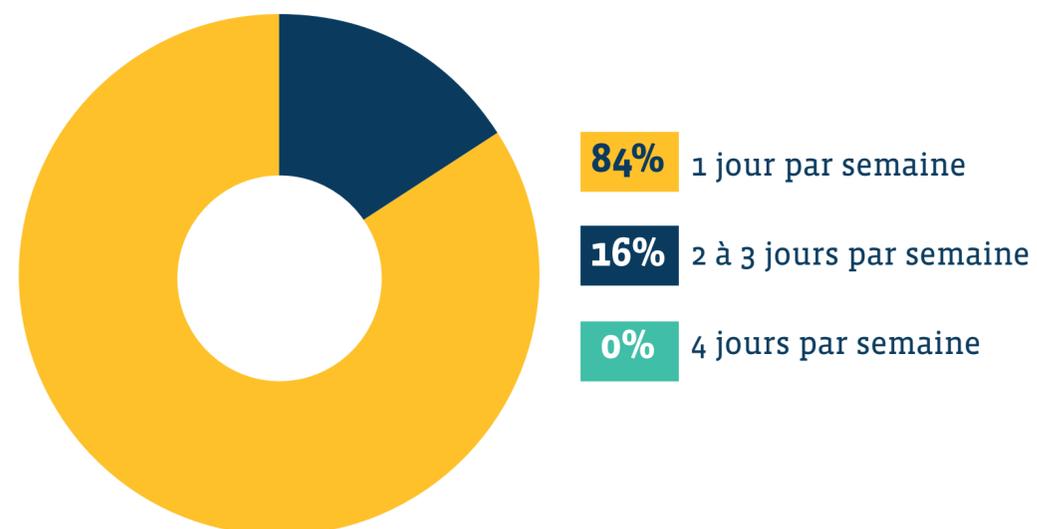
Par ailleurs, la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail signée en date du 20 octobre 2020 par les partenaires sociaux au niveau national prévoit qu'un régime spécifique de télétravail adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur peut être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question concernant les catégories de salariés exclus du télétravail, les lieux ou types de lieux autorisés, les règles en matière de sécurité et santé au travail, les règles en matière de protection des données à caractère personnel et les personnes de contact dans le cadre du télétravail. Ce régime spécifique peut notamment être défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. Il a dès lors été demandé aux membres par le biais de l'enquête si ces derniers comptaient mettre en place un régime spécifique de télétravail.

Envisagez-vous de mettre en place un régime spécifique de télétravail au sein de votre entreprise après la pandémie ?



Dans la mesure où certaines entreprises envisagent soit de mettre en place un régime spécifique de télétravail, soit d'adapter leur ancien régime de télétravail à la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail, nous avons demandé à ces dernières à quelle fréquence en moyenne elles envisageaient que leurs salariés fassent du télétravail.

À quelle fréquence en moyenne ?



Commentaire :

Même si le télétravail a fait un rebond considérable pendant la période de référence et que les membres sont certes conscients du fait qu'il a été un instrument essentiel pour la poursuite de l'activité économique en ce temps de crise sanitaire, ces derniers ne sont pas pour autant totalement en faveur de ce mode de prestation de travail. Les entreprises sont en effet plus de la moitié à considérer que le travail en présentiel dans les locaux de l'entreprise restera la norme à l'avenir, bien qu'éventuellement du télétravail puisse être pratiqué. Lors des discussions du groupe de projet, il nous a été communiqué que les raisons poussant les entreprises à aboutir à une telle conclusion sont que d'une part, de plus en plus de salariés reviennent travailler dans les locaux de l'entreprise malgré un accès possible au télétravail qui était une recommandation du Gouvernement luxembourgeois. Ainsi, bien que les assouplissements trouvés par le Luxembourg et ses voisins en matière de sécurité sociale et en matière de fiscalité continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2021, les salariés veulent revenir au bureau et pour certains services le taux de présence de salariés enregistré à l'heure actuelle est de 100%. D'autre part, le télétravail doit rester facultatif et être accordé aux salariés qui y sont éligibles.

Par ailleurs, pour plus d'un quart des membres, le travail à l'avenir se fera uniquement en présentiel dans les locaux de l'entreprise. En regardant dans le détail les entreprises qui ont répondu de la sorte, il est constaté que dans les 49 entreprises concernées, 21 ont pratiqué du télétravail avant le début de la crise sanitaire et pendant la période de mars 2020 au 30 juin 2021. 11 n'ont jamais eu recours au télétravail que ce soit avant ou durant la pandémie et 17 ont dû recourir au télétravail durant la période de référence alors qu'elles n'en avaient pas fait avant.

Dans tous les cas, le non-recours au télétravail pour ces 49 entreprises est une décision qui a été prise pour des raisons propres à chaque entreprise. Ces raisons propres ne peuvent ressortir de l'analyse des résultats de l'enquête alors qu'il n'existe pas de dénominateur commun à ces entreprises étant donné que différents impacts ont été recensés auprès de ces dernières.

Dès lors, pour les 21 entreprises qui ont pratiqué du télétravail avant le début de la crise sanitaire et pendant la période de mars 2020 au 30 juin 2021, le télétravail a eu un impact

mitigé pour 15 d'entre elles, un impact négatif pour 3 autres, notamment en ce qui concerne l'organisation et la productivité des salariés et un impact positif pour les 3 dernières. Il est en effet difficile d'affirmer en l'espèce que le non-recours au télétravail à l'avenir pour ces entreprises est uniquement dû à l'impact négatif du télétravail sur ces dernières. Quand bien même cela pourrait en effet expliquer le mode présentiel choisi par les 3 entreprises pour lesquelles un impact négatif a été constaté, pour les autres les raisons du non-recours au télétravail à l'avenir sont ailleurs. Lors de la réunion du groupe de projet organisé avec les membres, certains nous ont en effet indiqué à ce sujet que recourir au travail en présentiel à l'avenir dans leurs entreprises permettait une meilleure gestion du personnel. Ce facteur a dès lors été déterminant pour arriver à une telle conclusion.

Pour les 17 entreprises qui n'avaient jamais eu recours au télétravail avant la période de référence et qui en raison des contraintes sanitaires ont dû en faire pendant cette période, le télétravail a eu un impact négatif dans 7 d'entre elles, un impact mitigé dans 4 autres, un impact positif dans 3 entreprises et les 3 dernières entreprises n'ont pas exprimé d'avis sur la question. Ici encore, si on peut déduire que pour les 7 entreprises ayant connu un impact négatif du télétravail sur l'entreprise le non-recours au télétravail serait justifié, rien ne justifie le non-recours au télétravail pour les autres, notamment pour celles où il a été positif. Il se peut que ces dernières veuillent conserver la politique de non-recours au télétravail qui était déjà en vigueur avant le début de la crise sanitaire.

En outre, nous constatons que 42% des entreprises n'envisagent pas de mettre en place un régime spécifique de télétravail. Il est utile de relever que certaines entreprises ayant déclaré que le travail serait hybride nécessairement à l'avenir, respectivement que le télétravail serait éventuellement applicable font également partie de ce taux à environ 15%. Il est évident qu'il n'est pas obligatoire de procéder à l'établissement d'un régime spécifique de télétravail, mais nous pouvons imaginer que la crise sanitaire a poussé certaines entreprises à mettre en place un régime juridique de télétravail alors que de toute évidence, il fait partie du monde du travail et que l'encadrer au sein de l'entreprise pourrait être une bonne solution à l'avenir afin d'éviter des abus ou des situations de discrimination.

Aussi, même lorsqu'elles envisagent de mettre en place un régime spécifique de télétravail, respectivement, de le mettre à jour par rapport à la nouvelle convention sur le régime juridique du télétravail, les entreprises sont très prudentes sur le nombre de jours de télétravail envisagés pour chaque salarié. Ainsi, 84% d'entre elles estiment que la fréquence de 1 jour par semaine est à adopter. Seules 16% envisagent une fréquence de 2 à 3 jours, mais là encore avec des réserves, car comme elles l'ont indiqué, cela dépendra impérativement des avancées en matière de sécurité sociale et de fiscalité avec les pays voisins.

Dans ce contexte, certains membres interrogés dans le cadre du groupe de projet nous ont affirmé que des discussions au sein de la maison mère pourraient aboutir à un régime spécifique de télétravail proposant une présence au bureau de 60 voire 80% et du télétravail à hauteur de 40 voire 20% pour tous les salariés sans distinction du lieu de résidence. Il appartiendrait donc dans ce cas au salarié de prendre la responsabilité de dépasser les seuils en matière de fiscalité et de sécurité sociale et alors être muté vers le régime fiscal et de sécurité sociale de son pays de résidence.

Néanmoins, étant donné que le dépassement du seuil de 25% de temps de travail dans le pays de résidence entraîne également des répercussions sur l'employeur, d'autres entreprises ont décidé de limiter catégoriquement le nombre de jours de télétravail possible à 1 jour par semaine (soit 20%) pour les salariés non-résidents. Dans d'autres entreprises, la formule choisie est différente et consiste à dire que le nombre de jours de télétravail possible est d'un jour par semaine pour tous les salariés, sauf si le dépassement de cette fréquence n'a pas d'impact sur le salarié et sur l'entreprise. Dans un tel cas, le télétravail pourrait être effectué au maximum à 40% du temps de travail par semaine.

Il est utile de rappeler aux membres qu'un dépassement du seuil de 25% de temps de travail dans le pays de résidence tel que prévu par le règlement CE 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, engendrerait des conséquences non négligeables sur le plan administratif et économique pour l'employeur. Partant, le salarié qui en raison du dépassement de ce seuil de 25% est dorénavant affilié auprès des organismes de sécurité sociale de son pays de résidence doit payer ses cotisations dans ce pays et dès lors l'employeur doit payer les cotisations sociales patronales dans ledit pays. Cela représente des démarches administratives supplémentaires à effectuer auprès des services compétents du pays de résidence, mais également un coût certain alors que les cotisations sociales patronales payées au Grand-Duché de Luxembourg sont moins importantes que celles payées dans les pays voisins. A titre d'exemples, les tableaux ci-dessous renseignent des taux de cotisations sociales à payer dans les différents pays frontaliers au 1^{er} janvier 2021.

Tableau 1 : Belgique (source : https://www.feb.be/domaines-daction/securite-sociale/cotisations-de-securite-sociale2/cotisations-sociales--premier-trimestre-2021_2021-01-12/)

Tableau 2 : France (source : https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_francea2.html)

Tableau 3 : Allemagne (source : <https://laure-klein.de/cotisations-sociales-allemande/>)

Pour limiter le recours au télétravail, respectivement opter pour le mode présentiel uniquement, d'autres entreprises ont également mis l'accent sur les contraintes financières qu'engendre le recours au télétravail régulier étant donné que dans ce cas, l'employeur doit fournir au salarié le matériel nécessaire à l'exercice de l'activité depuis son lieu de télétravail (ex: ordinateur portable, téléphone portable, etc.). S'il doit être pratiqué pour les salariés qui y sont éligibles, le télétravail occasionnel (représentant moins de 10% du temps de travail annuel du télétravailleur) serait donc la meilleure option à envisager afin de limiter les coûts pour l'employeur.

Aussi, dans la mesure où il est important de maintenir le lien des salariés administratifs (p. ex. ingénieurs) avec la production, certaines entreprises estiment que la fréquence d'un jour par semaine permettrait à l'entreprise de fonctionner normalement. D'autres membres estiment qu'au moins 3 jours de présence obligatoire au bureau sont indispensables pour la bonne marche de l'entreprise et que le télétravail n'est pas possible pour les salariés à temps partiel.

Dans la plupart des cas, la différenciation de traitement entre salariés résidents et frontaliers résulterait du fait que les salariés résidents ne veulent pas être discriminés à cause de problèmes de sécurité sociale et de fiscalité potentiels rencontrés par leurs collègues salariés frontaliers.

Enfin, parce qu'il est plus simple de manager les salariés à partir du bureau, l'une des entreprises qui ne souhaite pas à l'avenir recourir au télétravail, a préféré investir dans du matériel de bureau permettant la distanciation nécessaire entre les salariés afin d'assurer la protection de la santé de ces derniers, mais également afin d'éviter des tensions au sein de l'entreprise du fait que certains puissent avoir la possibilité d'effectuer du télétravail et d'autres non. Néanmoins, le télétravail dans cette entreprise sera possible pour les personnes ayant des problèmes de santé avérés.

La question du retour en présentiel des salariés après un an et demi de pandémie a été abordée lors de la réunion du groupe de projet. Pour la plupart des membres présents, les salariés étaient déjà de retour dans les locaux de l'entreprise et le télétravail est actuellement pratiqué à de moindres proportions. Dans la mesure où il a été remarqué que certains salariés sont vaccinés, voire guéris du Covid-19, la question de l'application du régime du Covid check en entreprise a été abordée.

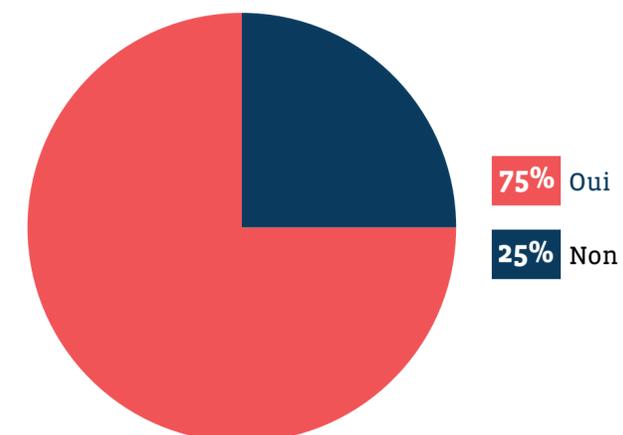
À cet effet, les entreprises nous indiquent que si certains salariés sont prêts à donner l'information quant à leur état de santé dans le but de pouvoir définitivement enlever le masque, d'autres en revanche ne veulent absolument pas fournir de telles informations. Certaines entreprises sont totalement en faveur de l'application du régime Covid check en entreprise alors que les salariés se plaignent du port du masque à longueur de journée surtout en usine. Pour ces dernières, l'application du Covid check en entreprise pourrait avoir des contraintes supplémentaires dans la mesure où il doit être effectué tous les jours et peut représenter un coût certain. Néanmoins, elles considèrent qu'il s'agit de contraintes supplémentaires réalisables.

Toutefois, globalement, les entreprises présentes étaient réticentes au régime Covid check, car elles estiment d'une part, qu'il est assez compliqué à mettre en œuvre. D'autre part, elles ne veulent pas déstabiliser leurs salariés qui sont opposés à la vaccination. De même, elles ont déjà investi dans des aménagements de bureaux individuels limitant ainsi le risque de contamination et des sensibilisations sur l'importance de la vaccination sont effectuées au sein des entreprises. Enfin, la question de la protection des données personnelles constitue également un frein à l'application du régime Covid check.

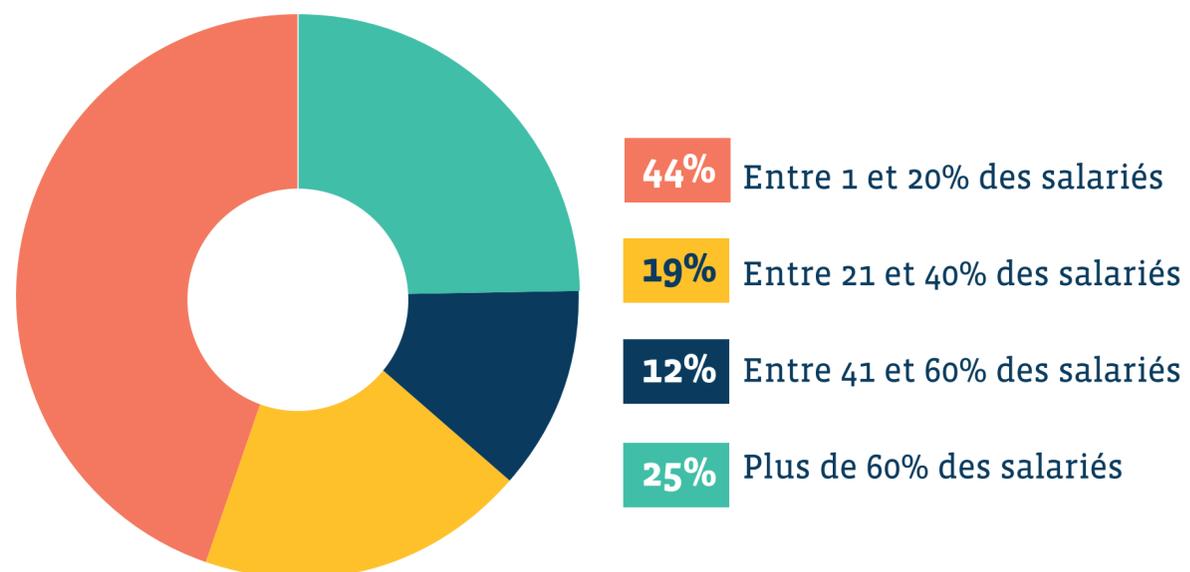
2.4. LE CHÔMAGE PARTIEL

Le régime de chômage partiel initié par le Gouvernement pour répondre à la crise sanitaire a permis aux entreprises de ne pas licencier leurs salariés à un moment où les difficultés économiques rencontrées par ces dernières auraient en effet justifié des licenciements pour motifs économiques. Dès lors, sans surprise, le nombre d'entreprises ayant bénéficié du régime du chômage partiel pour leurs salariés est très important.

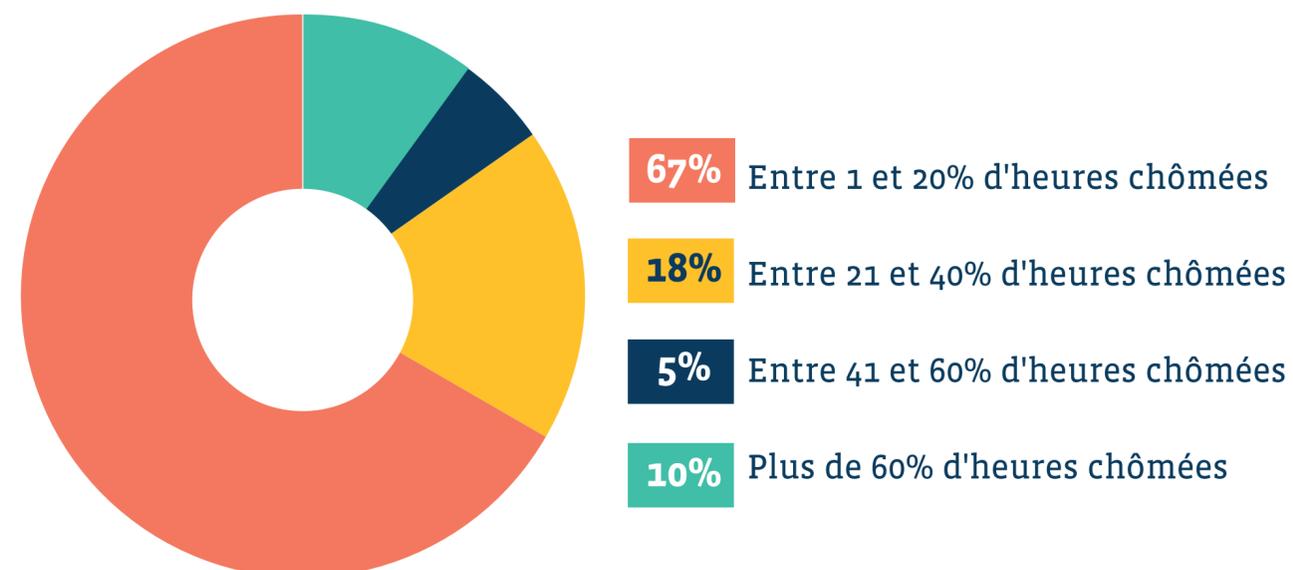
Durant la période de référence vos salariés ont-ils bénéficiés du chômage partiel ?



À quelle proportion ?



Quelle était la moyenne des heures chômées dans votre entreprise pendant la période de référence ?



Commentaire :

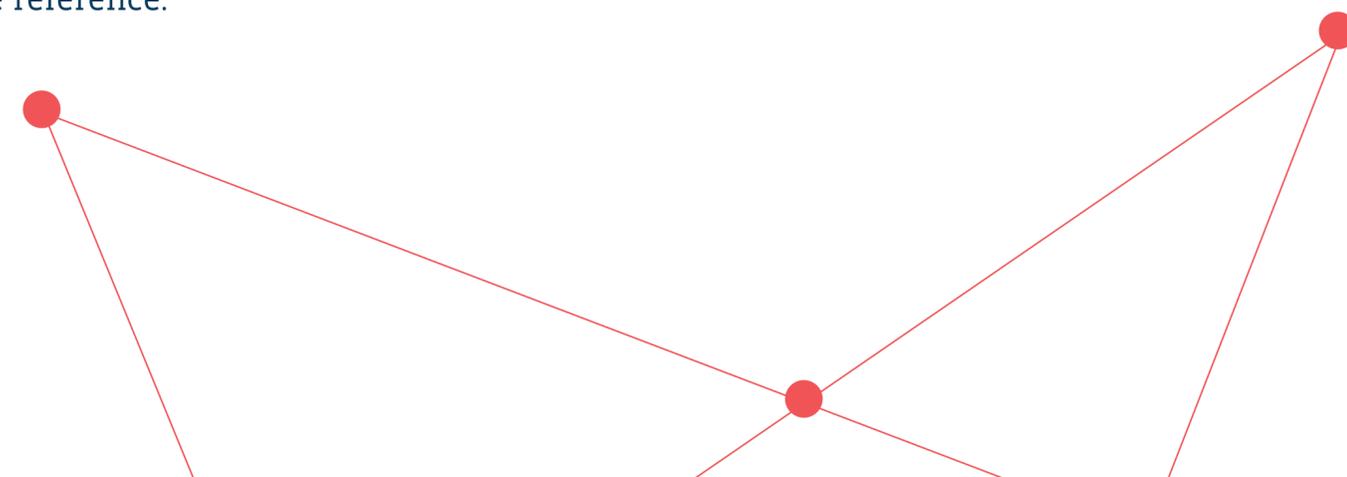
Même si l'enquête lancée par la FEDIL ne fait pas le bilan économique de la crise sanitaire, la question du chômage partiel devait être abordée en se limitant au volet social. Durant la période de référence, les membres ont pu, tant en ce qui concerne le nombre d'entreprises admises que la proportion de salariés admis, bénéficier à une grande échelle du régime de chômage partiel. Nous notons que 4 grands secteurs d'activités représentés au sein de l'enquête sont concernés, à savoir 53 entreprises industrielles, 45 entreprises de services, 31 entreprises de construction et 8 entreprises du domaine de la logistique.

Le chômage partiel a été une réelle alternative au licenciement pour motifs économiques durant la période de référence faisant ainsi réduire le nombre du turnover enregistré dans les entreprises au moment où les activités étaient au plus bas. Aussi, des phases de forte activité pour certaines entreprises industrielles ont été constatées au début de la crise sanitaire et c'est seulement lorsque l'activité s'est réduite pour ces dernières que les salariés ont bénéficié du régime de chômage partiel.

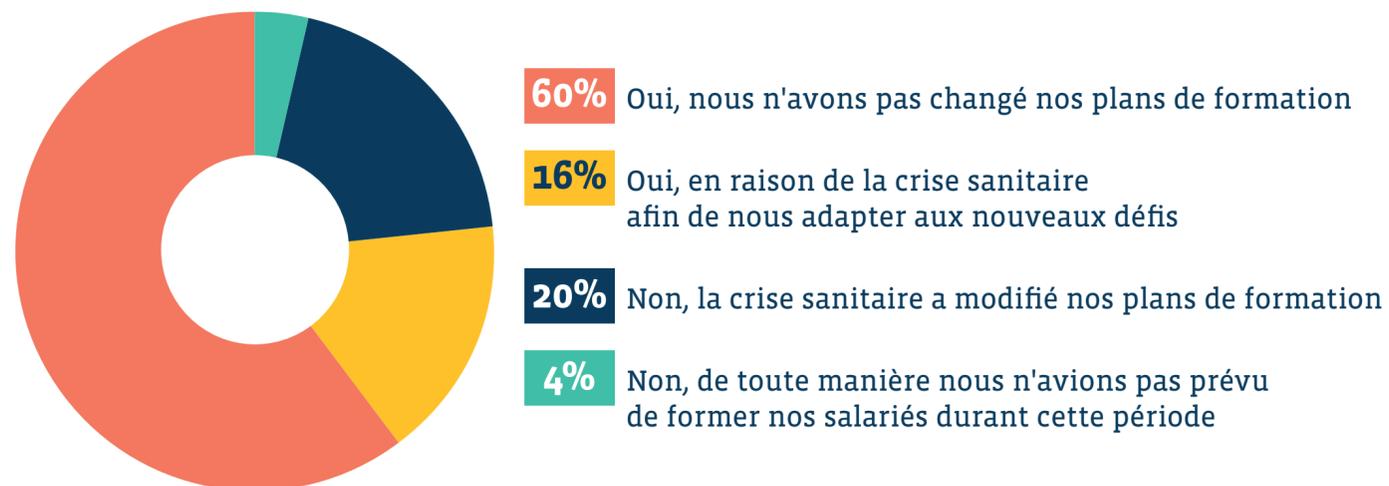
2.5. LA FORMATION DES SALARIÉS

La formation permet de développer les compétences des collaborateurs tant quantitativement que qualitativement, c'est la raison pour laquelle bon nombre d'entreprises lui accorde beaucoup d'importance en lui consacrant un budget annuel prédéfini.

Néanmoins, la crise sanitaire a eu un impact sur cette dernière. Il était donc important dans le cadre de cette enquête d'aborder le point de la formation des salariés durant la période de référence.



Avez-vous formé vos salariés durant la période de référence ?



Commentaire :

La crise sanitaire a impacté certaines entreprises en matière de formation des salariés. 36% des membres indiquent en effet soit avoir dû former leurs salariés en raison de la crise sanitaire, soit avoir modifié leurs plans de formation. Les membres du groupe de projet nous ont indiqué lors de la réunion qu'avec le télétravail, le mode de travail a changé. Les salariés ont été renvoyés du jour au lendemain à la maison en raison du confinement. Il était donc important de les former aux nouveaux outils informatiques de travail afin qu'ils puissent au mieux gérer les contraintes liées au télétravail et ainsi assurer la continuité de l'activité.

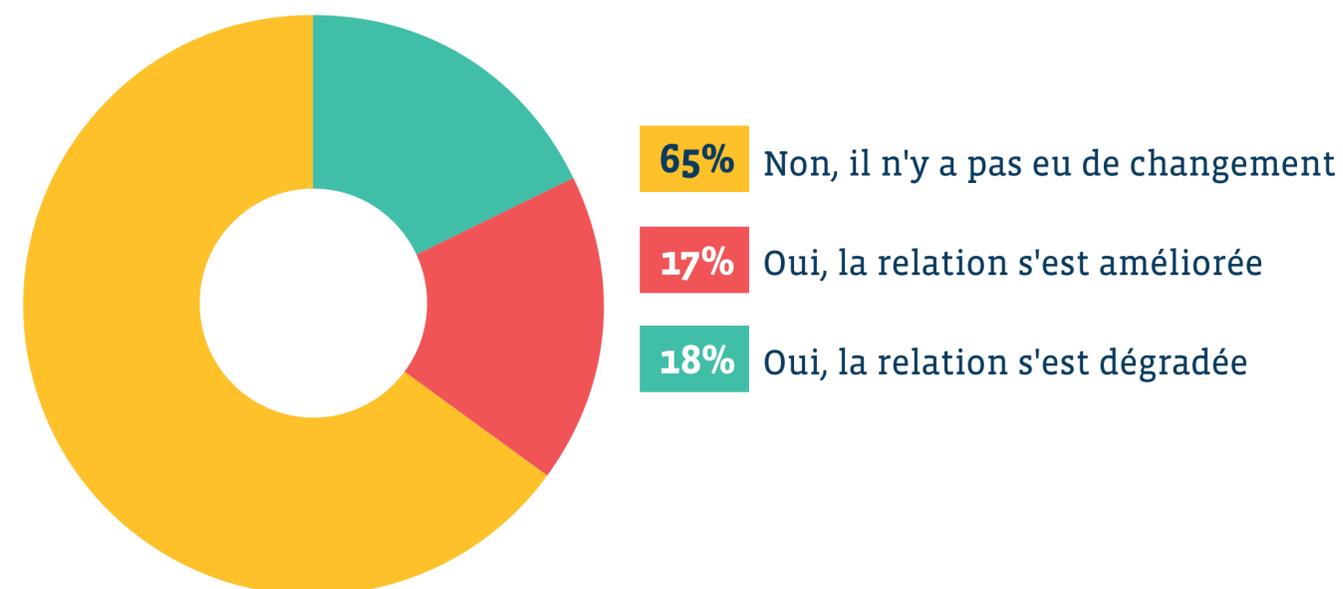
De même, les entreprises ont profité de la réduction de l'activité durant la période de référence pour réaliser des formations de mise à niveau générale, notamment sur les produits, la sécurité au travail, etc.

Néanmoins, fort heureusement la plus grande partie des entreprises (60%) n'a pas vu ses plans de formation impactés par la pandémie.

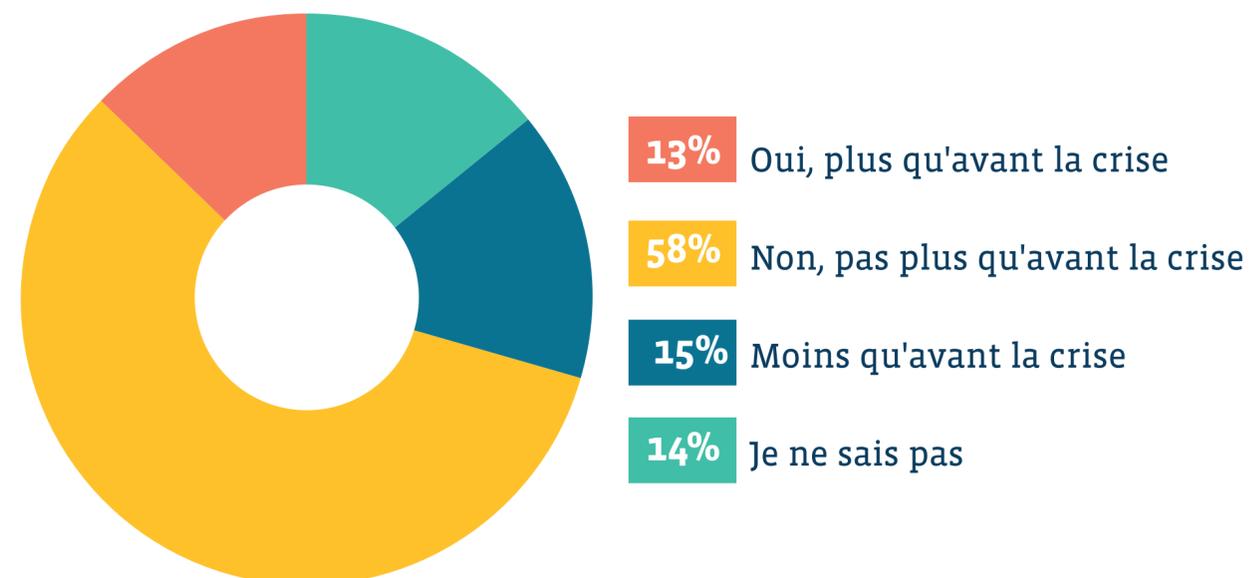
2.6. LA RELATION ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

La crise sanitaire a impacté le quotidien des membres et ce à plusieurs niveaux, y inclus au niveau de la relation avec leurs salariés. Le télétravail était devenu presque la norme au détriment du travail dans les locaux de l'entreprise. Les entreprises ont dû s'adapter à ce nouveau management à distance. Cela n'a pas été facile dans tous les cas. Toutefois, les chiffres de l'enquête montrent que la situation n'a pas été dramatique alors que les entreprises s'en sont plutôt bien sorties.

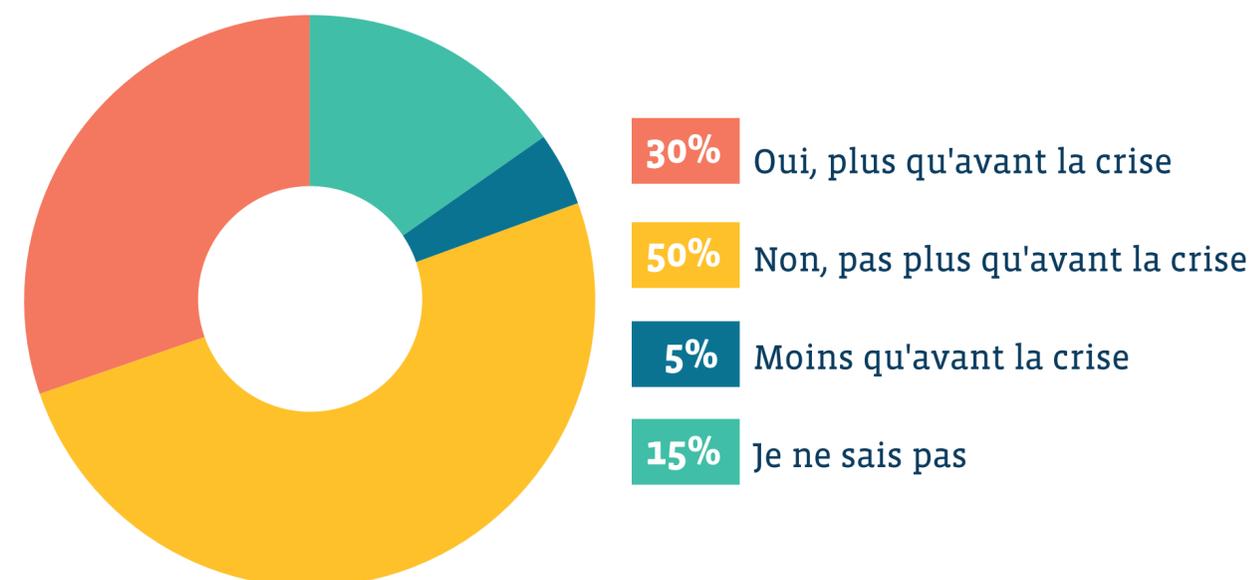
De manière générale, la relation (communication, interaction, disponibilité) entre l'employeur (équipe managériale) et le salarié a-t-elle changée durant la période de référence par rapport à la relation avant le début de la pandémie ?



Pensez-vous que de manière générale vos salariés ont développé un sentiment d'appartenance à l'entreprise (partage des valeurs) durant la période de référence ?



Pensez-vous que de manière générale vos salariés ont développé un sentiment de confiance à l'égard de l'entreprise/des managers durant la période de référence ?



Commentaire :

Si globalement la relation entre l'employeur et le salarié durant la période de référence est restée la même, que ce soit avant ou pendant la période de référence, et que ce constat est rassurant dans l'ensemble, il y a lieu de remarquer que dans certains cas elle s'est soit dégradée, soit améliorée. La crise a dès lors eu un impact sur certaines entreprises de ce point de vue. Des membres du groupe de projet nous indiquent à ce sujet que l'amélioration de la relation entre l'employeur et les salariés est due au fait que durant la période de référence, il y a eu une certaine proximité entre ces derniers du fait d'une communication effective et fréquente, notamment en ce qui concerne les règles sanitaires applicables, les attestations de déplacements nécessaires entre pays voisins, le contexte et les décisions prises par l'employeur, etc.

En revanche, la relation entre l'employeur et les salariés s'est dégradée dans certaines entreprises, car la communication était limitée uniquement au travail. Les activités de team building ou les événements sociaux d'avant crise qui avaient pour effet de maintenir la relation entre l'employeur et le salarié au beau fixe, ont en effet disparu du sillage professionnel durant cette période.

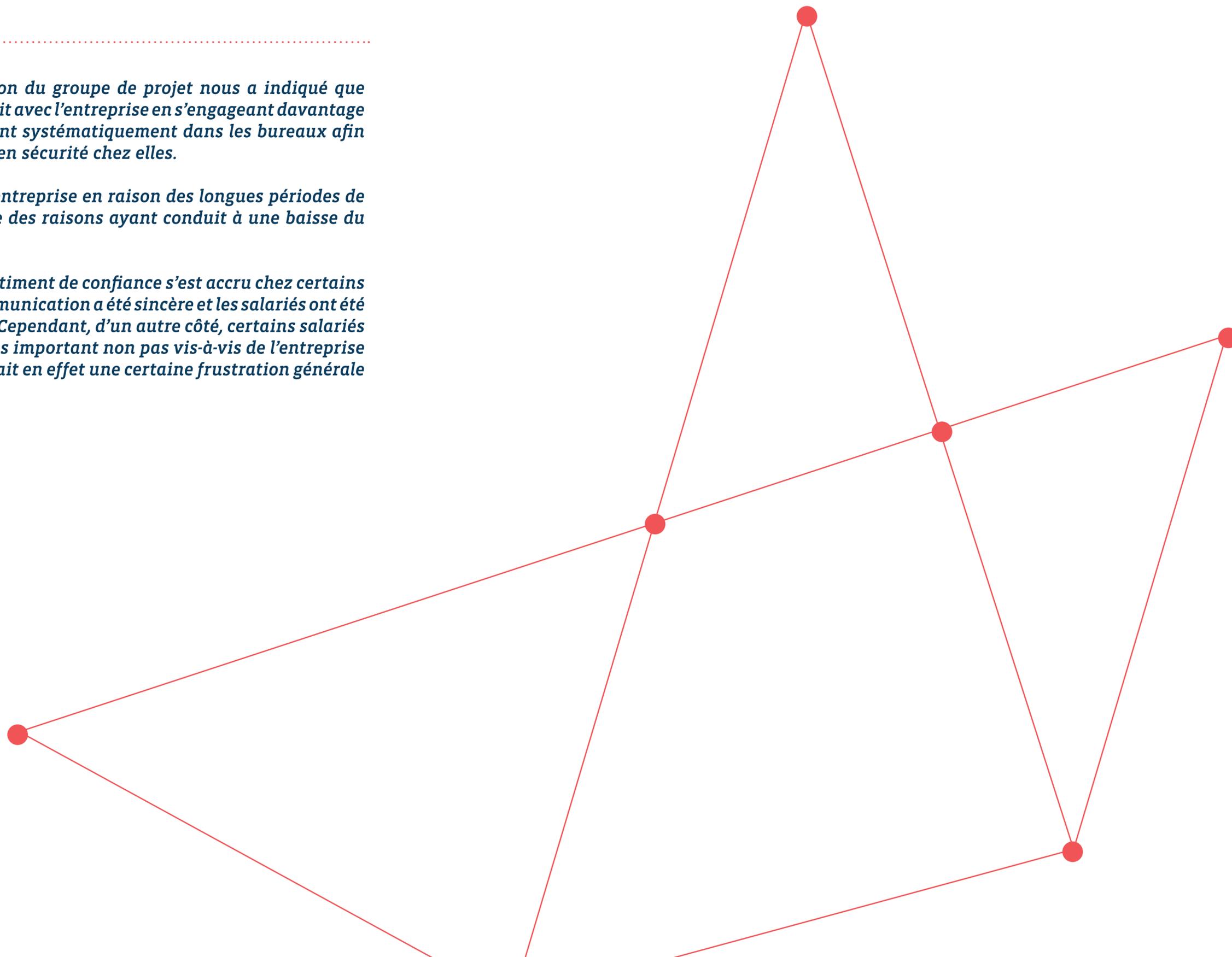
Aussi, d'autres entreprises ont remarqué une dégradation de la relation entre l'employeur et les salariés en raison de la différence de traitement causée par la possibilité ou non de faire du télétravail dans certains services. Quelques salariés se sont ainsi sentis moins importants et moins protégés par l'employeur par rapport aux salariés qui ont pu effectuer du télétravail durant cette période.

Quant au sentiment d'appartenance à l'entreprise et au sentiment de confiance à l'égard de l'entreprise, le constat est le même, dans le sens où fort heureusement dans la majorité des cas les entreprises ont remarqué que le sentiment d'appartenance et de confiance n'a pas changé du fait de la crise. Il existe néanmoins certaines entreprises dans lesquels il a été remarqué que ces deux sentiments ont été soit moins importants, soit plus importants qu'avant le début de la crise.

Une des entreprises présente lors de la réunion du groupe de projet nous a indiqué que certains salariés ont développé un lien plus étroit avec l'entreprise en s'engageant davantage pour cette dernière, notamment en se déplaçant systématiquement dans les bureaux afin que les personnes vulnérables puissent rester en sécurité chez elles.

Par ailleurs, la déconnexion du travail et de l'entreprise en raison des longues périodes de télétravail est pour certaines entreprises l'une des raisons ayant conduit à une baisse du sentiment d'appartenance de leurs salariés.

Enfin, les entreprises nous indiquent que le sentiment de confiance s'est accru chez certains salariés, car dès le début de la pandémie, la communication a été sincère et les salariés ont été impliqués dans la gestion de la crise sanitaire. Cependant, d'un autre côté, certains salariés ont développé un sentiment de confiance moins important non pas vis-à-vis de l'entreprise elle-même, mais vis-à-vis de la situation. Il y avait en effet une certaine frustration générale des salariés quant à la situation vécue.



3

C O N C L U S I O N

Les résultats de l'enquête nous confirment que les entreprises luxembourgeoises ont un pouvoir de résilience qui s'est révélé durant cette crise sanitaire. Alors que toute l'économie mondiale était mise à rude épreuve, les membres nous démontrent que, socialement, ils ont réussi à garder le contrôle de la situation.

En continuant d'embaucher quand cela était nécessaire malgré l'incertitude du marché, en évitant des licenciements pour motifs économiques alors que les raisons de tels licenciements étaient données, en continuant de former leurs salariés là où un besoin de formation était nécessaire afin de combler les déficits de compétence de ces derniers tout en utilisant à bon escient le temps libéré par l'absence d'activité, en s'adaptant à de nouvelles manières de travailler et de manager, les entreprises ont relativement bien relevé le défi de la crise sanitaire.

Même si le management à distance n'a pas été facile dans tous les cas, c'est la flexibilité et la motivation de bon nombre de salariés qui ont permis à l'entreprise de poursuivre ses activités.

Par ailleurs, le recours accru au télétravail a permis la continuité des activités durant la période de référence, mais il présente quelques limites de sorte que son application à l'avenir est actuellement source de discussions dans de nombreuses entreprises. Il faut en effet trouver un équilibre entre la bonne marche, respectivement, le bon fonctionnement de l'entreprise et le bien-être des salariés.

Certes, la crise sanitaire liée au Covid-19 n'est pas encore derrière nous. Elle a entraîné des conséquences économiques pour les entreprises qu'il faudra évaluer à un moment donné, mais à l'heure actuelle, la FEDIL souhaite encourager et féliciter ses membres pour leur capacité à résister à cette crise.

Aussi, bien que le bilan social de la crise sanitaire sur les entreprises présente à quelques endroits des petites zones d'ombre, il reste globalement positif et c'est le résultat du travail de tous : les employeurs, les salariés et le Gouvernement luxembourgeois.

Le Gouvernement luxembourgeois a en effet joué un rôle important dans la gestion de cette crise sanitaire, en apportant son soutien aux entreprises à un moment où elles en avaient le plus besoin, en leur donnant la possibilité de bénéficier du régime du chômage partiel afin d'éviter de nombreux licenciements pour motifs économiques.

FEDIL - *The Voice of Luxembourg's Industry*
7, rue Alcide de Gasperi
L-1030 Luxembourg-Kirchberg
Boîte Postale 1304

T +352 43 53 66-1
fedil@fedil.lu



OO
DIV
91-

Tableau 1 : Belgique (source : https://www.feb.be/domaines-daction/securite-sociale/cotisations-de-securite-sociale2/cotisations-sociales-premier-trimestre-2021_2021-01-12/)

LES COTISATIONS SOCIALES POUR LE PREMIER TRIMESTRE 2021

Régimes	Ouvriers			Employés		
	en % de la rémunération brute à 108%			en % de la rémunération brute à 100%		
	travailleur	employeur (1)	total	travailleur	employeur	total
Cotisation de base						
Pensions	7,50	8,86	16,36	7,50	8,86	16,36
Maladie-Invalité						
Soins de santé	3,55	3,80	7,35	3,55	3,80	7,35
Indemnités	1,15	2,35	3,50	1,15	2,35	3,50
Chômage	0,87	1,46	2,33	0,87	1,46	2,33
Accidents du travail		0,30	0,30		0,30	0,30
Maladies professionnelles		1,00	1,00		1,00	1,00
<i>Allocations familiales</i>		7,00	7,00		7,00	7,00
<i>Congé-éducation payé</i>		0,05	0,05		0,05	0,05
<i>Plan d'accompagnement</i>		0,05	0,05		0,05	0,05
<i>Accueil des enfants</i>		0,05	0,05		0,05	0,05
Opération tax shift 2016		-5,04	-5,04		-5,04	-5,04
	13,07	19,88	32,95	13,07	19,88	32,95
Autres cotisations générales						
Vacances annuelles (2)		5,57	5,57			
Fonds amiante		0,01	0,01		0,01	0,01
Accidents du travail		0,02	0,02		0,02	0,02
Chômage (temporaire, âgés)		0,10	0,10		0,10	0,10
Modération salariale		5,12	5,12		5,12	5,12
Cotisation chômage						
(10 travailleurs ou plus)		1,60	1,60		1,60	1,60
<i>modération salariale</i>		0,09	0,09		0,09	0,09
Fermeture d'entreprises						
Missions classiques						
1 à 19 travailleurs		0,12	0,12		0,12	0,12
<i>modération salariale</i>		0,01	0,01		0,01	0,01
20 travailleurs ou plus		0,17	0,17		0,17	0,17
<i>modération salariale</i>		0,01	0,01		0,01	0,01
Chômage temporaire		0,14	0,14		0,14	0,14
<i>modération salariale</i>		0,01	0,01		0,01	0,01
Total général						
1 à 9 travailleurs	13,07	30,98	44,05	13,07	25,41	38,48
10 à 19 travailleurs	13,07	32,67	45,74	13,07	27,10	40,17
20 travailleurs ou plus	13,07	32,72	45,79	13,07	27,15	40,22

(1) Suite à la sixième réforme de l'Etat, une cotisation patronale de base a été introduite. Comme l'information est importante pour certaines applications, nous mentionnons toutefois les ventilations de taux historiques par secteur.

(2) Non compris la cotisation de 10,27% calculée sur les rémunérations brutes de l'année précédente à 108%, à payer au plus tard le 30 avril.

Tableau 2 : France (source : https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_francea2.html)

Risques	Taux et Plafonds par mois	
	Part salariale	Part patronale
Sécurité sociale		
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ¹	-	13% ou 7% totalité du salaire
Contribution solidarité autonomie (CSA)	-	0,3% totalité du salaire
Assurance vieillesse (plafonnée) ²	6,9% 3 428 €	8,55% 3 428 €
Assurance vieillesse	0,4% totalité du salaire	1,9% totalité du salaire
Accidents du travail ³	-	variable totalité du salaire
Allocations familiales ⁴	-	5,25% ou 3,45% totalité du salaire
Contribution sociale généralisée (CSG) ⁵	9,2% 98,25% du salaire brut	-
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ⁵	0,5% 98,25% du salaire brut	-
Chômage⁶		
	-	4,05% 13 712 €
AGS ⁶	-	0,15% 13 712 €
Retraites complémentaires (Régime Agirc-Arrco)⁷		
- Tranche 1	3,15% 3 428 €	4,72% 3 428 €
CEG (Contribution d'équilibre général)	0,86% 3 428 €	1,29% 3 428 €
- Tranche 2	8,64% de 3 428 à 27 424 €	12,95% de 3 428 à 27 424 €
CEG	1,08% de 3 428 à 27 424 €	1,62% de 3 428 à 27 424 €

1. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a instauré au 1^{er} janvier 2019 un taux de cotisation patronale d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès de 7% au titre des rémunérations annuelles ne dépassant pas 2,5 Smic.

2. Plafond mensuel de la sécurité sociale en 2021 (identique à celui de 2020)

3. Le taux varie selon la taille et les risques de l'entreprise.

4. Le taux de 3,45% s'applique aux entreprises éligibles à la réduction générale des cotisations et pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.

5. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a augmenté de 1,7 point le taux de la CSG applicable aux revenus d'activité (passage de 7,5 à 9,2%) et celui qui s'applique aux pensions de retraite et d'invalidité. Pour ces pensions, la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales introduit un nouveau taux intermédiaire, portant à 4 les différents taux applicables suivant le revenu fiscal de référence (RFR) de l'année N-2. Les personnes qui sont affiliées au régime français, mais qui ne sont pas domiciliées fiscalement en France ne sont pas soumises au paiement de la CSG et de la CRDS. Par contre, elles sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie, part salariale, au taux de 5,5% sur la totalité du salaire. La CSG et la CRDS aux taux respectifs de 6,2% et 0,5% sont également prélevées sur les revenus de remplacement (Indemnités journalières, allocations de chômage, etc.).

6. Le plafond appliqué correspond à 4 plafonds mensuels de la sécurité sociale (4 x 3.428 €).

AGS : association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés. Exclusivement due par l'employeur, elle finance le régime de garantie des salaires qui permet, en cas de redressement ou liquidation judiciaire d'assurer le versement des rémunérations, préavis et indemnités des salariés.

7. Au 1^{er} janvier 2019, les régimes Agirc et Arrco ont fusionné. Les cotisations de retraite complémentaire obligatoire sont désormais calculées sur deux tranches pour tous les salariés, cadres ou non cadres :

- La 1^{ère} comprise entre le premier euro et le montant correspondant à un plafond de la Sécurité sociale,
- la 2^{ème} comprise entre le montant du plafond de la Sécurité sociale et le montant correspondant à 8 plafonds de la Sécurité sociale.

Le taux d'appel des cotisations (127%) génère un surplus de cotisations sans augmenter le droit à la retraite. Les points sont calculés à partir du taux contractuel. Pour la tranche 1 dont le taux global est de 7,87% seuls 6,20% sont pris en compte pour calculer les points de retraite du salarié. Le reste contribue au financement du régime. S'ajoutent aux cotisations indiquées :

- la contribution APEC qui ne concerne que les salariés cadres, sur une rémunération limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. Son taux global est de 0,06%.
- la CET (Contribution d'équilibre technique) qui s'applique aux cadres et non cadres dont les rémunérations sont supérieures au plafond mensuel de la sécurité sociale (part salariale de 0,14% et part patronale de 0,21%).

Tableau 3 : Allemagne (source : <https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/allemande.html>)

Taux de cotisations patronales et salariales (2021)				
Risques	Employeur	Salarié	Plafond mensuel - Anciens Länder	Plafond mensuel - Nouveaux Länder
Maladie-maternité	7,3 %	7,3 % ¹	4 837,50 €	4 837,50 €
Vieillesse, invalidité, décès	9,3 %	9,3 %	7 100 €	6 700 €
Accidents du travail	% en fonction du risque	-	-	-
Chômage	1,2 %	1,2 %	7 100 €	6 700 €
Assurance dépendance	1,525 % ²	1,525 % ²	4 837,50 €	4 837,50 €
Total (hors accidents du travail)	19,325 %	19,325 %	NA	NA

1. L'obligation d'affiliation à l'assurance maladie légale ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération annuelle dépasse 64 350 € (58 050 € pour les membres d'une assurance privée au 31 décembre 2002). Ces personnes doivent obligatoirement contracter une assurance maladie auprès d'un assureur privé si elles n'optent pas pour une assurance volontaire dans le régime d'assurance maladie légale.

Un taux de cotisation légèrement réduit (part patronale + salariale : 14 %, au lieu de 14,6 %) s'applique aux personnes qui sont assurées sans droit aux indemnités journalières (par exemple, non-salariés volontairement affiliés à l'assurance maladie légale).

Les caisses maladie peuvent appliquer une contribution individuelle supplémentaire (*Zusatzbeitrag*). Les taux, variables, peuvent être consultés à titre indicatif sur le site de l'**Association nationale des caisses maladie**. En 2021, la cotisation supplémentaire moyenne s'élève à 1,3 %. Pour les salariés, l'employeur en finance la moitié.

2. - Une cotisation supplémentaire à l'assurance dépendance de 0,25 % est versée par les assurés sans enfant, âgés de 23 ans ou plus.

- Dans le *Land* de Saxe, les salariés cotisent au taux de 2,025 % et les employeurs au taux de 1,025 %.

Sources : **Ministère fédéral du travail et des affaires sociales**, **Association nationale des caisses maladie**.