

N° 8514¹

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification :

- 1° du Code de la sécurité sociale ;**
- 2° de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(8.5.2025)

Par lettre en date du 17 mars 2025, Madame Martine Deprez, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, a saisi notre chambre pour avis du projet de loi portant modification du Code de la sécurité sociale, de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.

Objectif du projet de loi

1. Le projet de loi sous avis vise à mettre fin à l'inégalité de traitement entre bénéficiaires d'une pension de vieillesse anticipée exerçant une activité salariée et ceux exerçant une activité non salariée.
2. L'objectif est d'aligner les règles de cumul, afin de mettre fin à la distinction entre revenus d'indépendant et revenus salariaux.
3. Ce projet de réforme intervient en réaction à l'arrêt constitutionnel du 1^{er} mars 2024, lequel a constaté un traitement discriminatoire contraire à l'article 15 de la Constitution.

Contexte

4. Actuellement, le Code de la sécurité sociale prévoit des règles différentes en matière de cumul entre pension de vieillesse anticipée et revenu professionnel, selon que ce revenu soit issu d'une activité salariée ou indépendante.

4bis. Concrètement, une personne bénéficiant d'une pension de vieillesse anticipée ne peut percevoir de revenus issus d'une activité indépendante supérieurs au tiers du salaire social minimum, sous peine de se voir retirer sa pension. En revanche, s'il s'agit de revenus salariaux, ceux-ci peuvent dépasser ce seuil sans entraîner de diminution ou de suppression de la pension, à condition que le total constitué par le salaire et la pension anticipée ne dépasse pas la moyenne des cinq meilleurs revenus professionnels. Ce total ne peut toutefois être inférieur à un montant de référence majoré de 50 %, soit environ 4 000 euros en 2025, à l'indice actuel.

4ter. La différence régissant les règles anti-cumul est de nature double. D'une part, le seuil déclenchant l'application des règles anti-cumul est plus favorable aux assurés percevant des revenus salariaux. D'autre part, en cas de dépassement de ce seuil, les conséquences varient : lorsqu'il s'agit de revenus salariaux, une réduction partielle de la pension de vieillesse anticipée peut être appliquée, tandis qu'en

cas de revenus issus d'une activité indépendante dépassant le seuil autorisé, la sanction consiste en une suppression totale de la pension anticipée.

5. Dans le cadre d'une question préjudicielle, la Cour constitutionnelle a jugé, par décision du 1er mars 2024, que la différence de traitement entre revenus salariaux et revenus indépendants en matière de cumul avec une pension anticipée portait atteinte au principe d'égalité devant la loi, tel que garanti par l'article 15 de la Constitution luxembourgeoise.

6. Depuis cet arrêt, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) a cessé d'appliquer la distinction entre revenus d'indépendant et revenus salariaux. Le projet de loi actuellement soumis pour avis vise à mettre en conformité la législation sur les pensions avec cette nouvelle jurisprudence.

7. Par ailleurs, le projet de loi actuellement soumis pour avis ne se limite pas à abroger la règle de cumul applicable à la pension de vieillesse anticipée : il étend également, par analogie, cette suppression à la pension d'invalidité.

7bis. En effet, l'article 187 du Code de la sécurité sociale prévoit actuellement qu'un bénéficiaire d'une pension d'invalidité ne peut percevoir aucun revenu provenant d'une activité non salariée, tandis qu'un revenu salarié inférieur au tiers du salaire social minimum est autorisé. Le projet de loi entend mettre fin à cette disparité en alignant les règles de cumul sur le régime le plus favorable, et ce, dans un souci de cohérence et d'équité entre les différentes formes d'activité professionnelle.

Commentaires

8. La Chambre des salariés (CSL) salue l'instauration d'une règle anti-cumul unifiée, ne distinguant plus entre activité salariée et non salariée – une position qu'elle avait déjà défendue dans son avis III/71/2022 relatif à la proposition de loi déposée le 2 décembre 2021 par les députés Marc Spautz et Laurent Mosar.

9. Cette décision s'impose non seulement avec une évidence juridique, à la lumière de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, mais elle contribue également à simplifier les règles administratives pour les assurés percevant, en plus de leur pension de vieillesse anticipée, à la fois des revenus d'activité salariée et non salariée.

9bis. En effet, étant donné que le dépassement du seuil autorisé en matière d'anti-cumul avec des revenus d'indépendant n'est généralement constaté qu'avec plusieurs mois, voire une année de décalage, et que la sanction consiste alors en l'obligation de rembourser intégralement l'ensemble de la pension de vieillesse anticipée perçue pour l'année du dépassement – celle-ci étant, selon la loi, réputée non due –, les règles actuelles apparaissent particulièrement brutales et difficilement compréhensibles.

10. Le projet de loi prévoit également de repousser la date à laquelle intervient le recalcul des pensions réduites en application des règles anti-cumul. En l'état actuel du droit, lorsqu'un assuré cumule une pension de vieillesse anticipée avec des revenus salariés et dépasse les seuils fixés, la pension fait l'objet d'un recalcul annuel afin d'actualiser le montant de la réduction à appliquer.

10bis. Actuellement, le mois de recalcul est fixé à avril. Le projet de loi prévoit de le reporter au mois de mai, afin de permettre à la CNAP de disposer de données plus fiables à cette période. Cette modification vise à limiter les corrections ultérieures – les « recalculs de recalculs » – et à améliorer ainsi la stabilité et la fiabilité des ajustements de pension.

10ter. La CSL prend acte de ce changement, sans pouvoir en évaluer la pertinence. Toutefois, elle soulève la question de l'impact potentiel de cette mesure sur les assurés et s'interroge sur le risque que cela entraîne une réduction de pension excessive ou prolongée, au détriment des bénéficiaires.

11. Dans le but de faciliter le cumul des revenus professionnels avec une pension de vieillesse anticipée, ce projet de loi pourrait s'inscrire dans une stratégie globale visant à encourager les salariés

à repousser volontairement leur départ à la pension anticipée, sans pour autant toucher aux dispositions légales liées à l'âge légal de 65 ans et sans restreindre davantage l'accès à la pension anticipée. De nombreuses pistes dans ce sens ont été élaborées dans la note *Renforcer la pension légale pour tous* élaborée par l'OGBL et le LCGB¹ dont les annexes X et XI sont reprises en annexe de cet avis.

11bis. À titre d'exemple, ce projet pourrait être complété par l'introduction d'une retraite progressive dans le régime général, afin d'inciter les personnes à prolonger leur activité professionnelle à temps partiel tout en percevant une pension partielle.

11ter. De même, la mise en place d'un véritable pacte des âges visant à améliorer les conditions de travail des seniors et à aménager les postes de travail pour les personnes âgées devrait obliger les employeurs à jouer un rôle plus actif dans l'encouragement des salariés à prolonger leur carrière.

*

ANNEXE :

Passages de la note syndicale « Renforcer la pension légale pour tous » abordant les pistes visant à augmenter l'âge effectif de départ à la pension

Annexe X : Les enjeux autour des carrières professionnelles des salariés et de l'emploi des travailleurs expérimentés

Chercher à faire coller âge moyen de départ en retraite et âge légal actuel est préférable à une augmentation de l'âge légale de la retraite ; cela doit néanmoins constituer une opération qui ne peut en aucun cas se réaliser par le biais d'une dégradation sociale, mais qui doit recourir à l'incitation et au volontariat en améliorant le système actuel.

Ces améliorations ne sont pas seulement applicables de manière interne au système de pension mais bien aussi en périphérie de celui-ci, dans la réorganisation du marché de l'emploi, des modes de gestion des équipes et dans la revalorisation du sens des activités au sein d'entreprises souvent déshumanisées.

En effet, la financiarisation de l'économie et l'économie du low-cost ont développé des éléments opérationnels techniques puissants qui ont totalement bouleversé la valeur travail d'épanouissement individuel et de participation sociale, et elles génèrent un mouvement d'insécurisation sociale, de précarisation de l'emploi et par l'emploi. La gouvernance actionnariale postule que l'intérêt de la société entière est servi de manière optimale si l'entreprise a pour but de maximiser le rendement des actionnaires. Dans une telle vision économique de court terme, la seule valeur réellement promue est celle pour l'actionnaire, au détriment de toute autre valeur cardinale permettant de créer une culture d'entreprise positive, motivante, rassembleuse et inspirante ainsi qu'un collectif soudé autour de valeurs qu'il est prêt à épouser au travers d'emplois de qualité, gratifiants, en nombre suffisants et qui sont porteurs de sens au sein d'une culture managériale plus horizontale et démocratique.

D'autres phénomènes nuisibles sont aussi à l'œuvre dans ce processus de désenchantement du travail, qui s'intensifie. Par exemple, des files d'attente se sont créées sur le marché de l'emploi : le retour sur investissement dans la formation de base des travailleurs est devenu plus faible, et un décalage existe entre les attentes liées aux diplômes et l'emploi occupé réellement ; les situations où les travailleurs sont surdiplômés pour les postes occupés se sont multipliées. Le travail devient invasif par le biais de la technologie ou celui de l'organisation du travail. Les modes de managements contemporains visent le rendement et privilégient les scores financiers en utilisant, au même titre que n'importe quel autre intrant, la ressource humaine qui doit s'exécuter, souvent sans aucune possibilité de participer de manière créative et autonome à la production. Les managers font par ailleurs appliquer des process sans forcément connaître le contenu des métiers impliqués dans les chaînes de production : un conflit sourd mais néanmoins aigu fait rage au sein des entreprises entre ceux qui conçoivent le travail des autres sans le réaliser et ceux qui le réalisent sans pouvoir le concevoir.

¹ https://www.csl.lu/app/uploads/2024/10/note_csl_2024_renforcer-la-pension-legale-pour-tous.pdf

L'épuisement professionnel par surcharge (*burn-out*), par ennui (*bore-out*) ou par perte de sens (*brown-out*), la démission silencieuse ou la grande démission, voire un grand désengagement du modèle économique, social et politique global sont des phénomènes qui s'amplifient, non seulement parmi les actifs plus anciens, où le nombre de ceux qui ne comptent pas leurs heures est compté, mais aussi du côté des jeunes générations d'actifs ! Démission silencieuse et grande démission constituent vraisemblablement aussi une expression nouvelle, et sans doute accrue, d'un ras-le-bol du travail aliénant résumé anciennement par des formules telles « *méto-boulot-dodo* » ou « *ne pas perdre sa vie en la gagnant* ».

Alors que le *Quality of work index* au Luxembourg montre des tendances approchantes, de récentes enquêtes en France ont clairement dressé plusieurs constats à ce sujet :

la notion de l'épanouissement progresse parmi les attentes des jeunes à la fois par rapport à leur travail, à leurs (*lean*) managers et à l'entreprise en générale ; les mots d'ordre sont la possibilité offerte de toujours apprendre (indépendamment de l'âge, du poste ou du statut), une plus grande participation des salariés au sein de l'entreprise, recevoir davantage d'autonomie et de confiance (dans une entreprise qui fait preuve de respect) ainsi que la reconnaissance à sa juste valeur du travail effectué. Si le télétravail représente en outre un souhait partagé, le fait de disposer d'un bureau individuel sur leur lieu de travail est constitutif d'un environnement de travail idéal pour les jeunes (à l'antipode des tendances lourdes de gestion des équipes – open space, flex office, etc.), qui adressent une demande d'enracinement, de sérénité, de stabilité et d'impact dans leur vie professionnelle.

-De manière générale, en 1990, 60% des Français assignaient une place très importante au travail, contre 21% à l'affirmer en 2022, quel que soit l'âge, le statut ou le genre. Le rapport au temps et à l'espace de travail ainsi qu'à la culture managériale est fortement remis en question. En 2008, 62% des salariés déclaraient privilégier gagner davantage en échange de leur temps libre, ils sont aujourd'hui 61% de l'ensemble des catégories de salariés à préférer bénéficier de plus de temps libre et gagner moins d'argent. Sur cette période, le taux d'actifs qui se voient perdants dans leur rapport au travail a doublé avec près de la moitié de la population actuelle, toutes classes d'âge et catégories professionnelles confondues, alors que vagues de désindustrialisation et crises financières se sont succédées dans ce laps de temps. En 2005, 38% des salariés affirmaient être tout à fait fiers d'appartenir à leur entreprise, contre 20% en 2022. Les enquêtes montrent aussi que les seniors acceptent plus difficilement certains changements rapides au sein des entreprises qui nécessiteraient un « accompagnement d'autant plus personnalisé de ces salariés qu'ils ont longtemps été habitués aux mêmes configurations en matière d'organisation du travail » alors que « ces salariés se montrent en moyenne plus attachés à leur employeur en se projetant dans leur entreprise actuelle pour une durée plus longue ».

Ces évolutions délétères pour le système économique le sont aussi pour le système de pension. Concernant le marché de l'emploi qui s'inscrit dans le cadre plus large d'un modèle économique, politique et social à repenser, il conviendrait de mettre en place une série de mesures d'organisation et de gestion du travail bien en amont et au fil de la carrière (pour fidéliser les collaborateurs autour des enjeux de la qualité, de l'éthique, de l'autonomie, de la participation, de la santé, de la motivation, des compétences ou de la reconnaissance) en sus de celles en aval permettant d'aménager les fins de carrière, afin de rendre globalement au travail toutes ses promesses d'utilité sociale, de cohérence éthique et de développement des individus. Tout cet édifice se construit sur des temporalités très longues.

Tant que les entreprises n'auront pas saisi la modification profonde du sens de l'entreprise que la *polycrise* sociétale a accélérée, et donc du travail, aux yeux non seulement des jeunes travailleurs, mais aussi des plus âgés, le phénomène du « *détravail* » continuera à se développer. C'est aussi ce changement de paradigme que les politiques publiques doivent accompagner par des mesures en amont, au fil et en aval de l'emploi (et bien au-delà, en repensant le sens du développement économique et social dans un pays petit pays riche).

À titre d'exemple œuvrant dans cette direction, on peut citer les initiatives suivantes qui répondent partiellement aux enjeux en facilitant et organisant les mobilités et transitions professionnelles favorables au maintien en emploi.

1. Le maintien des travailleurs expérimentés dans l'emploi

En 2014, un projet de loi portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique des âges fut déposé et avisé. Après trois années de jachère, il fut renvoyé en commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en 2018 sans que l'on sache ce qu'il en est advenu depuis lors².

Ce projet avait le mérite d'exister, même si la Chambre des salariés le jugea trop timoré pour garantir un accès et un maintien effectifs des salariés âgés dans le monde du travail, alors que cette garantie constituait – et fut annoncée comme – le pendant indispensable de la réforme des pensions de 2013 qui pousse les salariés à allonger leur carrière.

Il convient, si l'on vise à augmenter l'âge de départ à la retraite, de résoudre la question de l'emploi des seniors, qui ne sont autres que des travailleurs expérimentés.

En France, par exemple, un bilan social³ est requis des entreprises par le biais duquel on peut vérifier par une vision chiffrée la situation de l'emploi propre à une entreprise, par exemple en termes d'emploi sénior et de pénibilité au travail. Le droit à la retraite progressive y est déjà ouvert, que le gouvernement français tente de compléter actuellement par un « *index senior* » obligatoire visant à justifier dans le chef des entreprises d'un taux d'employabilité de salariés de plus de 55 ans couvrant leur nombre, leur part dans les recrutements, la formation professionnelle qui leur est garantie, etc.

La Chambre des salariés avait également proposé de créer le droit à une retraite progressive à partir de 57 ans, sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle – un système qui existe d'ailleurs dans la fonction publique (voir annexe XI) et qui fut conclu lors d'un accord bipartite entre le gouvernement et les syndicats en 2014. De nouvelles dispositions permettraient de cumuler un travail à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle, ceci sur base d'un véritable droit au travail à temps partiel à partir de 50 ans avec indemnité compensatoire, par la modification afférente du Code du travail et de celui de la sécurité sociale.

De cette manière, en bénéficiant de conditions de travail aménagées permettant aussi un accès progressif à la retraite, les salariés seraient plus enclins à prolonger leur vie active : le salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée conformément à l'article 184 du Code de la sécurité sociale, aurait droit à une réduction de sa durée du travail pouvant atteindre au maximum 50%.

Cette retraite progressive ne viendrait pas se substituer mais s'ajouter aux actuels dispositifs. La plus-value de la retraite progressive réside dans le fait qu'elle peut intervenir dès l'âge de 57 ans et qu'elle constitue un droit pour le travailleur (et non une possibilité soumise au seul bon vouloir de l'employeur).

Les départs massifs en retraite (*papy-boom*), les cycles d'innovation de plus en plus courts, l'allongement de la durée d'activité, la perte des connaissances en entreprise, etc. doivent s'anticiper et être préventivement traitées, en développant et en adaptant les compétences des salariés, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour y arriver, il est nécessaire de passer par un diagnostic de la situation de l'entreprise et de son positionnement par rapport à la concurrence et à l'évolution du marché. Lors de cette étape, l'implication des représentants des salariés est très importante. Ce souci d'anticipation devrait trouver réponse, être coordonné et encadré de manière généralisée à tous les échelons décisionnels.

2. La mise en œuvre de mesures préventives pour la santé

Il reste indispensable de procéder à une évaluation globale et régulière des risques pour la santé et la sécurité, et de passer aux actions préventives nécessaires en fonction de la situation. Cette stratégie globale de prévention implique de prendre en compte l'ensemble des situations de travail et d'être attentif à la fois aux aspects physiques, cognitifs, organisationnels et psychosociaux susceptibles

2 Celui-ci fournissait entre autres un cadre pour instaurer une politique des âges dans les entreprises en laissant aux partenaires sociaux une large latitude pour choisir les instruments qui conviennent le mieux à la situation particulière des entreprises ; les entreprises occupant plus de 150 salariés auraient dû établir un plan des âges adapté en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors. Selon le projet, le contrat de travail n'aurait plus cessé de plein droit au moment où le salarié se voit attribuer une pension de vieillesse ou s'il atteint l'âge de soixante-cinq ans s'il décide, en accord avec son employeur, de continuer la relation de travail à temps partiel. En outre, des stages de courte durée pour des demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans étaient prévus et un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail était créé.

3 Instrument de mesure du domaine social dans l'entreprise.

d'exercer une influence sur la santé, la sécurité et, plus globalement, le bien-être des travailleurs. Si un expert externe (médecin du travail, psychologue du travail, ergonomiste, etc.) est nécessaire pour accompagner la mise en œuvre technique de la démarche, la participation des syndicats, des délégations du personnel et des travailleurs est essentielle car ce sont eux qui connaissent le mieux le travail et les conditions dans lesquelles ce dernier est réalisé.

Des règlements pour prendre en considération les risques dits psychosociaux et de pénibilité sont attendus. En effet, contrairement à d'autres pays européens comme la France ou l'Allemagne, il n'y a pas d'obligations précises concernant l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux au travail.

À l'heure de la rédaction, il existe par exemple en France un compte professionnel de prévention (C2P)⁴ très perfectible, où des points au titre de la pénibilité du travail et des facteurs de risques professionnels d'exposition sont engrangés pour permettre aux salariés ayant travaillé dans des conditions difficiles un départ anticipé à la retraite, suivre une formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à des facteurs de risques professionnels ou encore bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire.

L'aménagement des conditions de travail, et donc aussi des modes de gestion des organisations et des ressources humaines, des logiques industrielles et des cultures d'entreprise, est impératif pour le maintien dans l'emploi. Dès lors, on peut songer à organiser l'encadrement et la transformation vers des conditions de travail moins stressantes, moins pénibles et moins destructrices de valeur.

Le droit au temps partiel à partir de 50 ans peut ainsi se concrétiser par des interruptions de carrière, par exemple à travers un droit à un congé sabbatique rémunéré (en effet, 6 mois tous les 5 ans ou 1 an tous les 10 ans reviennent à une réduction du temps de travail de 10%).

Le rapport Bellon-Mériaux-Soussan relatif au maintien en emploi des seniors remis en 2020 en France au gouvernement Philippe a mis en exergue les mesures à temps partiels comme solution afin de favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, mais aussi celles qui mettent les questions du vieillissement au cœur des politiques de prévention et de santé au travail.

3. Le développement des compétences et qualifications et l'accès à la formation

Pour réussir l'enjeu de la gestion des âges, c'est-à-dire permettre à l'ensemble des travailleurs de rester en emploi plus longtemps, il importe également d'installer un esprit de formation tout au long de la vie dans l'entreprise et d'organiser une dynamique de l'apprentissage entraînant avec elle tous les âges et toutes les catégories professionnelles. Il convient de prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de carrière avec des formations adaptées à leur public et aussi de favoriser la transmission des savoirs.

Sur ce thème, l'on peut utilement se reporter à la note de réflexion de la CSL en matière de formation professionnelle continue au Luxembourg, présentée en février 2016, qui propose un certain nombre de propositions (droit individuel à la formation continue et une valorisation de ses compétences tout au long de la vie, Conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues, augmenter la durée et revoir le mode de calcul du congé individuel de formation, droit à la qualification, promouvoir et simplifier le dispositif de la validation des acquis de l'expérience, etc.).

Certaines pratiques de formation visent aussi à promouvoir le partage des connaissances et expériences des seniors avec les plus jeunes dans l'entreprise. Il s'agit en effet d'un échange de connaissances tacites entre les travailleurs d'âges différents dans des situations réelles de travail. L'avantage pour le travailleur âgé est que ces pratiques lui procurent de nouvelles responsabilités ainsi qu'une meilleure reconnaissance de ses compétences. Une de ces techniques basées sur un échange de connaissances tacites est le tutorat.

⁴ Avatar du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) qui a vu le champ des facteurs de risque répertoriés par les partenaires sociaux réduit au cours de cette transformation en C2P.

Annexe XI : Le temps partiel combinant pension et activité professionnelle

En 2015, un système de pension partielle a été instauré dans la fonction publique⁵. Ce système de retraite progressive permet aux agents de la fonction publique qui remplissent les conditions d'ouverture de droit de pension d'opter pour un départ en pension progressif.

Concrètement, un fonctionnaire éligible à la pension de vieillesse et travaillant à temps complet peut, après accord de son supérieur, opter pour une réduction de son temps de travail (d'au maximum 50%) tout en percevant une pension partielle correspondant à un pourcentage de sa pension de vieillesse normale.

De fait, la partie traitement de l'agent en retraite progressive est soumise aux cotisations « normales » et permet ainsi d'augmenter les droits de pension pendant la retraite progressive, tandis que la pension partielle est traitée comme une pension « normale » d'un point de vue de prélèvements sociaux et fiscaux.

L'avantage principal de ce système réside dans sa flexibilité. Les agents de la fonction publique peuvent ainsi envisager une transition en douceur vers la retraite, ce qui peut être particulièrement bénéfique pour ceux qui souhaitent réduire progressivement leur charge de travail tout en continuant à travailler.

De plus, la retraite progressive offre aux agents de la fonction publique une certaine latitude pour adapter leur temps de travail en fonction de leurs capacités, tout en permettant au service auquel ils appartiennent de se préparer progressivement au départ.

Or, un tel système de retraite progressive serait fort souhaitable dans le régime général. Un assuré éligible pour la pension qui se dit apte pour continuer à travailler, sans pour autant avoir la volonté ou/et la capacité de continuer à temps plein, pourrait ainsi réduire son temps de travail, sans pour autant partir entièrement en pension. De cette manière, la transition progressive de l'activité professionnelle vers la pension pourrait aussi réduire le « choc » économique pour l'assuré.

Enfin, ce système serait une réforme dans laquelle tout le monde serait gagnant : dans les entreprises il y aurait une meilleure transmission du savoir-faire des expérimentés, les salariés auraient plus de flexibilité et l'État aurait moins de pensions à déboursier.

Luxembourg, le 8 mai 2025

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

⁵ Loi du 25 mars 2015 modifiant la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.

