



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6678

Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges

Date de dépôt : 03-04-2014

Date de l'avis du Conseil d'État : 20-07-2015

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
03-04-2014	Déposé	6678/00	<u>3</u>
30-06-2014	Avis de la Chambre des Salariés (19.6.2014)	6678/01	<u>14</u>
10-07-2014	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (3.7.2014)	6678/02	<u>33</u>
17-11-2014	Avis commun de la Chambre des Commerce et de la Chambre des Métiers (3.11.2014)	6678/03	<u>36</u>
16-01-2015	Avis du Centre pour l'égalité de traitement (2.7.2014)	6678/04	<u>48</u>
20-07-2015	Avis du Conseil d'État (17.7.2015)	6678/05	<u>53</u>
12-10-2015	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (28) de la reunion du 12 octobre 2015	28	<u>66</u>

6678/00

N° 6678

CHAMBRE DES DEPUTES

Session extraordinaire 2013-2014

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du travail et portant introduction
d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges**

* * *

*(Dépôt: le 3.4.2014)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (28.3.2014)	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	4
4) Commentaire des articles	7
5) Fiche financière	9

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges.

Palais de Luxembourg, le 28 mars 2014

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi et
de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le vieillissement de la population dans les pays occidentaux représente d'abord un progrès énorme de la médecine, des modes de vie. Il illustre également des changements démographiques qui ont un impact considérable sur les systèmes économiques ainsi que sur la soutenabilité des systèmes de protection sociale. Ayant procédé à une réforme du système des pensions, le gouvernement veut par ce projet de loi également améliorer la place des salariés plus âgés dans le système économique. L'augmentation du taux d'emploi est devenue depuis plus d'une décennie un objectif majeur des politiques européennes. Les raisons en sont multiples portant à la fois sur le potentiel de croissance des économies, la solidarité financière des systèmes de protection sociale, la perspective d'une pénurie de main-d'oeuvre, notamment qualifiée („Fachkräftemangel“ en RFA), la nécessité de mieux insérer les salariés plus âgés dans l'emploi etc. C'est ainsi que dès 2000, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, il a été décidé d'accroître le taux d'emploi global à 70% en 2010. Cet objectif ambitieux ne serait atteint que par un relèvement sensible du taux d'emploi des 55-64 ans. Le Conseil européen de Barcelone en avril 2002 a insisté sur le fait de renforcer les mesures visant à inciter les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail. La stratégie 2020 adoptée en 2010 a relevé le taux d'emploi à 75% en insistant également sur le maintien dans l'emploi des travailleurs plus âgés.

Si certains pays ont relevé l'âge légal de la retraite, ceci n'a pourtant pas toujours permis un tel maintien. La pratique de se séparer des salariés plus âgés reste largement répandue. L'âge de départ effectif à la retraite est souvent bien en deçà de l'âge légal. C'est le cas notamment pour le Luxembourg. La perception du salarié plus âgé reste malheureusement dans de nombreuses entreprises, y compris dans notre pays, plutôt négative et le recours aux systèmes de départ anticipé (p. ex. préretraite) n'a pas du tout diminué.

Certains pays, surtout nordiques, ont mis en place avec des résultats probants, de vraies politiques en faveur du maintien dans l'emploi des „seniors“ (p. ex. Finlande, Suède ...). Ce sont des processus qui ont été mis en oeuvre il y a plusieurs années et qui engagent les salariés avec leurs organisations syndicales, les employeurs ainsi que les pouvoirs publics.

Concernant le taux d'emploi des salariés plus âgés, des progrès ont été réalisés ces dernières années. Le taux d'emploi des 55-64 est passé de 28,1% en 2003 à 39,5% en 2012.

Malgré cette amélioration le Luxembourg se situe nettement en deçà de la moyenne U-27 qui est de 48,8%. Ce sont les pays nordiques tels que la Suède (73%), le Danemark (60,8%) mais aussi l'Allemagne et la Suisse avec 61,5% et 70,5% qui atteignent les taux d'emploi les plus élevés.

Une question particulièrement sensible doit être prise en compte dans ce contexte. Il s'agit du chômage des salariés plus âgés. S'il est vrai qu'à l'échelle des pays de l'OCDE, suite à la crise, les hausses les plus importantes des taux de non-emploi ont été observées pour les jeunes, les hommes et les travailleurs moyennement qualifiés, les travailleurs plus âgés ayant perdu leur emploi ont rencontré des difficultés encore accrues pour retrouver un emploi. Ils ont été affectés par le chômage de longue durée. Le risque majeur que courent les travailleurs âgés c'est celui de perdre son emploi, étant donné que leurs chances d'en retrouver un sont, notamment en période de fortes tensions sur le marché du travail, relativement mauvaises.

Il ressort qu'au Luxembourg le chômage de longue durée affecte principalement les salariés plus âgés. Ce phénomène est amplifié par le nombre des reclassés particulièrement élevé parmi les salariés de ces catégories d'âge.

Ainsi le taux des chômeurs âgés de plus de 50 ans s'établit à 24% et celui des chômeurs âgés de plus de 50 ans et inscrits depuis plus de 12 mois s'établit à 33,35%.

Dans la catégorie des salariés à capacité de travail réduite inscrits à l'Adem depuis moins de 12 mois le pourcentage des salariés âgés de plus de 50 ans atteint 42,3% par rapport à 57,7% pour ceux de moins de 50 ans.

Ce rapport s'inverse par contre pour ceux avec une durée d'inscription de plus de 12 mois et le pourcentage de salariés de plus de 50 ans atteint 53,5% par rapport à 46,5% pour ceux de moins de 50 ans.

Ce dernier volet confirme l'importance du risque de maladie qui empêche certains salariés de poursuivre leur activité professionnelle au-delà d'un certain âge. La question de la prévention de certaines pathologies respectivement des conditions de travail doit être mise au centre d'une politique visant à maintenir les salariés plus longtemps en activité. L'explosion du nombre de salariés reclassés (une

augmentation de près de 500 personnes en un an) est une indication d'une détérioration des conditions de travail. Ce sont de plus en plus les pathologies psychologiques dues au stress qui obligent les salariés de quitter leur emploi. S'il est proposé de modifier certains volets du reclassement, il faut surtout des mesures préventives diminuant les risques. Ce projet vise également à mieux prendre en compte cette dimension qui constitue pour les individus concernés tout comme pour la société toute entière une charge inacceptable. La mise en place d'un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail rattaché à la Division de la Santé au Travail répond à ce besoin de mieux veiller aux conditions de travail, en conseillant les entreprises tout comme les salariés.

En revanche l'approche à préconiser et à favoriser doit faciliter la mise en place de partenariats intergénérationnels entre jeunes et seniors. Ils peuvent prendre la forme de tutorats facilitant les transferts de compétences, l'amélioration des complémentarités professionnelles entre les deux groupes, la création d'emplois pour les jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Il s'agit de soutenir les entreprises qui mettent en place de telles approches qui peuvent avoir un impact très positif sur leur productivité, leur capacité innovatrice et leur cohésion interne. Il s'agit notamment de valoriser l'expérience. L'allongement de la vie professionnelle peut aussi être obtenu par la retraite progressive, la combinaison d'une retraite et d'une activité, l'aménagement du temps de travail via le temps partiel.

Il faut promouvoir l'activité pour tous ce qui signifie d'abord qu'il faut d'un côté maintenir les „seniors“ dans l'emploi en mettant l'accent sur la formation continue et faciliter leur réinsertion en cas de perte d'emploi. Ce projet propose notamment un stage en entreprise pour faciliter le retour à l'emploi. A cet égard il faut une lutte plus efficace contre les discriminations âgistes. La mise en oeuvre d'une politique des âges ne doit pas se limiter aux membres les plus âgés de la population active, car la préservation et le développement des capacités de travail doit se faire à tous les âges pour que les salariés seniors ne finissent pas par être fragilisés. Dans ce contexte une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui améliore le parcours en emploi est recommandée. La formation continue doit donc aussi inclure les seniors pour leur permettre des perspectives d'évolution de carrière en tenant aussi compte des capacités physiques. Les aides à la formation dont peuvent bénéficier les entreprises qui organisent de telles formations pour leurs salariés plus âgés ont d'ailleurs été relevées.

Ce projet de loi est le résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi. Si l'objectif n'a pas véritablement fait débat, les modalités et les instruments représentent un compromis entre les différentes positions. Il est apparu qu'un instrument législatif est indispensable pour renforcer la sensibilisation au sein des entreprises qui souvent devraient mieux gérer leurs ressources humaines en prenant en compte la pyramide des âges. Cela doit se faire en étroite concertation avec le personnel. Il est clair que la gestion des âges doit devenir un sujet central du dialogue social dans les entreprises. Ce projet veut principalement en fournir le cadre en laissant aux partenaires sociaux une large latitude pour choisir les instruments qui conviennent le mieux à la situation particulière de l'entreprise.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.– Il est intégré au Code du travail un nouveau Titre VIII au Livre II de la teneur suivante:

„TITRE VIII

Plan de gestion des âges

Art. L.281-1. (1) Toute entreprise, quel que soit la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue d'établir, en étroite collaboration avec le service de santé au travail compétent, le salarié désigné et le délégué à la sécurité, un plan de gestion des âges dès qu'elle occupe habituellement 150 salariés couverts par un contrat de travail conformément aux dispositions du Titre II du Livre I.

Pour l'application de l'alinéa qui précède, il y a lieu d'entendre par habituellement la moyenne des trois dernières années de calendrier.

(2) Ce plan de gestion des âges doit porter au moins sur trois des points suivants:

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de travail difficiles avec un potentiel de séquelles sur le plan de la santé;
- mise en oeuvre de mesures préventives pour la santé;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

(3) Le plan de gestion des âges doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel.

Il est signé par les partenaires sociaux au niveau approprié et transmis au secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi en vue de son homologation.

La durée de validité de ce plan est de trois ans au moins ou de six ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur.

(4) Le secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi instruit les dossiers.

Pour cette mission il est assisté de représentants de l'Inspection du Travail et des Mines et de la Direction de la Santé au travail.

Ces représentants sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions, le dernier sur proposition du ministre ayant la santé dans ses attributions.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers le secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi peut, en cas de besoin, entendre une ou plusieurs des parties intéressées.

Après son instruction le plan de gestion des âges est soumis pour homologation au ministre ayant le travail dans ses attributions qui statue après avoir entendu le Comité permanent du travail et de l'emploi en son avis.

(5) Pour les besoins de l'application des dispositions du paragraphe (3), il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et, d'un autre côté, la délégation du personnel.

Dans le cas d'entreprises liées par des conventions collectives non sectorielles, les syndicats signataires de la convention collective signeront également le plan de gestion des âges, si celui-ci n'a pas été élaboré conformément au paragraphe (6).

(6) Sont exemptes de l'obligation prévue au paragraphe (1) les entreprises qui, dans le cadre de leur convention collective de travail d'entreprise, sont couvertes par un plan de gestion des âges, contenant au moins trois des points prévus au paragraphe (2).

Cette disposition doit être agréée expressément par le ministre ayant le travail dans ses attributions lors du dépôt de la convention collective de travail en question.

Dans ce cas la durée du plan de gestion des âges correspond à la durée de validité de la convention collective de travail.

(7) Une convention collective de travail sectorielle pourra également fixer un cadre général relatif à la gestion des âges.

Dans ce cas, l'entreprise relevant de ce secteur et tombant dans le champ d'application du présent Chapitre, devra élaborer un plan de gestion des âges conforme au cadre général et applicable à son entreprise.

La durée de ce plan de gestion des âges correspond à la durée de validité de la convention collective sectorielle.

Art. L.281-2. Au cas où les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord sur un plan de gestion des âges, les parties saisissent conjointement le Comité permanent du travail et de l'emploi, après la signature d'un procès-verbal de désaccord, en joignant copie de celui-ci.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi pourra, en cas de besoin après avoir entendu les parties, formuler des recommandations et inviter les parties à reprendre leurs négociations en vue de soumettre, dans un délai de 3 mois, au ministre ayant le travail dans ses attributions, un plan en vue de son homologation.

Art. L.281-3. (1) En cas de refus d'homologation d'un plan non conforme aux dispositions qui précèdent, le ministre ayant le travail dans ses attributions invite les parties à reprendre les négociations.

Il homologuera un nouveau plan même à défaut d'accord entre partenaires sociaux qui lui sera présenté par l'entreprise dans un délai de trois mois en y intégrant le cas échéant les recommandations du Comité permanent du travail et de l'emploi.

(2) Pour les entreprises de 150 salariés le ministre ayant le travail dans ses attributions ou son délégué peut, sur base d'un rapport qui lui est transmis par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines et qui constate l'absence d'un plan des âges homologué prononcer une amende administrative de 10.000 euros.

L'amende due est à verser dans les 30 jours à compter de la notification de la décision du ministre par lettre recommandée à la poste. Le montant est versé au Trésor.

Art. L.281-4. Afin de soutenir les partenaires sociaux dans la mise en place et l'exécution des plans de gestion des âges, il est institué un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail.

Ce service pluridisciplinaire, rattaché à la Division de la Santé au travail, comprend un représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions, des représentants de la Division de la Santé au travail, des représentants de l'Inspection du Travail et des Mines et de l'Association d'Assurance Accident.

Ces représentants sont nommés par le ministre ayant la santé dans ses attributions, le ministre ayant le travail dans ses attributions et le ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions.

Il exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de conseiller les salariés et les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail pour diminuer les maladies liées à l'activité professionnelle.

Dans la limite des crédits disponibles des experts peuvent être mandatés pour accompagner gratuitement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges prévu à l'article L.281-1, notamment de manière préventive, dans la mise en oeuvre de ces plans et pour améliorer, de manière générale, les conditions de travail en tenant compte des différents aspects déterminants et des éventuelles questions spécifiques telles que par exemple celles relatives au genre.

Art. L.281-5. Le Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail est en outre chargé d'initier toutes sortes d'actions de sensibilisation et d'information et procède à la coordination des diverses mesures concernant la politique des âges existant dans le domaine de la médecine du travail.

Il fait rapport, au Comité permanent du travail et de l'emploi sur l'ensemble de ses activités, une fois par an."

Art. 2.– Par ailleurs le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le paragraphe (2) de l'article L.123-1 prend la teneur suivante:

„(2) ... calculée sur une période de référence de quatre mois consécutifs, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.“

2° L'article L.125-3 prend la teneur suivante:

„**Art. L.125-3.** Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition que le salarié ait droit à une pension de vieillesse.

Si le salarié décide, avec l'accord de son employeur, de continuer à travailler à temps partiel tout en touchant une partie de sa pension, la cessation de plein droit prévue ci-dessus ne s'applique pas. Un avenant au contrat de travail fixe la réduction du temps de travail convenue.“

3° Il est inséré un nouvel article L.524-8 de la teneur suivante:

„**Art. L.524-8.** (1) Un stage en entreprise peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès des bureaux de placement de l'Agence pour le développement de l'emploi depuis un mois au moins.

(2) Ce stage est non rémunéré et ne peut excéder la durée de six semaines.

Toutefois, l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

(3) A la fin du stage l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Agence pour le développement de l'emploi sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi soit à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise ou dans un autre secteur d'activité.

(4) En cas d'embauche dès la fin du stage l'employeur peut obtenir les aides prévues à l'article L.541-1.

(5) En cas de placement en stage le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.“

4° L'article L.526-2 prend la teneur suivante:

„**Art. L.526-2.** (1) Le salarié occupé à temps plein, âgé de cinquante ans accomplis et ayant une ancienneté de dix ans au moins, peut demander à son employeur une réduction de son temps de travail normal de 50% au plus.

(2) Si l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins un demandeur d'emploi sans emploi inscrit à l'Agence pour le développement de l'emploi, au moins pour la fraction du poste libéré par le salarié passé au travail à temps partiel, le Fonds pour l'emploi verse à l'employeur, pendant sept ans au plus, une prime correspondant au montant de la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question.“

5° A la suite de l'alinéa 2 de l'article L.583-1 il est inséré un nouvel alinéa 3 de la teneur suivante:

„Ont également droit à l'admission à la préretraite les salariés qui remplissent les conditions prévues aux deux alinéas qui précèdent et qui remplissent au moment du départ en préretraite ou au cours des trois années suivantes, la condition de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de soixante ans ont également le droit à l'admission, sans que la période d'indemnisation ne puisse dépasser trois années.“

6° Le point 2 de l'article L.585-6 prend la teneur suivante:

„2. à partir du jour où le préretraité remplit les conditions de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de soixante ans, sauf en cas d'application des articles L.582-2, alinéa final et L.583-1, alinéa 3;“

7° Il est ajouté un paragraphe (4) à l'article L.651-2 de la teneur suivante:

„(4) Le secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi est assumé par un ou plusieurs fonctionnaires désignés à cet effet par le ministre ayant le travail dans ses attributions.“

Art. 3.– Les entreprises relevant du champ d'application du paragraphe (1) de l'article L.281-1 du Code du travail doivent se conformer aux dispositions du Titre VIII du Livre II du Code du travail dans un délai de trois années après l'entrée en vigueur de la présente loi.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article premier du projet de loi introduit un nouvel instrument, à savoir le plan de gestion des âges, dans le Livre II du Code du travail sur la réglementation et les conditions de travail.

L'article L.281-1 paragraphe (1) détermine les entreprises qui seront obligées d'instaurer un plan des âges en fixant le seuil de déclenchement de l'obligation à l'occupation de 150 salariés de droit privé, sans faire de distinction quant à la forme juridique de l'entreprise.

Il s'agit en fait du même seuil que celui qui est appliqué en matière de codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Son paragraphe (2) constitue un catalogue de mesures envisageables dont trois au moins doivent être reprises dans le plan. Il appartient au chef d'entreprise de prendre en considération les mesures qui se prêtent le mieux aux caractéristiques propres à son entreprise. Dans ce cadre il peut également ajouter d'autres mesures ne figurant pas dans ce paragraphe pour autant qu'au moins trois d'entre elles trouvent leur application.

Le paragraphe (3) prévoit non seulement que le plan doit être soumis à la délégation du personnel mais également qu'il doit être signé par les partenaires sociaux définis au paragraphe (5) et qu'il doit être transmis au secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi. La durée de validité du plan sera limitée à la durée maximale de deux conventions collectives successives, afin de garantir d'une part une certaine continuité, mais d'autre part également une adaptation régulière tenant compte de l'évolution en matière de méthodes de travail ou de production.

Le paragraphe (4) traite de la procédure d'homologation des plans de gestion des âges. Il prévoit l'analyse des plans par le secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi, nouvellement introduit par le point 7° de l'article 3 de ce projet, élargie pour cette attribution par des représentants des deux administrations en charge de veiller à la bonne application des mesures légales en matière notamment de sécurité et de santé au travail. Il y est prévu également que les contractants des plans puissent être entendus, si besoin en est, avant de procéder à l'homologation des plans de gestion des âges par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et ce après avoir entendu les membres du Comité permanent du travail et de l'emploi.

Le paragraphe (5) dispose qu'en principe le plan de gestion des âges sera signé entre l'employeur et sa délégation du personnel, mais que dans le cas d'entreprises couvertes par une convention collective de travail d'entreprise les syndicats signataires de la convention collective doivent également signer le plan.

Le paragraphe (6) prévoit le cas où dans le cadre d'une convention collective de travail d'entreprise celle-ci arrête un plan de gestion des âges. Dans ce cas cette entreprise sera dispensée de conclure un plan à part.

Le paragraphe (7) permet de retenir dans une convention collective sectorielle un cadre général relatif à la gestion des âges. Dans ce cas l'entreprise relevant du champ d'application de cette convention, et occupant au moins cent cinquante salariés, sera obligée d'élaborer un plan correspondant aux spécificités de l'entreprise.

L'article L.281-2 prévoit la situation où les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord et donne dans ce cas compétence au Comité permanent du travail et de l'emploi pour proposer des recommandations permettant une éventuelle homologation du plan par le Ministre compétent.

L'article L.281-3 traite dans son paragraphe (1) de la situation où un plan de gestion des âges ne peut être homologué alors qu'il n'est pas conforme aux obligations légales imposées par l'article L.281-1. Dans ce cas l'entreprise peut, même sans l'accord de sa délégation, ou des syndicats impliqués, par le biais d'une convention collective d'entreprise, introduire un nouveau plan tenant compte des recommandations du Comité permanent du travail et de l'emploi.

Le paragraphe (2) prévoit qu'en cas d'absence de plan des âges dans une entreprise occupant au moins cent cinquante salariés une amende administrative pourra être prononcée par le ministre.

L'article L.281-4 vise à introduire un nouveau service destiné à assister, en cas de besoin, les employeurs et les salariés non seulement lors de la mise en place du plan de gestion des âges mais également pendant l'exécution de celui-ci.

Ce service sera assuré par un représentant du ministère initiateur, et de représentants de l'Inspection du travail et des mines, de la Division de la Santé au travail et de l'Association d'Assurance Accident.

Le nombre de représentants des différentes administrations n'est pas limité, alors que, d'une part, le volume de travail qui pourrait résulter des nouvelles dispositions légales n'est pas connu et que, d'autre part, la diversité des entreprises ou des secteurs concernés pourrait avoir une influence sur la personne à choisir en vue du traitement d'un dossier spécifique.

La nomination des représentants se fait de façon conjointe par les trois ministres concernés et le Comité en question est rattaché à la Direction de la santé au travail.

L'article retient également que des experts pourront être mis à disposition des entreprises qui le désirent et ce dans le cadre des limites des crédits disponibles. Il ne s'agit en l'espèce pas de nouveaux crédits, mais de crédits éventuellement disponibles auprès des différentes administrations voire du ministère concerné.

L'article L.281-5 ajoute aux attributions du Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail le lancement d'actions de sensibilisation, d'information et de coordination et prévoit l'information annuelle du Comité permanent du travail et de l'emploi sur toutes les activités du service.

L'article 2 modifie certaines dispositions du Code du travail en introduisant notamment deux éléments de flexibilité dans le Code du travail en augmentant sous le point 1° la période de référence légale pour le calcul du temps de travail à quatre mois pour les salariés à temps partiel afin de permettre par exemple un horaire de travail plus assidu pendant certaines périodes compensé par des périodes plus creuses en vue d'une meilleure conciliation entre vie de travail et vie familiale.

Et en prévoyant sous le point 2° que dorénavant le contrat de travail ne cessera plus 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.

Le point 3° prévoit une nouvelle mesure destinée à améliorer les chances de réinsertion de demandeurs d'emplois âgés dans le marché de l'emploi en permettant la conclusion de stages de courte durée pour des demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans.

Les entreprises participantes devront, à la suite de ce stage rendre compte à l'Adem sur les possibilités de réinsertion de ces personnes et pourront bénéficier d'une aide financière en cas d'embauche consécutive au stage.

Le point 4° modifie l'article L.526-2 du Code du travail qui avait été introduit par la loi dite PAN et qui n'a jamais trouvé application, alors que la réduction du temps de travail y prévue pour des salariés âgés était directement liée à l'engagement d'un demandeur d'emploi.

Le projet de loi vise à dissocier les deux éléments en permettant dans le nouveau paragraphe (1) au salarié âgé de cinquante ans accomplis ayant une ancienneté de service de dix ans, de demander à son employeur une réduction de son temps de travail jusqu'à un maximum de 50%.

En cas d'accord de l'employeur le salarié pourra conclure une assurance complémentaire au sens du Code de la sécurité sociale, et prendre à charge la part salariale et la part patronale (16%) correspondant à la partie non travaillée.

En application de l'article 173bis du Code de la Sécurité sociale l'Etat contribue à raison de 8% sur cette partie.

Le paragraphe (2) prévoit une aide financière de la part du Fonds pour l'emploi si l'employeur engage un demandeur d'emploi pour suppléer au moins à la partie du poste libéré.

Le point 5° insère un nouvel alinéa 3 à la suite de l'alinéa 2 de l'article L.583-1 concernant la préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit, permettant aux salariés visés de bénéficier dorénavant d'une indemnité de préretraite complète de trois années, même si au début du droit ils ont dépassé l'âge de 57 ans.

Parallèlement à l'article L.582-2, alinéa final, actuellement en vigueur, en matière de préretraite-ajustement, le cas de figure d'un droit à 3 années de préretraite avec un début du droit à l'âge de 62 ans devient possible et les salariés postés et les salariés travaillant de nuit auront eux aussi le choix de prolonger leur vie active conformément à la philosophie de la loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension.

En conséquence le point 6° ajoute au point 2 de l'article L.585-6 l'exception à la „cessation du droit à l'indemnité de préretraite à partir du jour où le préretraité remplit les conditions de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de 60 ans“, pour les salariés postés et les salariés travaillant de nuit.

Conformément au point 1 de l'article L.585-6, les droits à l'indemnité de préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit cessent de plein droit au plus tard à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse sont remplies, soit à 65 ans.

Le point 7° instaure un secrétariat auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi en complétant l'article L.651-2 par un nouveau paragraphe (4). Ce secrétariat est devenu nécessaire par les nouvelles attributions que ce comité reçoit dans le cadre de l'homologation des plans de gestion des âges.

L'article 3 accorde aux entreprises le temps nécessaire afin de leur permettre d'adopter un plan de gestion des âges.

*

FICHE FINANCIERE

Il est probable que les modifications prévues aux points 5° et 6° auront des incidences financières alors qu'ils garantissent aux salariés en préretraite pour travail posté une période de trois ans indépendamment de leur âge d'entrée en préretraite à partir de 57 ans, mais le surcoût éventuel ne peut pas être chiffré.

Il se pourrait également que le point 4° du même article entraîne des dépenses supplémentaires à charge du Fonds pour l'emploi, mais comme cette disposition existe déjà depuis la loi dite PAN et qu'elle n'a jamais été utilisée cet impact devrait être négligeable.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6678/01

N° 6678¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session extraordinaire 2013-2014

PROJET DE LOI**portant modification du Code du travail et portant introduction
d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(19.6.2014)

Par lettre du 4 avril 2014, réf: NS/GT/cb, monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a transmis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Ce projet de loi a pour objet d'améliorer la place des salariés plus âgés sur le marché du travail luxembourgeois.

2. Selon l'exposé des motifs, ce projet de loi est le résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi. Si l'objectif n'a pas véritablement fait débat, les modalités et les instruments représentent, selon le Gouvernement, un compromis entre les différentes positions. Notons que les syndicats ne partagent pas ce point de vue.

Dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme de l'assurance pension (avis I/11/2012), la CSL relevait que ladite réforme visait globalement une diminution des prestations qui devrait être compensée par un allongement de la vie active. Or, cet allongement n'est réaliste que si les salariés ont effectivement la possibilité de continuer à travailler ou de retrouver un emploi après 50 ans. En effet, les entreprises sont de plus en plus réticentes à conserver ou à embaucher des salariés âgés.

Or, il est reconnu que, bien souvent, les travailleurs plus âgés ne bénéficient pas de conditions de travail conformes à leur âge ou conditions de santé. Des phénomènes comme le syndrome d'épuisement professionnel (ou *burnout*), par exemple, poussent les salariés de plus de 57 ans à désirer quitter avec hâte leur emploi pour partir à la retraite. D'autre part, la décision de quitter l'entreprise n'est pas toujours prise par le salarié. En effet, lors de restructurations ou en cas de difficultés économiques, ce sont en premier lieu les travailleurs âgés qui sont obligés par l'employeur d'avoir recours aux départs anticipés.

Dès lors, il est apparu qu'un instrument législatif est indispensable pour renforcer la sensibilisation au sein des entreprises qui souvent devraient mieux gérer leurs ressources humaines en prenant en compte la pyramide des âges. Cela doit se faire en étroite concertation avec le personnel. Il est clair que la gestion des âges doit devenir un sujet central du dialogue social dans les entreprises. Ce projet veut principalement en fournir le cadre en laissant aux partenaires sociaux une large latitude pour choisir les mesures qui conviennent le mieux à la situation particulière de l'entreprise.

3. Le principal apport de ce projet est l'introduction d'un nouvel instrument: le plan de gestion des âges, devant favoriser le maintien des seniors dans l'emploi en mettant l'accent par exemple sur leur formation continue, la mise en place de partenariats intergénérationnels entre jeunes et seniors.

Ce projet modifie également ponctuellement le Code du travail en introduisant plusieurs éléments de flexibilité visant, d'une part, à inciter les entreprises à redonner une chance aux seniors via un stage non indemnisé et, d'autre part, à garder plus longtemps les salariés seniors dans l'entreprise, en leur permettant de réduire leur temps de travail.

Enfin, une proposition sans réel lien avec la politique des âges a pour conséquence une dégradation des droits des salariés à temps partiel quel que soit leur âge.

I. INTRODUCTION D'UN PLAN DE GESTION DES AGES

1. Entreprises visées

4. Le projet limite l'obligation de mettre en place un plan de gestion des âges aux entreprises qui occupent habituellement 150 salariés couverts par un contrat de travail.

Le terme „habituellement“ est défini comme la moyenne des trois dernières années de calendrier.

4bis. Selon la Chambre des salariés, le projet doit fixer une date à laquelle se placer pour procéder au calcul de cette moyenne.

5. Le commentaire des articles justifie ce seuil en avançant le fait que c'est le même que celui appliqué en matière de codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

5bis. La CSL salue le principe de l'introduction d'un plan de gestion des âges dans les entreprises. En effet, le projet de loi suit en cela la recommandation formulée par notre Chambre, dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme de l'assurance pension, qui appelait le Luxembourg à s'inspirer de la législation française.

Néanmoins, il est légitime de se demander pourquoi les entreprises de moins de 150 salariés, représentant une large majorité des employeurs, sont épargnées par le présent projet de loi? Il est en outre regrettable que les auteurs du projet de loi n'ont pas assorti celui-ci de statistiques précisant notamment le nombre de salariés concrètement visés par ce projet de loi et le nombre de salariés non visés par ce projet de loi.

<i>Nombre total d'entreprises</i>	<i>Sans salarié</i>	<i>De 1 à 4 salariés</i>	<i>De 5 à 9 salariés</i>	<i>De 10 à 49 salariés</i>	<i>De 50 à 249 salariés</i>	<i>Au-delà de 250 salariés</i>
32.732	12.354	12.391	3.579	3.498	241	169

STATEC Nombre d'entreprises actives par classe de taille 2010-2011 (NACE Rév. 2)

Notons que ce projet s'inspire fortement de la loi française, qui applique pour sa part un seuil de 50 salariés. En Belgique, un système semblable existe depuis le 1er janvier 2013. Chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

La CSL invite les auteurs du projet de loi à considérer les modèles de nos pays voisins.

Il doit en tout état de cause être garanti qu'une entreprise de moins de 150 salariés, qui s'engage en quelque sorte volontairement dans un plan de gestion des âges, puisse aussi bénéficier des dispositifs prévus par le présent projet de loi telle que par exemple l'assistance d'experts visés par le futur article L.281-4 dernier alinéa du projet de loi, par exemple.

Par ailleurs, le lien entre la gestion des âges et la codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises doit être tracé par le projet de loi.

Le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises prévoit d'investir la délégation du personnel d'un certain pouvoir de codécision dans les entreprises de 150 salariés et plus. En sus des attributions revenant à ce titre à ce jour au comité mixte d'entreprise, le projet de loi élargit le mécanisme de codécision au volet de la formation professionnelle.

La CSL estime que le plan de gestion des âges prévu par le présent projet de loi doit aussi entrer dans ce mécanisme de codécision. Le plan de gestion des âges doit faire l'objet de réelles discussions et négociations entre l'employeur et les représentants des salariés. Le plan doit reposer sur un consensus employeur/représentants des salariés et doit être renégocié à des intervalles réguliers et cela sur base d'une évaluation du plan existant. La gestion des âges dans l'entreprise doit être anticipative.

En cas de désaccord entre les parties, l'Office national de conciliation doit alors être compétent.

2. Contenu du plan de gestion des âges

6. Le projet propose une liste de sept mesures dont trois au moins doivent être adoptées dans le plan:

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de travail difficiles avec un potentiel de séquelles sur le plan de la santé
- Mise en oeuvre de mesures préventives pour la santé
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

6bis. Ces propositions restent très vagues et générales. Encore faudrait-il donner des exemples concrets d'application dans les entreprises.

La CSL estime que les entreprises ne doivent pas se contenter de choisir trois de ces mesures et les inscrire dans un document appelé „plan de gestion des âges“, mais elles doivent décrire les illustrations pratiques qu'elles proposent à leurs salariés.

La loi française oblige de fixer dans l'accord des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Doivent également être précisées les modalités d'intégration et d'accompagnement des salariés âgés aux mesures de formation.

3. Mode d'adoption du plan de gestion des âges

3.1. Implication des partenaires sociaux

7. Le plan de gestion des âges doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel.

Il est signé par les partenaires sociaux au niveau approprié et transmis au secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi en vue de son homologation.

Le projet précise qu'il y a lieu d'entendre par partenaires sociaux aux niveaux appropriés d'un côté l'employeur et, d'un autre côté, la délégation du personnel.

7bis. La CSL rappelle qu'elle estime que le plan de gestion des âges prévu par le présent projet de loi doit entrer dans le mécanisme de codécision et relever à ce titre de la compétence du comité mixte.

En cas de désaccord entre les parties, l'office national de conciliation doit alors être compétent.

Il y a néanmoins lieu de soulever une contradiction dans le projet de loi: Pourquoi soumettre le plan pour avis à la délégation alors qu'elle participe à la négociation et le signe selon le texte du projet?

3.2. Intervention du Comité permanent du travail et de l'emploi

8. Le projet instaure un secrétariat auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi devenu nécessaire par les nouvelles attributions que ce comité reçoit dans le cadre de l'homologation des plans de gestion des âges.

➤ *Instruction des plans après leur signature par les partenaires sociaux*

9. Le secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi instruit les dossiers.

Pour cette mission il est assisté de représentants de l'Inspection du Travail et des Mines et de la Direction de la Santé au travail.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers le secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi peut, en cas de besoin, entendre une ou plusieurs des parties intéressées.

Le plan de gestion des âges est finalement soumis pour homologation au ministre du Travail qui statue après avoir entendu le Comité permanent du travail et de l'emploi en son avis.

➤ *Conciliation en cas de désaccord des partenaires sociaux*

10. Au cas où les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord sur un plan de gestion des âges, les parties saisissent conjointement le Comité permanent du travail et de l'emploi, après la signature d'un procès-verbal de désaccord, en joignant copie de celui-ci.

Le Comité permanent du travail et de l'emploi pourra, en cas de besoin après avoir entendu les parties, formuler des recommandations et inviter les parties à reprendre leurs négociations en vue de soumettre, dans un délai de 3 mois, au ministre, un plan en vue de son homologation.

10bis. La CSL rappelle qu'elle estime que le plan de gestion des âges doit relever du pouvoir de décision du comité mixte d'entreprise, voire dans l'optique du projet de loi 6545, du pouvoir de codécision de la délégation du personnel.

En cas de désaccord entre les parties, l'Office national de conciliation doit alors être compétent, conformément à l'article L. 424-5 du Code du travail.

A titre subsidiaire la CSL tient à relever que la procédure de conciliation telle que prévue par le projet de loi est dénuée de toute contrainte et risque fort de n'avoir aucune efficacité.

En effet, que se passe-t-il si l'une des parties s'oppose à la saisine du Comité permanent du travail et de l'emploi?

Pire encore, une fois le Comité saisi du dossier, celui-ci ne peut que formuler des recommandations et inviter les parties à reprendre les négociations.

Une simple invitation des partenaires sociaux à rediscuter est insuffisante. La loi doit être plus contraignante.

Les partenaires sociaux doivent en tout état de cause avoir l'obligation de négocier avec, au terme de la procédure de négociation une procédure devant l'Office national de conciliation, si les négociations échouent.

La CSL estime qu'une homologation des plans de gestion par le ministre n'est pas nécessaire, sauf les cas dans lesquels la mise en oeuvre du plan nécessite l'intervention d'un ministère dans la mesure où l'entreprise touchera des subventions du fait des mesures mises en place.

3.3. Entreprises soumises à une convention collective de travail (CCT)

11. Dans le cas d'entreprises liées par des conventions collectives non sectorielles, les syndicats signataires de la convention collective signeront également le plan de gestion des âges, si celui-ci n'a pas été élaboré dans le cadre de la convention collective.

12. Sont exemptes de l'obligation d'instaurer un plan de gestion des âges, les entreprises qui, dans le cadre de leur convention collective de travail d'entreprise, sont couvertes par un plan de gestion des âges, contenant au moins trois des points prévus dans la liste du point 6 supra. Cette disposition doit être agréée expressément par le ministre du Travail lors du dépôt de la convention collective de travail en question.

13. Une convention collective de travail sectorielle pourra également fixer un cadre général relatif à la gestion des âges. Chaque entreprise relevant de ce secteur et comptant au moins 150 salariés, devra élaborer un plan de gestion des âges conforme au cadre général et applicable à son entreprise.

3.4. Refus d'homologation du plan par le ministre

14. En cas de refus d'homologation d'un plan non conforme aux dispositions légales, le ministre du Travail invite les parties à reprendre les négociations.

Il homologuera un nouveau plan même à défaut d'accord entre partenaires sociaux qui lui sera présenté par l'entreprise dans un délai de trois mois en y intégrant le cas échéant les recommandations du Comité permanent du travail et de l'emploi.

14bis. La CSL rappelle qu'elle estime qu'une homologation des plans de gestion par le ministre n'est pas nécessaire, sauf les cas dans lesquels la mise en oeuvre du plan nécessite l'intervention d'un ministère dans la mesure où l'entreprise touchera des subventions du fait des mesures mises en place.

4. Délais

4.1. Durée de validité

15. La durée de validité du plan est de trois ans au moins ou de six ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur.

Lorsque le plan est lié à une CCT, il a la même durée de validité que celle-ci.

La CSL est d'avis que le projet de loi doit prévoir que la mise en oeuvre du plan de gestion des âges doit être accompagnée d'un bilan annuel, à dresser par le comité mixte d'entreprise et à soumettre à l'avis de la délégation du personnel.

4.2. Délai pour adopter un plan de gestion des âges

16. Le projet accorde aux entreprises un délai de trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la future loi, afin de leur permettre d'adopter un plan de gestion des âges.

16bis. Notre Chambre trouve exagérément long le délai de trois ans accordé aux entreprises pour mettre en place un plan de gestion des âges. Elle demande qu'il soit réduit à une année.

5. Sanction

17. Le ministre du Travail peut, sur base d'un rapport transmis par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui constate l'absence d'un plan des âges homologué prononcer une amende administrative de 10.000 euros.

L'amende due est à verser dans les 30 jours à compter de la notification de la décision du ministre par lettre recommandée à la poste. Le montant est versé au Trésor.

17bis. Cette sanction devrait faire l'objet d'un article séparé du projet afin de s'assurer de sa lisibilité et ainsi lui permettre de jouer son rôle incitatif.

17ter. Une sanction même élevée ne peut jouer ce rôle incitatif que si elle est mise en oeuvre. Notre institution espère que le ministre n'hésitera pas à sanctionner si besoin.

La CSL se demande en outre si un système d'astreinte par jour de retard d'adoption d'un plan de gestion des âges ne serait pas plus efficace. La loi pourrait accorder au ministre le droit de fixer une telle astreinte en même temps qu'il accorde à l'entreprise défaillante un délai pour se conformer à la loi.

6. Création d'un comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail

18. Afin de soutenir les partenaires sociaux dans la mise en place et l'exécution des plans de gestion des âges, il est institué un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail.

Ce service pluridisciplinaire, rattaché à la Division de la Santé au travail, comprend un représentant du ministre ayant le Travail dans ses attributions, des représentants de la Division de la Santé au travail, des représentants de l'Inspection du travail et des mines et de l'Association d'assurance accident.

Il exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de conseiller les salariés et les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail pour diminuer les maladies liées à l'activité professionnelle.

Il est en outre chargé d'initier toutes sortes d'actions de sensibilisation et d'information et procède à la coordination des diverses mesures concernant la politique des âges existant dans le domaine de la médecine du travail.

Il fait rapport au Comité permanent du travail et de l'emploi sur l'ensemble de ses activités une fois par an.

18bis. Le Comité permanent du travail et de l'emploi est composé en plus des membres issus du gouvernement, de représentants des salariés et des employeurs. Notre institution estime que le Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail doit être directement attaché au CPTÉ de façon à exercer ses missions sous le contrôle du CPTÉ.

Toute délégation du personnel doit pouvoir entrer directement en contact avec ce comité afin de pouvoir se faire conseiller. Il doit s'agir d'un véritable droit pour ces représentants des salariés.

La CSL est encore d'avis qu'un représentant de la commission mixte siégeant en matière de reclassement doit aussi faire partie de ce Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail. La CSL demande aussi qu'un expert désigné par la CSL elle-même puisse faire partie de ce comité.

18ter. La CSL profite du présent projet de loi pour rappeler qu'il serait important de voir créé au niveau national un service unique de santé et de sécurité au travail, avec en son sein un département spécial „travailleurs âgés“.

19. Parallèlement, dans la limite des crédits disponibles, des experts peuvent être mandatés pour accompagner gracieusement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges, notamment de manière préventive, dans la mise en œuvre de ces plans et pour améliorer, de manière générale, les conditions de travail en tenant compte des différents aspects déterminants et des éventuelles questions spécifiques telles que par exemple celles relatives au genre.

19bis. Qui peut revêtir cette casquette d'experts? Sont-ils issus de ce nouveau Comité?

Le projet limite leur intervention en faveur des entreprises disposant d'un plan de gestion des âges. Ne serait-il toutefois pas utile qu'ils guident les entreprises ne disposant pas encore d'un plan pour l'adoption dudit plan?

Selon le commentaire des articles, cette mise à disposition d'experts sera financée non pas par de nouveaux crédits, mais des crédits „éventuellement disponibles“. Cette possibilité risque dès lors de rester lettre morte, au vu des nécessaires économies et restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement en place. Il est légitime de se demander quelle est l'importance accordée à un projet de loi non assorti des moyens financiers nécessaires à sa mise en œuvre?

Il risque fort de rester au stade de poudre aux yeux sans réel impact positif pour les salariés.

La CSL rappelle qu'elle estime que les entreprises comptant moins de 150 salariés, mais qui sur une base volontaire s'engagent dans un plan de gestion des âges, doivent aussi pouvoir profiter des services de ces experts.

*

II. MODIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

1. Travail à temps partiel

20. Rappelons qu'un salarié travaille à temps partiel lorsqu'il convient avec son employeur d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail.

Tout comme pour le travail à temps plein, il est possible d'introduire une période de référence de quatre semaines ou un mois pour les salariés travaillant à temps partiel.

Les salariés peuvent ainsi être occupés au-delà des limites légales de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur cette période de référence, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Le cas échéant, la convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

En vertu de cette flexibilité, les salariés travaillant à temps partiel peuvent être appelés à travailler au-delà des limites journalières et hebdomadaires prévues dans leur contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

Les règles à respecter sont les suivantes:

- a. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence de 4 semaines, ne doit pas dépasser la durée hebdomadaire normale prévue au contrat de travail.

Exemple:

Le contrat de travail précise que le salarié travaille 20 heures/semaine. Pendant la période de référence de 4 semaines, cette limite est rendue flexible, de sorte que le salarié peut être amené à travailler:

- 24 heures pendant la semaine 1;
- 16 heures pendant la semaine 2;
- 18 heures pendant la semaine 3;
- 22 heures pendant la semaine 4.

Si l'on calcule le temps de travail moyen de ces 4 semaines, il ne faut pas arriver à un chiffre dépassant les 20 heures/semaine prévues au contrat.

Dans notre exemple, la durée moyenne est de $(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20$ heures/semaine. La limite prévue au contrat est donc respectée.

- b. Pendant la période de référence, l'employeur peut faire travailler le salarié jusqu'à 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire prévu au contrat.

Ainsi, si le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 20 heures, le salarié peut être amené à travailler jusqu'à 24 heures/semaine pendant la période de référence.

Cependant une clause du contrat de travail du travailleur à temps partiel peut valablement prévoir un taux de flexibilité inférieur, mais aussi supérieur à 20%. Toutefois la limite est en tout état de cause constituée par la durée de travail journalière et hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas 8 heures/jour et 40 heures/semaine).

Exemples:

1. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 25 heures/semaine. Dans le cadre d'une période de référence, cette limite peut être dépassée de 20%.

Cela signifie que la durée maximale de travail pendant la période de référence est de:

$$25 + (20\% \text{ de } 25) = 30 \text{ heures/semaine.}$$

2. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 20 heures/semaine et stipule en même temps que le dépassement pendant la période de référence peut être de 100%.

Si le salarié a signé ce contrat, il s'est déclaré prêt à travailler pendant la période de référence jusqu'à 40 heures/semaine.

Les mêmes règles de calcul valent pour flexibiliser la durée de travail journalière.

- c. Le salarié à temps partiel ne peut pas être contraint de prêter des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.

- d. En cas de survenance d'un événement imprévisible, l'employeur peut modifier les horaires à l'intérieur du plan d'organisation du travail (POT) sans être obligé de payer des heures supplémentaires.

Cette flexibilité peut également résulter d'un règlement d'horaire mobile.

21. Le projet de loi propose d'augmenter la période de référence légale pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (ou d'un horaire mobile) de quatre semaines à quatre mois pour les salariés à temps partiel.

Le commentaire des articles justifie cette flexibilité accrue par la volonté de permettre par exemple un horaire de travail plus assidu pendant certaines périodes compensé par des périodes plus creuses en vue d'une meilleure conciliation entre vie de travail et vie familiale.

21bis. Passer de 4 semaines à 4 mois paraît cependant excessif. En effet, plus la période de référence est longue, plus le salarié peut être soumis à des amplitudes de travail variées. Or, un salarié travaillant à temps partiel a par définition des impératifs d'ordre privé, qui peuvent être difficilement conciliables avec cette flexibilité accrue.

Notre Chambre s'oppose catégoriquement à cette mesure sans réel lien avec les autres dispositions du présent projet et qui lèse considérablement les droits des salariés à temps partiel, déjà fortement décriés et défavorisés sur le marché du travail.

Pourquoi dégrader ainsi les conditions de travail des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein qui eux restent soumis à une période de référence réduite de 4 semaines ou un mois? Cette différence de traitement est d'une part contraire au principe de non-discrimination expressément énoncé dans la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens. Il constituera d'autre part dans la plupart des entreprises une discrimination indirecte entre hommes et femmes prohibée tant par le droit national¹ que le droit européen, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

En vertu de ces principes de non-discrimination les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives.

Or, ici aucune raison objective n'est avancée par les auteurs du présent projet de loi.

Cette détérioration des droits des salariés à temps partiel est d'autant plus inacceptable que dans le projet de règlement grand-ducal modifiant les critères de l'emploi approprié qu'est tenu d'accepter un demandeur d'emploi, il est proposé de réduire de 12 à 3 mois le délai à partir duquel le demandeur d'emploi, qui a perdu un emploi à temps plein, doit accepter un poste à temps partiel, sans que la baisse de rémunération par rapport à l'indemnité de chômage ne soit compensée par l'aide au réemploi ou le maintien partiel de l'indemnité de chômage.

2. Possible continuation de la relation de travail à temps partiel après l'attribution d'une pension de vieillesse

22. Est instaurée la possibilité que le contrat de travail ne cesse plus 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. Le texte du projet indique que le salarié touche alors en même temps „une partie de sa pension“.

22bis. Cet article n'est pas clair dans la mesure où l'on ne sait ce que vise la notion „une partie de sa pension“. Est-ce qu'elle vise la possibilité qui existe déjà actuellement de cumuler dans une certaine mesure un salaire avec une pension de vieillesse anticipée qui alors est versée seulement en partie si un certain plafond est dépassé.

Quelle est alors la plus-value de cette proposition par rapport au texte actuel: même si ce dernier prévoit une cessation d'office, rien n'empêche l'employeur et le salarié de conclure un contrat de travail à temps partiel. L'avancée proposée apparaît donc purement formelle!

Si cette possibilité qui existe actuellement doit ne pas être remise en cause par le présent projet, la CSL propose également de créer de nouvelles dispositions permettant 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. Des articles afférents nouveaux seraient donc à insérer dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale.

De cette manière, en pouvant bénéficier de meilleures conditions de travail 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 50% au maximum.

¹ Articles L.241-1 et suivants du Code du travail et directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La CSL formule une proposition de loi sur ce point, annexée au présent avis.

La CSL rappelle que dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme de l'assurance pension, elle avait déjà prôné 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.

3. Introduction d'un stage en entreprise pour les seniors

23. Un stage en entreprise peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem ci-après) aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès de l'Adem depuis un mois au moins.

Ce stage ne peut excéder la durée de six semaines.

Toutefois, l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

Si le bénéficiaire du stage est un chômeur indemnisé, celui-ci garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet. Il n'y a donc pas suspension de ses droits au chômage.

Le chômeur non indemnisé devenant stagiaire ne perçoit aucun subside.

23bis. Notre arsenal législatif propose d'ores et déjà un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, pouvant être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans accomplis et inscrits depuis 3 mois au moins.

Rémunération du bénéficiaire

En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet, tandis que le chômeur non indemnisé touche une indemnité de stage versée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et qui est égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié non qualifié. L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Incidence sur le chômage

Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser sans motif valable le placement en stage de réinsertion au risque d'être exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Participation de l'employeur

L'entreprise qui occupe le chômeur verse une quote-part de 50% du salaire social minimum au Fonds pour l'emploi. Cette participation est ramenée à 35% de l'indemnité touchée par les stagiaires en cas d'occupation par l'entreprise de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté.

Les taux qui précèdent peuvent être modifiés par règlement grand-ducal sans qu'ils ne puissent être inférieurs à 25% ni supérieurs à 75%.

Durée

Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période d'occupation de 12 mois. Une prolongation du stage de 12 mois peut être autorisée par le Ministre du Travail et de l'Emploi dans le cas d'une formation qualifiante respectivement dans le cas où la formation pratique suivie par le stagiaire est prévue par une convention collective de travail déclarée d'obligation générale au sens de l'article L.164-8 du Code du travail.

Priorité d'embauche et aides financières

En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat

de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement. Le salarié stagiaire dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision.

L'employeur qui embauche des chômeurs âgés ou de longue durée a droit au remboursement des cotisations sociales versées jusqu'à l'âge de la mise en retraite pour les chômeurs âgés de 45 ans accomplis.

23ter. La CSL se demande pourquoi ne pas avoir utilisé cette possibilité en ouvrant tout simplement le bénéfice du stage de réinsertion aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès de l'Adem depuis un mois au moins.

Quelle est la plus-value apportée par le stage en entreprise pour les seniors proposé par le projet en discussion?

Les différences constituent plutôt des points négatifs au détriment des salariés:

- Ce stage est d'une durée beaucoup plus courte: maximum 6 semaines au lieu de 12 mois.
- Ce stage ne fait l'objet d'aucune rémunération spécifique. Le chômeur non indemnisé devenant stagiaire ne perçoit donc aucun subside.

La CSL regrette fortement que cet instrument ne fasse l'objet d'aucune rémunération même partielle par les employeurs.

En outre, si une durée maximale de 6 semaines est prévue, une durée minimale devrait également être prévue pour protéger le demandeur d'emploi qui accepte une telle mesure.

Toutes les mesures en faveur de l'emploi (stage de réinsertion exposé ci-dessus ou contrat d'appui-emploi ou contrat d'initiation à l'emploi existant au profit des jeunes) s'accompagnent d'une contrepartie financière pour le bénéficiaire. L'employeur pouvant compter sur une prestation de travail doit s'acquitter en contrepartie d'un dédommagement même réduit du fait des aides étatiques.

On peut encore se poser la question de savoir quelles seront les conséquences d'un refus d'un tel stage par le demandeur d'emploi.

Le texte ne devrait-il pas prévoir que le demandeur d'emploi a le droit d'interrompre le stage le temps de se présenter auprès d'un autre employeur dans le cadre d'une offre d'emploi?

24. A la fin du stage l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Adem sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi soit à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise ou dans un autre secteur d'activité.

25. En cas d'embauche du salarié senior après la fin du stage, l'employeur peut obtenir le remboursement des cotisations sociales, part employeur et part salariale jusqu'au jour du départ en pension du salarié.

25bis. Cette aide financière existe d'ores et déjà, puisque l'employeur qui embauche des chômeurs âgés ou de longue durée a droit au remboursement des cotisations sociales versées jusqu'à l'âge de la mise en retraite pour les chômeurs âgés de 45 ans accomplis.

Afin d'éviter les abus, cette aide financière doit être subordonnée au maintien du salarié senior dans l'entreprise pour une durée minimale de 24 mois par exemple ou jusqu'à son départ en pension. A défaut, l'employeur doit être sanctionné par le remboursement de l'aide obtenue, exception faite de l'hypothèse dans laquelle le départ du salarié résulte d'une décision prise de son propre chef (faute grave ou démission).

Ce stage en entreprise pour senior doit, aux yeux de la CSL, être affiné et amélioré sur le modèle des autres mesures en faveur de l'emploi existantes. Des garde-fous sont également nécessaires afin d'éviter les abus de la part des employeurs.

La CSL propose que les entreprises visées doivent déjà avant un tel stage s'engager en vue d'une embauche éventuelle du chômeur senior.

Une autre piste serait la mise en place de programmes spécifiques en faveur des chômeurs âgés ouverts aux entreprises intéressées sous réserve d'engagements concrets sur des actions.

4. Passage à temps partiel du salarié de 50 ans

26. Le point 8 modifie un article qui avait été introduit par la loi dite PAN et qui n'a jamais trouvé application, alors que la réduction du temps de travail y prévue pour des salariés âgés était directement liée à l'engagement d'un demandeur d'emploi.

Le projet de loi vise à dissocier les deux éléments en permettant, d'une part, au salarié âgé de cinquante ans accomplis ayant une ancienneté de service de dix ans, de demander à son employeur une réduction de son temps de travail jusqu'à un maximum de 50%.

En cas d'accord de l'employeur, le salarié pourra conclure une assurance complémentaire au sens du Code de la sécurité sociale, et prendre à charge la part salariale et la part patronale (16%) correspondant à la partie non travaillée. L'Etat contribue à raison de 8% sur cette partie.

26bis. Le projet aurait dû aller encore plus loin en obligeant l'employeur à accorder le temps partiel sollicité par le salarié senior. A défaut, le changement proposé n'aura pas plus de succès que les dispositions actuelles.

En outre, tel que formulé, on pourrait en déduire que seuls les salariés de 50 ans et plus, ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent demander un tel temps partiel. Or, tous les salariés ont évidemment le droit de formuler une telle demande.

La CSL réclame en tout état de cause un véritable droit pour le salarié de 50 ans et plus de passer à temps partiel.

Pour ce faire, il faut que le salarié intéressé ait les moyens financiers de réduire son temps de travail.

En effet, le salarié qui réduit son temps de travail doit faire face à une perte de salaire, qui doit être compensée par une indemnisation.

Ainsi en Belgique, le droit à un aménagement de fin de carrière sous la forme d'un mi-temps ou d'une réduction des prestations d'1/5e temps jusqu'à l'âge de la retraite, pour les travailleurs de plus de 55 ans ayant une carrière professionnelle de 25 ans est accompagné du bénéfice, pour le salarié, d'une indemnité mensuelle versée par l'Office national de l'emploi.

Un salarié de 50 ans et plus qui, à sa propre demande, passe, chez le même employeur, d'un travail lourd qu'il effectue depuis au moins 5 ans, à un travail plus léger et qui subit, suite à cela, une perte de revenus, peut également prétendre à une prime de passage versée par l'Office national de l'emploi.

On entend par travail lourd une fonction que le travailleur lui-même considère comme trop lourde au vu de ses capacités. On entend par travail plus léger une fonction que le travailleur considère comme adaptée à ses capacités.

27. D'autre part, le projet (article L.526-2(2) proposé) prévoit une aide financière de la part du Fonds pour l'emploi correspondant à la part patronale des cotisations sociales, pendant 7 ans maximum, si l'employeur engage un demandeur d'emploi sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'une durée de 18 mois pour suppléer au moins à la partie du poste libéré.

27bis. L'aide financière versée à l'entreprise est subordonnée à une embauche subséquente sous CDI ou CDD d'une durée minimale de 18 mois.

Pour éviter les abus, il faut subordonner l'aide au fait que le salarié nouvellement embauché reste dans l'entreprise un certain temps, par exemple 18 mois au moins. A défaut, l'employeur doit être sanctionné par le remboursement de l'aide obtenue, exception faite de l'hypothèse dans laquelle le départ du salarié résulte d'une décision prise de son propre chef (faute grave ou démission).

Le projet précise que cette aide est versée pendant 7 ans maximum. Sa durée devrait être identique à celle du contrat conclu pour pallier l'absence du salarié senior passé à temps partiel.

5. Preretraitte des salariés postés et des salariés de nuit

28. Le projet propose de compléter l'article concernant la préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit afin de leur donner la possibilité de retarder leur départ à la retraite.

Cet article se lit comme suit:

„Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins et justifiant de vingt années au moins de travail posté dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives a droit à l'admission à la préretraite et au versement par l'employeur d'une indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Il en est de même du salarié justifiant de vingt années de travail prestées en poste fixe de nuit. Un règlement grand-ducal définit la notion de travail de nuit au sens de la présente disposition.“

Il est complété de l'alinéa suivant:

„Ont également droit à l'admission à la préretraite les salariés qui remplissent les conditions prévues aux deux alinéas qui précèdent et qui remplissent au moment du départ en préretraite ou au cours des trois années suivantes, la condition de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de soixante ans ont également le droit à l'admission, sans que la période d'indemnisation ne puisse dépasser trois années.

(...)“

29. Selon le commentaire des articles, cet ajout vise à permettre aux salariés visés de bénéficier dorénavant d'une indemnité de préretraite complète de trois années, même si au début du droit ils ont dépassé l'âge de 57 ans. Comme d'ores et déjà en matière de préretraite-ajustement², le cas de figure d'un droit à 3 années de préretraite avec un début du droit à l'âge de 62 ans devient possible et les salariés postés et les salariés travaillant de nuit auront eux aussi le choix de prolonger leur vie active.

29bis. Sans ces explications, il n'est pas aisé de comprendre le texte proposé. Notre chambre demande une reformulation plus simple du point 5° de l'article 2 du projet soumis pour avis (nouvel alinéa 3 de l'article L.583-1). Le bout de phrase „Ont également droit à l'admission“ se retrouve à deux reprises.

Par ailleurs, la CSL rappelle que dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme des pensions, elle soulevait, pour les salariés ayant recours à la préretraite travail posté et travail de nuit, le problème de la réduction de la pension en raison de la diminution du taux des majorations proportionnelles de 1,85% à 1,60%.

Il serait en effet illogique que la législation du travail permette à des travailleurs de quitter l'activité plus tôt en raison des conditions de travail difficiles, alors que le seul moyen de compenser une perte de leur pension serait un prolongement de leur activité.

Pour les travailleurs bénéficiant de la préretraite travail posté et travail de nuit, le maintien du taux de majorations proportionnelles à 1,85% serait la seule possibilité d'éviter une perte de leur revenu. Ces travailleurs bénéficient en outre souvent de majorations échelonnées à l'âge de 60 ans, lorsqu'ils prennent leur pension après la durée de la préretraite. L'on devrait prévoir le maintien des majorations proportionnelles et échelonnées en vigueur au 1er janvier 2013.

D'autre part, ne faut-il pas élargir les conditions de travail permettant à un salarié d'utiliser de plein droit la „préretraite travail posté et de nuit“ afin de tenir compte de l'évolution de l'environnement du travail? Tout en maintenant évidemment en vigueur les conditions actuelles d'ouverture de la „préretraite travail posté et de nuit“, l'on pourrait s'inspirer des paragraphes (1) et (2) de l'article L. 326-4 du Code du travail, qui définit les postes à risque, afin de permettre également à d'autres salariés travaillant dans des conditions difficiles d'y accéder:

(1) Est considéré comme poste à risques:

- 1. tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérogènes;**

² Selon l'article L.582-2 dernier alinéa du Code du travail, par dérogation aux autres modèles de préretraite, les entreprises déclarées éligibles à la préretraite-ajustement peuvent être autorisées à admettre leur personnel à la préretraite à partir au plus tôt du 1er janvier de l'année au cours de laquelle les salariés concernés accomplissent l'âge de 57 ans. D'autre part, les entreprises en question peuvent être autorisées à proroger la période d'indemnisation en préretraite au-delà de 60 ans sans que la période d'indemnisation totale ne puisse dépasser trois années.

2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en oeuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;
2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

30. Par ailleurs, est ajoutée, en conséquence, l'exception à la „cessation du droit à l'indemnité de préretraite à partir du jour où le préretraité remplit les conditions de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de 60 ans“, pour les salariés postés et les salariés travaillant de nuit.

Les droits à l'indemnité de préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit cessent de plein droit au plus tard à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse sont remplies, soit à 65 ans.

30bis. De manière générale, pour les préretraités il se peut que, vu la dégressivité de l'indemnité de préretraite, la pension de vieillesse anticipée à laquelle le préretraité a le cas échéant droit au cours de sa préretraite dépasse à partir d'un certain moment le montant de l'indemnité de préretraite. Ceci peut mener à la situation cocasse où le Fonds pour l'emploi qui se voit verser le montant de la pension de vieillesse par la CNAP en compensation de l'indemnité de préretraite, peut toucher un montant plus élevé qu'il ne verse au préretraité.

La CSL estime que dans cette situation le préretraité doit être informé du fait que la pension de vieillesse serait plus élevée que l'indemnité de préretraite qu'il touche afin qu'il puisse demander sa pension de vieillesse.

*

CONCLUSION

31. En conclusion, la CSL juge que le projet de loi est trop timoré pour garantir un accès et un maintien effectifs des salariés âgés dans le monde du travail. Cette garantie constitue pourtant le pendant indispensable de la récente réforme des pensions qui oblige les salariés à allonger leur carrière pour garder un niveau de pension équivalent à celui qui prévalait avant l'entrée en vigueur de cette réforme.

Dès lors, la CSL demande que le projet de loi soit amendé dans le sens des observations et des propositions exposées dans le présent avis.

Quant à la proposition d'allongement de la période de référence de 4 semaines à 4 mois permettant de flexibiliser la durée du travail des seuls salariés à temps partiels, notre Chambre s'y oppose. Cette proposition sans aucun lien avec la politique des âges et manifestement discriminatoire doit tout simplement être supprimée.

Luxembourg, le 19 juin 2014

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

*

PROPOSITION DE LOI

introduisant un droit au travail à temps partiel aux travailleurs âgés combiné à une pension de vieillesse anticipée partielle et modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale

Pour permettre un prolongement de la vie active dans des meilleures conditions, la CSL propose de créer de nouvelles dispositions permettant de cumuler un travail à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle. Des articles afférents nouveaux sont donc à insérer dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale.

En pouvant bénéficier de meilleures conditions de travail permettant aussi un accès progressif à la retraite, les salariés seront plus enclins à prolonger leur vie active.

Le salarié qui travaille à plein temps depuis 5 ans au moins auprès de son employeur et qui a droit à une pension de vieillesse anticipée conformément à l'article 184 du Code de la sécurité sociale, aura le droit de réduire sa durée du travail hebdomadaire de 25% ou de 50% et cela selon son propre choix. L'organisation du travail qui résultera de la formule choisie par le salarié, sera à fixer d'un commun accord entre employeur et salarié dans un avenant au contrat de travail.

Le salarié devra aviser son employeur de sa volonté de réduire son temps de travail moyennant un préavis de 2 mois.

L'employeur ne pourra s'opposer à la réduction de la durée du travail que pour des raisons objectives liées à l'organisation du service auquel le salarié est affecté ou encore en raison d'une qualification spéciale du salarié. Ces raisons devront être formulées de façon précise. Elles doivent être transmises au salarié endéans un délai de huit jours à compter de sa demande de réduction du temps de travail.

La date à partir de laquelle la réduction de la durée de travail devient applicable pourra dans ce cas être reportée de trois mois au plus. Le début de la pension partielle sera reporté en conséquence.

Si le salarié estime que le motif de report n'est pas justifié ou en cas de refus de l'employeur, le salarié concerné pourra saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé pour faire constater son droit à la réduction du temps de travail et demander la condamnation de l'employeur au respect de ce droit.

Le salarié remplissant les conditions d'accès à la retraite partielle aura ainsi le droit de diminuer son temps de travail hebdomadaire pour une durée qui peut s'étendre du moment de la réduction de la durée du travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Il pourra évidemment partir en retraite complète dès qu'il le souhaite.

Le salarié qui réduit son temps de travail bénéficiera donc en plus de son salaire d'une pension partielle proratisée en fonction de la réduction de la durée du travail.

Ce montant évoluera avec l'échelle mobile des salaires et avec le facteur de revalorisation. Toutefois, la pension sera recalculée chaque premier janvier en fonction des revenus touchés par le salarié au cours de la période du temps partiel et avec application des nouveaux taux de majoration proportionnel et forfaitaire s'ils sont plus favorables. Pour le recalcul de la pension, il y a lieu d'utiliser le facteur de revalorisation applicable au moment du recalcul.

Le salarié aura évidemment la possibilité de compléter son assurance moyennant le versement de cotisations pour la part du revenu correspondant à la durée du travail libérée conformément à l'article 173 CSS.

Au terme de la retraite partielle qui correspond soit à la date du départ définitif à la retraite (au plus tard à 65 ans), soit à la date de décès du salarié, la pension est refixée de manière définitive avec effet au mois qui suit la cessation du contrat de travail sur la base du salaire réalisé à la date de cette cessation et le versement du salaire prend fin. Un nouveau taux de majorations proportionnelles est appliqué à partir de ce moment tenant compte des mois travaillés depuis l'obtention de la retraite partielle.

Pour le recalcul de la pension définitive, il y a lieu d'utiliser le facteur de revalorisation applicable au moment du recalcul. En effet, d'après les dispositions relatives au modérateur du réajustement prévues par la loi, dispositions dont l'automatisme n'est pas acceptable, une diminution du taux de remplacement de la pension pourra avoir lieu entre l'année d'attribution de la pension partielle et son recalcul.

En cas de cessation du contrat de travail, la pension refixée est intégralement allouée. En cas de décès, la pension partielle prend fin et la pension refixée dans son intégralité sert de base au calcul de la pension de survie.

Les dispositions de non-cumul de l'article 226 du Code de la sécurité sociale ne sont pas applicables à la pension partielle.

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

Article 1. Modification du Code du travail:

Il est ajouté un paragraphe 2 à l'article L.125-3 du Code du travail de la teneur suivante:

„Le salarié qui travaille à plein temps depuis 5 ans au moins auprès de son employeur et qui a droit à une pension de vieillesse anticipée conformément à l'article 184, paragraphe 1 ou 2, du Code de la sécurité sociale, a le droit de réduire sa durée de travail hebdomadaire de 25 pour cent ou de 50 pour cent et de bénéficier parallèlement d'une pension de vieillesse anticipée partielle.

Le salarié qui choisit de bénéficier du droit énoncé au paragraphe qui précède demande par lettre recommandée une réduction de sa durée du travail hebdomadaire à son employeur. Il précise dans sa demande s'il désire réduire sa durée de travail hebdomadaire de 25 pourcent ou de 50 pourcent.

Le salarié doit aviser son employeur de sa volonté de réduire son temps de travail hebdomadaire moyennant un préavis de 2 mois par lettre recommandée.

L'employeur ne peut s'opposer à la réduction de la durée du travail et différer la date du début de la réduction du temps de travail, que pour des raisons objectives liées à l'organisation du service auquel le salarié est affecté ou encore en raison d'une qualification spéciale du salarié. Ces raisons doivent être formulées de façon précise et communiquées par lettre recommandée au salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa demande. La date à partir de laquelle la réduction de la durée de travail devient applicable peut dans ce cas être reportée de trois mois au plus.

Si le salarié estime que le motif de report n'est pas justifié ou en cas de refus de l'employeur, le salarié concerné peut saisir le président du tribunal du travail statuant en matière de sommaire pour faire constater son droit à la réduction du temps de travail et demander la condamnation de l'employeur au respect de ce droit.“

Commentaire de l'article 1:

Un paragraphe 2 nouveau est inséré à l'article L125-3 du Code du travail, créant un droit à la réduction du temps de travail au salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée sur base de l'article 184, paragraphe 1 ou 2 du Code de la sécurité sociale et qui travaille à plein temps depuis 5 ans au moins auprès de son employeur. Le salarié peut choisir entre deux formules: réduire sa durée de travail du plein temps à 75 pourcent ou à 50 pourcent. Il cumulera son emploi à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle.

L'employeur aura dans certains cas le droit de reporter le début de la réduction du temps de travail du salarié demandeur. Le salarié, s'il estime que l'employeur abuse de son droit de report, pourra saisir le président du tribunal du travail pour faire constater son droit à la réduction du temps de travail et demander la condamnation de l'employeur au respect de ce droit.

Article 2. Modifications du Code de la sécurité sociale.

2.1. A l'article 184 du Code de la sécurité sociale est ajouté un nouveau paragraphe 6 libellé comme suit:

„Le salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée conformément aux paragraphes 1 ou 2, et qui réduit son temps de travail hebdomadaire sur base de l'article L.125-3 (2) du Code du travail, a droit à une pension de vieillesse anticipée partielle calculée au prorata de sa réduction de durée de travail. Les paragraphes 3 et 4 du présent article ainsi que les articles 226 et 230 ne sont pas applicables à cette pension de vieillesse anticipée partielle.“

Commentaire de l'article 2.1:

Cet article prévoit la création d'un droit à une pension de vieillesse anticipée partielle suite à une réduction du temps de travail à un moment où un droit à une pension de vieillesse anticipée existe.

Dans le cadre du recours à cette pension partielle, les dispositions anti-cumul normalement applicables avant l'âge de 65 ans ne jouent pas.

La pension de vieillesse partielle est calculée comme suit: on calcule une pension de vieillesse „complète“ à laquelle l'assuré aurait droit; ensuite on applique un pourcentage à cette pension complète pour trouver la pension partielle à laquelle l'assuré a droit suite à sa demande. Ce pourcentage correspond à la réduction de son temps de travail.

Ainsi un assuré qui passe du temps plein à un mi-temps touche la moitié de sa pension „complète“.

Un assuré qui passe du temps plein à un „trois-quarts“ touche 25% de sa pension „complète“.

2.2. L'article 185, paragraphe 4 du Code de la sécurité sociale est complété comme suit:

„La pension de vieillesse anticipée partielle obtenue en vertu de l'article 184, alinéa 6, prend cours le premier jour du mois suivant la réduction de la durée de travail hebdomadaire demandée sur base de l'article L.125-3 (2) du Code du travail.“

Commentaire de l'article 2.2:

Cet article fixe le début de la pension de vieillesse anticipée partielle.

2.3. L'article 192 du Code de la sécurité sociale est complété par un paragraphe 3 qui prend la teneur suivante:

„Pour le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée partielle conformément à l'article 184, alinéa 6, ce recalcul se fait au premier janvier de chaque année et au moment de la cessation définitive du contrat de travail, mais au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans. L'allocation de fin d'année prévue à l'article 219bis est refixée selon les mêmes modalités. A cet effet, le taux prévu à l'article 214, alinéa 1 point 1) reste applicable au cas où cette option est plus favorable pour l'assuré. Dans le cas inverse, la pension de vieillesse est recalculée sur base des taux, seuils et augmentations prévus à l'article 214 refixés.“

Commentaire de l'article 2.3:

Cet article prévoit que le taux de majorations proportionnelles est refixé chaque année en tenant compte des périodes d'assurance obligatoire effectuées depuis le début de la pension de vieillesse anticipée.

2.4. L'article 214 est complété comme suit:

„Le montant de la pension de vieillesse anticipée partielle prévue à l'article 184, alinéa 6 est déterminé conformément aux alinéas précédents en appliquant au montant ainsi obtenu le pourcentage de la réduction de la durée du travail.“

Commentaire de l'article 2.4:

Cet article fixe le montant de la pension de vieillesse anticipée partielle conformément à l'article 2.1.

2.5. L'article 223 est complété par l'alinéa 5 suivant:

„Pour le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée partielle, le complément alloué est calculé sur base d'une pension minimum proratisée au même pourcentage que la pension de vieillesse anticipée partielle.“

Commentaire de l'article 2.5:

Les bénéficiaires d'une pension partielle auront droit à une pension minimale dans les mêmes conditions que les bénéficiaires d'une pension „complète“ tout en procédant à une proratisation.

2.6. L'article 225 est complété par l'alinéa 3 suivant:

„Pour le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée, le recalcul de la pension de vieillesse partielle conformément à l'article 192 (3) se fait par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le moment de ce recalcul.“

Commentaire de l'article 2.6:

Afin d'éviter d'appliquer un autre facteur de revalorisation aux différentes „tranches“ de le pension il convient de prendre le facteur de revalorisation applicable au premier janvier et moment du début de la pension de vieillesse définitive à l'ensemble de la pension de vieillesse.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6678/02

N° 6678²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session extraordinaire 2013-2014

PROJET DE LOI**portant modification du Code du travail et portant introduction
d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(3.7.2014)

Par dépêche du 4 avril 2014, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, le projet sous avis a pour objet d'*„améliorer la place des salariés plus âgés dans le système économique“* en introduisant un certain nombre de mesures préventives destinées à favoriser leur maintien en activité. Les procédés qu'il envisage ne constituent qu'un *„cadre“* devant être adapté en fonction de la situation d'emploi des salariés âgés dans chaque entreprise visée.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que le *„plan de gestion des âges“*, nouvellement introduit dans le Code du travail par le projet sous avis, est un outil potentiellement utile qui devrait permettre de rendre plus transparentes la carrière et les conditions de travail des salariés ayant un certain âge.

De même, le parcours professionnel de ces derniers pourra être mieux suivi et, le cas échéant, adapté dans son évolution.

Par ailleurs, cette nouvelle mesure est susceptible de renforcer la prise de conscience de la situation des travailleurs âgés – qui sont particulièrement sensibles aux tensions du marché du travail – et d'entraîner une responsabilisation des entreprises vis-à-vis de ceux-ci. Ce phénomène de responsabilisation est censé être encore renforcé par la mise en place d'un *„Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail“*.

Si la Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve ces innovations, elle s'interroge néanmoins sur leur efficacité réelle dans la mesure où l'obligation d'établir un plan de gestion des âges n'est prévue que pour les entreprises occupant habituellement 150 salariés au moins. En effet, même si les auteurs du projet justifient ce seuil par le fait qu'il s'agit *„du même seuil que celui qui est appliqué en matière de codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises“*, la grande majorité des employeurs présents sur le marché du travail est composée de petites et moyennes entreprises employant moins de 150 personnes. Autrement dit, une très grande partie des salariés, et a fortiori évidemment des salariés âgés, ne sera pas couverte par un plan de gestion des âges en raison du seuil susvisé.

Concernant les autres mesures en matière de politique des âges prévues par le texte sous avis, la Chambre ne peut que s'en féliciter. Il en est ainsi de la possibilité offerte au salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite de continuer son service à temps partiel tout en touchant une partie de sa pension de vieillesse, de la faculté des demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans de suivre un stage en entreprise, ainsi que du choix des salariés âgés de cinquante ans ou plus et ayant une ancienneté de service d'au moins dix ans d'opter pour le travail à temps partiel.

En guise de conclusion, la Chambre note que ces diverses mesures destinées à favoriser l'encadrement des salariés plus âgés, notamment en adaptant leurs conditions de travail aux risques de santé liés

à l'âge, ne visent que le secteur privé. Elle se demande cependant s'il ne serait pas indiqué de prévoir des procédés semblables – mutatis mutandis bien évidemment – dans le secteur public élargi.

Sous la réserve des remarques qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 3 juillet 2014.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

6678/03

N° 6678³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI**portant modification du Code du travail et portant introduction
d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges**

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(3.11.2014)

Par sa lettre du 4 avril 2014, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

L'objet du projet de loi sous avis est d'introduire dans le droit du travail un paquet de mesures en faveur des salariés âgés ou „seniors“.

La mesure principale consiste en l'obligation, pour l'employeur occupant au moins 150 salariés, d'établir en collaboration avec le service de santé au travail compétent un plan de gestion des âges, qui doit être soumis à l'avis de la délégation du personnel et signé par les partenaires sociaux au niveau approprié, puis transmis au secrétariat du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après, le „CPTE“) en vue de son homologation par le ministre ayant le travail dans ses attributions (ci-après, le „Ministre“).

En cas d'échec dans l'établissement d'un tel plan, le présent projet de loi prévoit que les partenaires sociaux saisissent conjointement le CPTE qui pourra formuler des recommandations et inviter les parties à reprendre leurs négociations. Le Ministre homologuera un nouveau plan, même à défaut d'accord entre les partenaires sociaux, qui lui sera présenté par l'entreprise en y intégrant, le cas échéant, les recommandations du CPTE. En cas d'absence de plan de gestion des âges homologué, le Ministre peut prononcer une amende administrative de 10.000 euros.

Le projet de loi prévoit d'introduire en outre un „Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail“, rattaché à la Division de la santé au travail, relevant du ministère de la Santé, visant (i) à conseiller les salariés et les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail pour diminuer les maladies liées à l'activité professionnelle, (ii) à initier des actions de sensibilisation et d'information et (iii) à procéder à la coordination des diverses mesures concernant la politique des âges existant dans le domaine de la médecine du travail.

Le projet de loi sous avis a encore pour objet d'étendre la période de référence pour les contrats à temps partiel à quatre mois (au lieu de quatre semaines, respectivement un mois actuellement) et d'introduire un stage non rémunéré en entreprise pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Finalement, le projet de loi procède à l'adaptation de certaines dispositions du Code du travail tenant à la préretraite.

Au regard de l'importance du présent projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

*

RESUME SYNTHETIQUE

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers désapprouvent, de manière générale, l'approche coercitive adoptée par le Gouvernement, sans concertation préalable des partenaires sociaux, pour traiter la problématique du chômage des seniors à travers le projet de loi sous avis. Il est fondamental à leurs yeux de rappeler que l'emploi dans les entreprises, y compris celui des seniors, ne peut pas être décrété par la mise en place de cadres légaux contraignants.

Les deux chambres professionnelles critiquent en premier lieu l'obligation d'instaurer un plan de gestion des âges pour les entreprises d'au moins 150 salariés, tant dans son principe que dans sa mise en oeuvre. D'une part, le faible taux d'emploi des seniors au Luxembourg, n'est pas le fruit d'un prétendu choix des employeurs, mais s'explique principalement par l'existence d'un système généreux de sécurité sociale et d'un ensemble de considérations d'ordre sociologique. Aussi, contraindre les employeurs à mettre en place, et à respecter, un plan de gestion des âges n'est pas une solution pour maintenir dans l'emploi les travailleurs plus âgés, d'autant plus qu'une véritable politique de gestion des âges doit prendre en compte tous les âges à travers une stratégie intergénérationnelle et être adaptée à chaque entreprise par des systèmes incitatifs et non contraignants.

D'autre part, s'agissant des modalités de mise en oeuvre du plan de gestion des âges, prévues par le projet de loi sous avis, les deux chambres professionnelles les considèrent comme inacceptables non seulement au motif qu'elles mettent en danger le pouvoir de direction de l'employeur mais aussi parce qu'elles sont extrêmement lourdes. Les deux chambres professionnelles insistent partant pour que:

- l'instauration du plan de gestion des âges soit de la compétence exclusive de l'employeur;
- la procédure d'établissement du plan de gestion des âges soit sensiblement allégée;
- subsidiairement, que l'Office National de Conciliation soit compétent en lieu et place du CPTÉ;
- l'objet du plan de gestion des âges soit revu;
- la question de l'opportunité d'instituer un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail soit repensée.

Quant au second volet du projet de loi sous avis, relatif à des mesures incitatives portant modification de diverses dispositions du Code du travail, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soutiennent les mesures en faveur d'une flexibilisation du travail à temps partiel ainsi que la possibilité de stages non rémunérés pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans, sous certaines conditions. En revanche, les mesures de réduction du temps de travail pour les salariés âgés de cinquante ans ainsi que les assouplissements en matière de préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit ne trouvent pas d'utilité aux yeux des deux chambres professionnelles. Elles regrettent que le présent projet de loi vise, une fois de plus, à introduire des mesures parcellaires et déplorent l'absence de mise à plat et de réforme de l'ensemble des instruments existants en matière d'intégration des demandeurs d'emploi sur le premier marché du travail.

A l'instar du projet de loi n° 6545 portant sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises et du projet de loi n° 6555 concernant le reclassement professionnel interne et externe, le projet de loi sous avis fait peser sur les employeurs des obligations lourdes et non justifiées. Les deux chambres professionnelles dénoncent partant une certaine forme d'interventionnisme économique spécialement dans les projets de loi en matière de droit du travail et mettent en garde le Gouvernement contre une tendance à la „complication administrative“.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Les auteurs du projet de loi sous avis indiquent, dans le cadre de l'exposé des motifs, que le taux d'emploi des salariés plus âgés au Luxembourg (39,5% en 2012) reste nettement en deçà de la moyenne UE-27 (en 2012) qui est de 48,8%. Ils citent dans ce contexte le chômage de longue durée qui affecte principalement les salariés plus âgés, phénomène qui est amplifié par le nombre de reclassés „*particulièrement élevé parmi les salariés de ces catégories d'âge*“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à soulever d'emblée que le projet de loi sous avis a le mérite d'aborder un véritable problème de société: celui du vieillissement de la population et de son impact considérable sur la croissance et sur la soutenabilité des régimes de sécurité

sociale. Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles partagent le point de vue des auteurs selon lequel il importera plus que jamais d'augmenter, dans les années à venir, le taux d'emploi global au Luxembourg et donc également de maintenir dans l'emploi les travailleurs plus âgés.

Elles soulignent toutefois que, d'un côté, les objectifs européens en termes d'emploi sont extrêmement ambitieux et que, de l'autre, elles ne sont pas d'avis qu'au Luxembourg „*la pratique de se séparer des salariés plus âgés reste largement répandue*“ et que „*la perception du salarié plus âgé reste malheureusement dans de nombreuses entreprises (...) plutôt négative et le recours aux systèmes de départ anticipé (notamment la préretraite) n'a pas du tout diminué*“. Sachant qu'une large majorité d'entreprises implantées au Luxembourg sont des PME, voire des entreprises familiales de taille réduite, les chefs d'entreprise ont traditionnellement tendance à gérer leurs ressources humaines dans un esprit d'équipe, tout en étant conscients de la pénurie de main-d'oeuvre future sur le terrain et sont soucieux d'intégrer dans leur personnel des salariés plus âgés qui font souvent preuve d'une expérience professionnelle étendue et d'un niveau élevé de compétences. Les deux chambres professionnelles, conscientes des défis en matière d'emploi des salariés plus âgés et des enjeux aux niveaux économique et social qui en découlent, se doivent de relever que la politique des âges dans les entreprises relève d'une responsabilité partagée des entreprises, des salariés et des pouvoirs publics. Il importe dès lors de ne pas pointer du doigt les entreprises comme étant les principaux responsables du faible taux d'emploi actuel des seniors alors que l'existence de dispositifs généreux au Luxembourg, tels que celui des préretraites, n'incite pas les seniors à rester en activité. Par ailleurs, ce faible taux d'emploi est à mettre en relation avec le faible taux d'emploi des femmes et surtout des femmes seniors qui avaient, dans le passé, fait un choix familial qui les avait écartées du marché de l'emploi. Ces choix sociétaux ont fondamentalement impacté pendant des décennies les évolutions du marché du travail national. Il est essentiel de prendre ce phénomène structurel en considération.

Toutefois, les besoins d'un maintien des salariés plus âgés en activité sont multiples dans notre société fortement influencée par des changements démographiques rapides, changements dont le vieillissement de la population fait partie. Le maintien du potentiel de croissance qualitatif de l'économie nationale, la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, la transmission du savoir-faire d'une génération à l'autre et le financement des systèmes de protection sociale ne sont que quelques aspects étroitement liés à une politique générale des âges dans notre société et dans les entreprises.

Les deux chambres professionnelles ne sont toutefois pas convaincues que le fait de légiférer en la matière soit le bon choix politique. Les organisations représentatives des intérêts des entreprises, et plus particulièrement l'UEL, ont par le passé soutenu des campagnes d'incitation horizontales ou sectorielles en vue de promouvoir des bonnes pratiques au sein des entreprises, privilégiant ainsi une „politique d'incitation“ à une politique contraignante. Diverses initiatives favorisant l'employabilité des seniors dans le cadre d'une politique socialement responsable, notamment par le biais de l'INDR, ont ainsi permis de développer une prise de conscience plus incisive auprès des chefs d'entreprises.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent sur le fait que, contrairement à ce qui a été relevé par les auteurs dans l'exposé des motifs, le présent projet de loi n'est pas le „*résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux*“ au sein du CPTÉ. De ce fait, il ne peut être question de „*compromis entre les différentes positions*“, sachant que les représentants des entreprises n'ont à aucun moment laissé planer des doutes quant à la nécessité d'une approche volontariste et non contraignante en matière de politique des âges dans les entreprises au Luxembourg. Le présent projet de loi n'est donc pas le fruit d'un compromis entre les représentants patronaux et syndicaux, mais le seul choix politique du Gouvernement.

Les deux chambres professionnelles regrettent par ailleurs que le présent projet de loi vise, une fois de plus, à n'introduire que des mesures parcellaires. Elles déplorent le fait qu'aucune mise à plat ni aucune réforme de l'ensemble des instruments existants en matière d'intégration des demandeurs d'emploi sur le premier marché du travail ne soit initiée et qu'au contraire, ces instruments, basés sur les mêmes prémisses surannées puissent encore venir s'appliquer à la politique de gestion des âges.

Il est fondamental de rappeler que l'emploi dans les entreprises ne peut pas être décrété par la mise en place de cadres légaux contraignants. Dès lors, les deux chambres professionnelles regrettent que le Gouvernement s'attache à mettre en place un système contraignant et répressif à la place d'un système incitatif efficace pour l'embauche „*juniors-seniors*“, intégrant des outils de diagnostic et d'appui-conseil, permettant d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une réelle stratégie de gestion des âges et répondant à leurs besoins.

Les chapitres suivants commentent les points critiques essentiels pour la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers.

1.1. Obligation d'instaurer un plan de gestion des âges pour les entreprises occupant au moins 150 salariés

Comme indiqué ci-dessus, le Gouvernement a considéré que „pour renforcer la sensibilisation au sein des entreprises qui souvent devraient mieux gérer leurs ressources humaines en prenant en compte la pyramide des âges“, il fallait opter pour la mise en place d'un „instrument législatif“, devenu „indispensable“. Ainsi, selon les auteurs, le projet de loi veut principalement fournir le cadre d'un dialogue entre les employeurs et leur personnel en leur laissant une large latitude pour choisir les instruments qui conviennent le mieux à la situation particulière de l'entreprise.

Les entreprises concernées devraient se conformer à la nouvelle législation dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du texte. La durée de validité du plan serait de „trois ans au moins ou de six au plus à partir de son entrée en vigueur“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à cette approche dénuée de toute logique et aux conséquences néfastes.

De prime abord, les deux chambres professionnelles défendent le point de vue que le pouvoir de décision en matière de gestion du personnel, en général, et de la politique des âges, en particulier, devrait rester de la compétence exclusive de l'employeur alors qu'il s'agit d'un aspect essentiel de la stratégie managériale de l'entreprise.

En deuxième lieu, il importe de rappeler que la politique de gestion des âges est fortement dépendante de l'activité de l'entreprise, donc du secteur économique concerné, et ne peut pas découler de textes légaux contraignants, qui ignorent les réalités du terrain.

Troisièmement, le fait que le Gouvernement se réfère au seuil de 150 salariés, à partir duquel le plan de gestion des âges devient obligatoire, engendre un effet discriminatoire au désavantage des entreprises dont le nombre de salariés est situé en dessous de ce seuil et qui à terme se verront confrontées au risque de ne pas pouvoir recourir aux mêmes services d'assistance-conseil que les entreprises soumises à l'obligation légale.

Les deux chambres professionnelles se demandent d'ailleurs pourquoi les auteurs ont opté pour une fixation du seuil limite à 150 salariés. Ils auraient tout aussi bien pu choisir le seuil de 250 salariés (seuil limite européen pour une entreprise de taille moyenne), voire celui appliqué dans le cadre du plan de gestion des âges français qui se situe à 300 salariés.

En définitive, les deux chambres professionnelles dénoncent l'approche coercitive du projet de loi, inspirée par un certain interventionnisme économique, et mettent en garde le Gouvernement contre une tendance à la „*complication administrative*“, spécialement dans les projets de loi en matière de droit du travail. Il en va ainsi de l'obligation faite aux entreprises occupant au moins 150 salariés d'instaurer un plan de gestion des âges ainsi que de la réforme des organes de représentation du personnel prévue par le projet de loi n° 6545 portant sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises.

En effet, les initiatives prises en France en faveur des seniors montrent les limites d'une politique coercitive engagée par les autorités nationales. Depuis 2005/2006, le „*Plan national d'Action concerté pour l'Emploi des seniors*“ français a été complété par un cadre légal qui, sur la période 2010-2014, a introduit graduellement les accords et plans d'action sur la gestion des âges dans les entreprises prévoyant des obligations renforcées dans le chef des employeurs en faveur de l'emploi des seniors.

Toutefois, dès le début, ces actions menées ont connu plusieurs limites majeures: (i) les mesures entraînaient un renforcement de la stigmatisation de l'âge plutôt qu'une atténuation et ont parfois même eu un effet entièrement contre-productif en termes d'embauche des seniors ou de leur maintien dans l'emploi; (ii) elles étaient focalisées sur l'offre de travail senior et ignoraient le côté demande de la part des entreprises; (iii) elles étaient formulées sur le registre de l'impératif catégorique à l'attention des entreprises et s'avéraient donc plus coercitives qu'incitatives; (iv) elles prônaient le vieillissement actif, sans toutefois renouveler les paradigmes qui fondaient l'action des autorités françaises et qui auraient dû orienter leurs initiatives, non plus autour d'un concept de „gestion de l'emploi segmentée par l'âge“, mais plutôt autour d'un message neutre prenant en compte les stratégies des ressources humaines préventives de maintien de la capacité de travail à tout âge; (v) elles se démarquaient également par la faiblesse des moyens mis en oeuvre. Ainsi, l'appui-conseil à une gestion des âges favo-

rables à l'emploi des seniors n'a pas réellement pu être développé comme vecteur-clé par lequel les entreprises de toute taille et de tout secteur pouvaient être sensibilisées et accompagnées individuellement en vue de la mise en oeuvre de mesures en faveur des seniors.

L'appui-conseil offert n'a pas suffisamment pu, malgré son objectif principal, engendrer un ciblage des mesures sur les besoins spécifiques des entreprises, en omettant de mettre davantage l'accent sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou sur l'organisation du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers regrettent dès lors que le Gouvernement se soit en partie inspiré du modèle français qui, entre 2010 et 2014, a été étendu, mais qui manque de résultats probants et qui n'a pas su créer la dynamique escomptée.

Lorsque l'on compare le „plan de gestion des âges“ tout comme le paquet de mesures prévus par le projet de loi sous avis aux initiatives étrangères, notamment celles réalisées dans les pays scandinaves, l'on voit comme différence fondamentale au Luxembourg le manque d'esprit d'intégration entre, d'une part, les mesures en faveur des jeunes et, d'autre part, les mesures favorisant l'emploi des salariés plus âgés. Ainsi, les aspects de stratégie intergénérationnelle tout au long du cycle de vie, qui fait souvent défaut dans les entreprises, sont insuffisamment traités dans le projet de loi.

A l'opposé, via une nouvelle structure, les auteurs promettent, pour ainsi dire, une expertise qui risque de se limiter à „la question de la prévention de certaines pathologies respectivement des conditions de travail“, sans prendre en considération ce qui sera l'élément-clé de sauvegarde de la compétitivité de nos entreprises: la transmission des compétences stratégiques entre générations et la promotion de la coopération, tous âges confondus, entre les ressources humaines, par une gestion de tous les âges axée sur la diversité.

Les deux chambres professionnelles doutent que le projet de loi sous avis apporte, dans sa mouture actuelle, des réponses adéquates à la question centrale du renouvellement rapide des générations au travail qui constituera, dans les années à venir, le principal défi pour nos entreprises.

Finalement, si les deux chambres professionnelles ne sont pas opposées au principe même d'un plan de gestion des âges dans les entreprises d'au moins 150 salariés, elles tiennent néanmoins à réitérer leur attachement à une politique de gestion des âges qui soit, sinon exclusivement, du moins essentiellement incitative. Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles dénoncent l'approche répressive adoptée par le projet de loi sous avis, tendant à la fixation d'une amende administrative (d'un montant de 10.000 euros) en cas d'absence d'un plan de gestion des âges homologué, constatée par l'Inspection du travail et des mines.

Quant aux modalités d'établissement du plan de gestion des âges prévues dans le projet de loi sous avis, elles appellent également un certain nombre de critiques de la part des deux chambres professionnelles.

1.1.1. L'établissement du plan de gestion des âges doit relever de la compétence exclusive de l'employeur

Les deux chambres professionnelles critiquent avec véhémence l'obligation contenue dans le projet de loi sous avis de consulter les représentants du personnel, voire de négocier avec ces derniers, alors que la gestion de la politique des âges dans l'entreprise doit être une décision souveraine de l'employeur. Elles attirent en particulier l'attention des auteurs sur l'existence de libellés contradictoires dans différents articles du projet de loi: si d'un côté, le plan de gestion des âges doit être „soumis à l'avis de la délégation du personnel“ (article L. 281-1, paragraphe (3), alinéa 1er projeté), il apparaît également que le plan „est signé par les partenaires sociaux“, c'est-à-dire par l'employeur et la délégation du personnel (article L. 281-1, paragraphe (3), alinéa 2 projeté) et que dans le „cas où les partenaires sociaux ne parviennent pas un accord“, le CPTE a le droit d'inviter „les parties à reprendre leurs négociations“ (article L. 281-2 projeté). Les deux chambres professionnelles demandent partant une clarification de texte sur ces points.

Etant donné que dans les entreprises d'au moins 150 salariés, la représentation du personnel est actuellement assurée par le comité mixte d'entreprise (ci-après, le „Comité mixte“), les deux chambres professionnelles s'étonnent que le projet de loi sous avis donne compétence à la délégation du personnel quand bien même la suppression du Comité mixte est prévue dans le projet de loi n° 6545 portant sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises et que ce projet de loi est actuellement discuté à la Chambre des Députés.

Les deux chambres professionnelles jugent utile de rappeler que dans leur avis commun du 25 avril 2013 sur ledit projet de loi n° 6545, elles ont considéré que la suppression du Comité mixte ne constituerait pas une simplification de la structure du dialogue social dans la mesure où elle conduira à transférer l'ensemble de ses compétences, y compris les compétences de codécision, à la délégation du personnel.

Compte tenu de l'impact important que pourrait avoir le projet de loi n° 6545 sur l'existence et les compétences des organes de représentation du personnel actuels, les deux chambres professionnelles jugent indispensable de rappeler que la gestion de la politique des âges, qui constitue un aspect particulier de la gestion du personnel, devra uniquement être soumise à une consultation des représentants du personnel et, en aucun cas, ne devra résulter d'une codécision de ceux-ci.

En outre, il est inacceptable que suivant l'article L. 281-1 du Code du travail projeté, l'entreprise, tenue d'établir un plan de gestion des âges (ci-après, le „Plan“), doive le faire obligatoirement „en étroite collaboration avec le service de santé au travail compétent, le salarié désigné et le délégué à la sécurité“ alors que:

- la notion de collaboration n'est pas claire – et semble aller au-delà de la simple consultation –, ce qui amputerait d'autant le pouvoir de décision de l'employeur,
- s'agissant des différents services de santé au travail (dont le Service de santé multisectoriel auquel est affiliée la majorité des PME), ils sont déjà à l'heure actuelle submergés et se verraient encore attribuer une nouvelle compétence dans le cadre du présent projet de loi en plus de celles prévues par le projet de loi n° 6555 concernant le reclassement professionnel interne et externe; ce ne serait là qu'un gage de l'inefficacité de leur contribution à ce processus.

1.1.2. L'établissement du plan de gestion des âges ne doit pas être soumis à une procédure excessivement lourde

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dénoncent la lourdeur de la procédure tendant à la mise en place d'un Plan qui impose:

- dans une première étape, une collaboration étroite avec le service de santé au travail, le travailleur désigné et le délégué à la sécurité;
- dans une deuxième étape, l'avis de la délégation du personnel, puis la signature du Plan par les partenaires sociaux au niveau approprié;
- ensuite, l'instruction du dossier par le secrétariat du CPTE, suivi d'un avis du CPTE;
- enfin, l'homologation du Plan par le Ministre.

Les deux chambres professionnelles marquent leur désapprobation face à cette succession d'étapes obligatoires qui, outre le fait qu'elle conduit à une procédure extrêmement lourde, constitue une immixtion inacceptable de l'administration et des syndicats dans la gestion du personnel.

Le projet de loi prévoit que les entreprises soient exemptes de l'obligation d'instaurer un Plan pour le cas où elles seraient couvertes, dans le cadre d'une convention collective de travail d'entreprise, par un tel Plan, contenant au moins trois des sept points prévus ci-après (point 1.1.4).

Une convention collective de travail sectorielle pourrait également, d'après le projet de loi, fixer un „cadre général“ relatif à la gestion des âges.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'expriment contre toute inclusion de considérations de gestion des âges dans les conventions collectives, qu'il s'agisse de conventions collectives d'entreprises ou sectorielles, étant donné que la gestion des âges dans l'entreprise constitue, comme cela a été énoncé ci-dessus, une décision souveraine de l'employeur et doit le rester.

1.1.3. Subsidièrement, le désaccord éventuel entre les partenaires sociaux doit être tranché par l'Office National de Conciliation

A titre principal, les deux chambres professionnelles réitèrent leur opposition à toute négociation avec les représentants du personnel dans le contexte de la gestion des âges dans les entreprises. Comme exprimé sous le point 1.1.1 ci-dessus et compte tenu de l'article L. 281-2 du Code du travail projeté qui traite du „cas de désaccord éventuel entre partenaires sociaux“ sur le Plan, elles enjoignent les auteurs de clarifier le rôle de la délégation du personnel.

Subsidiairement, si les auteurs devaient considérer qu'une négociation entre partenaires sociaux devait absolument avoir lieu, les deux chambres professionnelles s'opposent aux modalités prévues en cas de désaccord sous l'article L. 281-2 du Code du travail tel que projeté, à savoir (i) la saisine conjointe par les parties du CPTE, après signature d'un procès-verbal de désaccord en joignant copie de celui-ci et la possibilité pour le CPTE de „*formuler des recommandations*“ et d'„*inviter les parties à reprendre leurs négociations*“ en vue de soumettre au Ministre et dans un délai de 3 mois, un Plan en vue de son homologation.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le CPTE ne constitue pas l'organe approprié pour le règlement d'un éventuel désaccord sur le Plan. Elles rappellent l'existence de l'Office national de conciliation qui a principalement pour mission de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail et dans le cadre de la négociation d'une convention collective, conformément aux articles L. 163-1 et suivants du Code du travail. Elles invitent partant les auteurs à renvoyer en l'espèce à la procédure de conciliation prévue devant l'Office national de conciliation afin de préserver la cohérence des dispositions du Code du travail en matière de litiges collectifs.

1.1.4. Certains des points n'ont pas leur place dans le plan de gestion des âges

Selon le projet de loi sous avis, le plan de gestion des âges doit porter au moins sur trois des sept points suivants:

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de travail difficiles avec un potentiel de séquelles sur le plan de la santé;
- la mise en oeuvre de mesures préventives pour la santé;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent de manière générale que la plupart des points énumérés ci-dessus ne concerne pas spécifiquement les seniors. Plus spécifiquement, les deux chambres professionnelles sont d'avis qu'il est, sinon impossible, du moins très difficile d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles dans un Plan. Quant au développement des compétences et des qualifications ainsi que l'aménagement des fins de carrière, ces points méritent davantage une réponse au cas par cas. Dès lors, les deux chambres professionnelles sont d'avis que ces points n'ont pas leur place dans un plan de gestion des âges à vocation collective.

1.1.5. L'institution d'un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail est inappropriée

Selon les auteurs du projet de loi sous avis, ce nouveau Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail, rattaché à la Division de la Santé au travail (ci-après, le „Comité“), aurait pour mission „*de soutenir les partenaires sociaux dans la mise en place et l'exécution des plans de gestion des âges*“. Il aurait par ailleurs pour mission de faire un rapport au CPTE sur l'ensemble de ses activités une fois par an.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que la création de ce Comité dépasse le cadre du projet de loi sous avis. Elles voient d'un mauvais oeil l'instauration d'un tel comité interministériel, se démarquant au niveau de sa mission par une surpondération du volet relatif à la médecine au travail et regroupant des représentants du Ministère du Travail, de la Division de la santé au travail, de l'ITM et de l'Association d'Assurance Accident, acteurs déjà réunis à maintes reprises dans des comités mis en place dans d'autres cadres légaux traitant de la sécurité et de la santé sur le lieu du travail.

Par ailleurs, les deux chambres professionnelles se demandent comment interpréter le passage du projet d'article L. 281-4 qui dispose que „*dans la limite des crédits disponibles des experts peuvent être mandatés pour accompagner gracieusement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges*“. Il importe de se poser la question de savoir si cette expertise serait mise à la disposition de

toutes les entreprises enclines à mettre en oeuvre un Plan ou, dans la limite des crédits disponibles, prioritairement, à celles se voyant obligées de le faire dans le cadre du présent projet de loi. L'approche visant à conseiller gracieusement les entreprises dans la limite des crédits disponibles serait de toute façon à déconseiller, car elle donnerait naissance à de multiples sources de discrimination au détriment des entreprises de taille plus réduites, à savoir celles voulant mettre en oeuvre un plan de gestion des âges sur une base volontaire et situées en dessous du seuil de 150 salariés. Pour le surplus, la notion d'expert n'est pas définie par le projet de loi. Cette insécurité juridique devrait être levée sous peine d'entraîner des abus compte tenu de l'envergure des moyens budgétaires, et sous peine d'entacher l'agencement des actions de soutien prévues.

Finale­ment, les deux chambres professionnelles ne sont pas favorables à la création d'un tel Comité et sont d'avis que les missions de conseil, de sensibilisation, d'information et de coordination qui lui sont imparties devraient plutôt être réalisées par le biais de structures existantes.

Cette proposition se justifie d'autant plus:

- que le Comité à instituer par le présent projet de loi aurait comme objet de conseiller aussi bien les salariés que les entreprises afin „*d'améliorer les conditions de travail pour diminuer les maladies liées à l'activité professionnelle*“, mission qui pourrait aussi être directement prise en charge par l'ITM et la Division de la santé au travail;
- qu'il importe d'éviter de démultiplier les entités et structures et, en général, de mieux exploiter les ressources et structures existantes.

1.2. Mesures incitatives portant modification de diverses dispositions du Code du travail

1.2.1. Extension de la période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent l'extension de la période de référence de quatre semaines, respectivement un mois, à quatre mois consécutifs pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel.

Les deux chambres professionnelles estiment en effet que cette approche de flexibilisation:

- permettra de manière générale une réelle adaptation de l'organisation du travail en fonction des besoins de l'entreprise et/ou des désirs des salariés;
- stimulera le recours au travail à temps partiel pour les seniors en favorisant ainsi leur sortie du marché du travail de manière plus flexible;
- incitera les partenaires sociaux à entamer des négociations au sujet de la période de référence, comme cela a été annoncé dans le programme gouvernemental, en vue de généraliser cette mesure à l'ensemble des salariés.

Elles s'interrogent néanmoins sur le maintien d'un dépassement maximum de 20% de la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail qui nuit à une flexibilisation adéquate du régime, tel que prévu à l'article L. 123-1 paragraphe (3) du Code du travail.

En l'état actuel de la législation, et à défaut d'une clause contractuelle contraire dans le contrat de travail, il n'est pas possible pour un travailleur âgé de travailler à un rythme plus soutenu que cette limite de 20%, (travailler plus ardemment pendant certaines périodes afin de se libérer plus de temps pendant les vacances scolaires, par exemple). Par conséquent, les deux chambres professionnelles demandent au Gouvernement de revoir également à la hausse la limite des 20%.

1.2.2. Possibilité d'effectuer un stage en entreprise non rémunéré pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans

Ce nouveau stage d'une durée maximum de six semaines devrait être proposé par l'ADEM aux demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans et inscrits auprès des bureaux de placement de l'ADEM depuis un mois au moins.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soutiennent cette mesure:

- qui facilitera la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi plus âgés, en offrant à ces derniers la possibilité d'un contact avec le monde du travail autre que par la voie de conclusion d'un contrat de travail à proprement parler et sans les priver du bénéfice de leur indemnité de chômage;
- qui permettra à l'employeur de bénéficier des aides prévues à l'article L. 541-1 du Code du travail, en cas d'embauche dès la fin du stage.

Hormis l'obligation de cotisation à l'assurance contre les accidents du travail qui est expressément réglée (assimilation avec le régime d'un étudiant qui occupe une activité pendant les vacances scolaires), les deux chambres professionnelles relèvent que la nouvelle disposition prévue par le projet de loi sous rubrique est fort imprécise du point de vue du droit du travail, ce qui risque de laisser planer une insécurité juridique pour les parties en cause. S'agissant par ailleurs du traitement du stagiaire du point de vue de la sécurité sociale, et afin d'éviter une double cotisation, elles se demandent si l'indemnité de chômage perçue par le demandeur d'emploi n'est pas déjà soumise à cotisation à l'Association d'Assurance Accident.

En outre, il n'est aucunement réaliste de prévoir dans la disposition y afférente que „à la fin du stage, l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'ADEM sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi soit à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise ou dans un autre secteur d'activité“. Comment un chef d'entreprise pourrait-il en effet être en mesure de s'exprimer sur des considérations dépassant le cadre de sa propre entreprise? Cette mission lui impartie par le projet de loi est totalement dénuée de logique et n'a rien avoir ni avec l'objectif du stage, ni avec le rôle spécifique de l'entreprise impliquée. Par ailleurs, cette dernière n'a souvent pas les moyens de s'exprimer sur des „possibilités d'insertion“ dans un autre secteur d'activité.

1.2.3. Possibilité pour le salarié âgé de cinquante ans accomplis ayant une ancienneté de dix ans de demander à l'employeur une réduction du temps de travail jusqu'à un maximum de 50%

Cette mesure vise à modifier l'article L. 526-2 du Code du travail qui, dans sa teneur actuelle, permet à un salarié âgé de quarante-neuf ans accomplis de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel avec l'accord de son employeur et prévoit le versement d'une prime à l'employeur par le Fonds pour l'emploi en cas d'embauche simultanée d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM depuis au moins trois mois.

Tout en sachant que l'article L. 526-2 du Code du travail, introduit par la loi PAN, n'a jamais trouvé application, le présent projet de loi vise à dissocier l'élément „accord de l'employeur“ et l'élément „aide financière“, si l'employeur engage un demandeur d'emploi pour suppléer au moins à une partie du poste libéré.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent en quoi cette mesure est de nature à contribuer à augmenter le taux d'emploi des seniors. Au contraire, le maintien de cette mesure risquera à l'avenir de stigmatiser davantage encore les travailleurs plus âgés. En tout état de cause, elles estiment que l'exigence d'un commun accord est essentielle afin de préserver les intérêts tant de l'employeur que du salarié.

De plus, il ressort des explications contenues dans le commentaire des articles que le nouveau régime permettra au salarié, moyennant accord de l'employeur, de souscrire une assurance complémentaire en vue de prendre à sa charge la part salariale et la part patronale (16%) correspondant à la partie non travaillée. Les deux chambres professionnelles se demandent si cette mesure trouvera application étant donné son coût pour le salarié et le peu d'attrait du régime en définitive.

Finalement, les deux chambres professionnelles se demandent si parallèlement aux adaptations prévues par le présent projet de loi au niveau du Code du travail, les auteurs ne devraient pas modifier également les conditions d'admission à l'assurance complémentaire contenues dans le Code de la sécurité sociale (ci-après, le „CSS“), et plus particulièrement celles relatives à l'article 173bis CSS.

1.2.4. Assouplissements en matière de préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit

Le projet de loi sous rubrique permettra aux salariés postés et aux salariés travaillant de nuit de bénéficier dorénavant d'une indemnité de préretraite complète de trois années, „même si au début du

droit, ils ont dépassé l'âge de 57 ans". Dans ce cas, le projet de loi prévoit également que les droits à l'indemnité de préretraite seront maintenus même si le préretraité remplit les conditions de stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de 60 ans.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se demandent si cette mesure constitue une nouvelle voie de préretraite. En tout état de cause, elles considèrent que cette mesure n'est pas de nature à augmenter le taux d'emploi des seniors étant donné qu'elle ne prévoit qu'une réduction soi-disant subventionnée de leur temps de travail.

Aux yeux des deux chambres professionnelles, il conviendrait au contraire de retarder l'accès à la préretraite et surtout de supprimer la préretraite solidarité, non abordée par le présent projet de loi.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Sans préjudice des critiques développées sous les considérations générales du présent avis, les deux chambres professionnelles entendent formuler, pour autant que de besoin, les commentaires d'articles suivants.

Concernant l'article 1er du projet de loi

L'article 1er du projet de loi introduit sous le Livre II du Code du travail, un nouveau titre VIII qui comprend les nouveaux articles L. 281-1 à L. 281-5:

Sous l'article L. 281-1, paragraphe (1) du Code du travail projeté: les termes „salarié désigné“ devraient être remplacés par „travailleur désigné“.

Sous le paragraphe (3), alinéa 1er et le paragraphe (5) de l'article L. 281-1 du Code du travail projeté: les termes „délégation du personnel“ devraient être remplacés par „comité mixte d'entreprise“ pour les raisons développées au point 1.1.1 des considérations générales ci-dessus.

Sous le paragraphe (3), alinéa 3 de l'article L. 281-1 du Code du travail projeté qui dispose que la durée de validité du plan serait de „trois ans au moins *ou* de six ans au plus à partir de son entrée en vigueur“, les chambres professionnelles s'interrogent quant à savoir si le terme „ou“ ne devrait pas être remplacé par „et“.

Concernant l'article 2 du projet de loi

Article 2, point 2° du projet de loi (article L. 125-3 du Code du travail projeté)

Le projet de loi permet de déroger au principe de la cessation de plein droit du contrat de travail le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse dans le cas où le salarié décide, avec l'accord de l'employeur, de continuer à travailler à temps partiel tout en touchant une partie de sa pension de vieillesse. Le projet de loi sous avis précise qu'un „*avenant au contrat de travail fixe la réduction du temps de travail convenue*“.

Les deux chambres professionnelles attirent l'attention des auteurs sur le fait que l'avenant ne devrait pas se limiter à fixer la réduction du temps de travail retenue mais devrait également viser, pour plus de sécurité juridique, toutes les nouvelles modalités de travail du salarié à temps partiel.

Article 2, point 3° du projet de loi (article L. 524-8 du Code du travail projeté)

Concernant le paragraphe (3) de l'article L. 524-8 du Code du travail projeté, les deux chambres professionnelles sont d'avis que l'expression „entreprise utilisatrice“ est inappropriée et qu'elle devrait être remplacée par celle d'„employeur“.

*

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants, ne sont en mesure d'approuver le présent projet de loi que sous la réserve expresse de la prise en compte de leurs remarques, et plus particulièrement celles concernant l'obligation pour les entreprises d'instaurer un plan de gestion des âges à partir de 150 salariés.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6678/04

N° 6678⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI**portant modification du Code du travail et portant introduction
d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges**

* * *

AVIS DU CENTRE POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT

(2.7.2014)

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement basée sur l'âge, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

*

OBSERVATIONS PRELIMINAIRES**• Exposé des motifs**

Le CET prend connaissance des nombreuses raisons qui ont mené le gouvernement à adopter ce paquet qui a pour finalité de relever le taux d'emploi des salariés plus âgés en insistant également sur le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes.

Le CET salue le fait que le gouvernement n'ait pas choisi l'option d'augmenter l'âge légal de la retraite, surtout que cette mesure n'amène pas forcément les résultats escomptés.

Avec satisfaction, il accueille la nouvelle que le gouvernement veut combattre les risques de maladie et améliorer les conditions de travail en prenant davantage de mesures préventives.

En favorisant des partenariats intergénérationnels, les salariés plus âgés devront collaborer avec les salariés plus jeunes. Cette approche est louable dans le sens où une catégorie d'âge n'est pas mise en concurrence avec l'autre, mais où on donne clairement la priorité à la mise en valeur des avantages que ces deux catégories peuvent avoir.

En même temps seront combattus tout stéréotype et discrimination basés sur l'âge et ceci tout au long du parcours professionnel, donc aussi pour toute catégorie d'âge.

D'après les explications données, une loi semble être incontournable pour atteindre les buts envisagés. Le CET se félicite de cette approche choisie, car sans cadre légal, les entreprises n'avanceraient probablement pas aussi vite que souhaité.

La voie choisie laisse néanmoins une grande amplitude aux partenaires sociaux qui pourront se mettre d'accord sur les instruments à mettre en place. La pratique montrera si cette méthode sera couronnée de succès. L'objectif de la loi n'ayant pas fait débat, le CET espère donc fortement que le paquet adopté puisse aboutir à la satisfaction des salariés et entreprises, car chacun devrait en sortir gagnant.

*

COMMENTAIRES DES ARTICLES

- *Article L.281-1 (1)*

Le CET regrette le manque d'ambition du gouvernement en n'imposant pas de plan de gestion des âges pour des entreprises en dessous de 150 salariés. Sachant que la large majorité des entreprises au Luxembourg compte moins de 150 salariés, le CET ne partage pas l'explication donnée pour le choix de ce chiffre. Si ce dernier n'est pas revu à la baisse, au moins faudrait-il permettre aux entreprises plus petites qui s'auto-imposent un tel plan volontairement de pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par ce projet de loi.

- *Article L.281-1 (2)*

Dans leur plan de gestion, les entreprises n'auront besoin que d'énumérer trois points assez vagues parmi une liste non exhaustive. Ici aussi, le CET craint que cet objectif n'est pas assez ambitieux. En effet, sans devoir chiffrer ou préciser des buts précis, les entreprises ne ressentiront pas assez de contrainte à devoir réaliser de manière satisfaisante ce que le gouvernement attend d'elles.

- *Article L.281-3*

Le CET constate que le législateur veut introduire une amende administrative de 10.000 € en l'absence d'un plan des âges homologué pour les entreprises de 150 salariés.

A cette occasion, le CET souhaite rappeler que l'article L-241-11 du même Code de travail prévoit aussi que „*L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de „l'Agence pour le développement de l'emploi“ (ADEM) de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros.*

En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum.“

Lors d'une entrevue récente avec l'ADEM, celle-ci a confirmé au CET que malgré cet article, elle ne recourt jamais à cette sanction. En effet, elle souhaiterait davantage développer son approche proactive et non pas répressive en direction des entreprises.

D'après le CET, il ne suffit pourtant pas de créer une législation antidiscriminatoire si les actes discriminatoires ne sont pas suffisamment sanctionnés. De même, un refus, un oubli ou un retard de mettre en place une mesure prévue par une loi doit entraîner une certaine sanction. Voilà pourquoi le CET espère fortement que le ministre ayant le travail dans ses attributions n'hésitera pas à mettre réellement en place cette sanction.

- *Article L.281-4*

Le CET regrette que le gouvernement ne compte pas traiter toutes les entreprises à pied égal, puisque la mise à disposition d'experts qui puissent accompagner gracieusement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges ne peut que fonctionner dans la limite des crédits disponibles et n'est donc pas forcément accessible à tous les acteurs demandeurs. Se pose éventuellement aussi la question si la conception d'un tel plan ne nécessite pas plus d'aide que son accompagnement ultérieur.

Le CET est aussi d'avis que les entreprises en dessous de 150 salariés qui font la même démarche devraient aussi pouvoir profiter de cette mise à disposition gracieuse.

- *Article L.281-5*

Le CET salue que le nouveau Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail est en charge d'initier toutes sortes d'actions de sensibilisation et d'information. De ce travail doit ressortir que chaque catégorie d'âge a ses avantages (et désavantages) et qu'une collaboration efficace en fait ressortir sa richesse.

- *Article 2, 1°*

Dans le commentaire des articles, l'augmentation de la période de référence légale pour le calcul du temps de travail à quatre mois consécutifs pour les salariés à temps partiel est présentée comme une mesure de flexibilité qui doit permettre de mieux concilier vie de travail et vie familiale.

Néanmoins, le CET a une critique à formuler par rapport à cet allongement de la période de référence de quatre semaines à quatre mois pour les salariés à temps partiel exclusivement.

En effet, comme l'explique bien la CSL (Chambre des salariés) dans son avis II/17/2014, plus la période de référence est longue, plus le salarié peut être soumis à des amplitudes de travail variées. Dès lors et selon l'avis du CET, cette mesure serait donc contreproductive et l'argument de la meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ne tient plus du tout la route.

De plus, le CET considère que des conditions différentes pour des salariés à temps partiel par rapport à des salariés à tâche complète constituent carrément une différence de traitement, si le gouvernement ne peut pas „objectivement justifier cette mesure par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires“ (article 1er (2) b) de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006), ce qui est le cas ici, selon le CET.

Ce rallongement entraînerait donc une discrimination indirecte pour les femmes, puisque ce sont elles qui occupent encore majoritairement les postes à temps partiel au Luxembourg.

Même si cette disposition apparemment neutre semblait poursuivre un but louable, le CET prie donc le gouvernement de ne pas désavantager davantage les femmes ainsi que tous les salariés occupant des postes à temps partiel et de maintenir la même période de référence de quatre semaines pour tous les salariés.

• *Article 2, 3°*

L'idée de proposer un stage aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins semble très attrayante, surtout que le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

De l'autre côté, l'attrait pour l'employeur d'engager un tel stagiaire est aussi maintenu par l'obtention d'aides, même s'il doit rendre compte par écrit sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'ADEM.

Néanmoins, le CET a aussi dû constater que le stage d'un demandeur d'emploi âgé n'est pas rémunéré et de durée plus restreinte, même si l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

Le CET voudrait soulever le fait que d'autres mesures en faveur de l'emploi, surtout des personnes jeunes, s'accompagnent d'une indemnité de base pour le bénéficiaire. Le CET regrette donc qu'un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans ne puisse pas bénéficier des mêmes dédommagements et conditions qu'un demandeur d'emploi plus jeune.

D'après l'article L.252-2 du Code du travail, „les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires“.

Le CET est d'avis que les mesures d'insertion de demandeurs d'emploi jeunes et âgés poursuivent les mêmes buts et devraient, en conséquence, être interprétées comme étant similaires et comparables. En partant de cette donne, le CET considère discriminatoire que les demandeurs d'emploi plus âgés soient traités moins favorablement que leurs collègues plus jeunes.

• *Article 2, 4°*

Le CET s'étonne que le gouvernement ne donne pas de réel droit à un salarié âgé remplissant certaines conditions de demander un temps partiel. En effet, le texte du projet de loi stipule simplement qu'il „peut“ demander une réduction de son temps de travail normal de 50% au plus. Du moment que l'employeur engage un demandeur d'emploi en remplissant de son côté aussi certaines conditions, le CET aurait souhaité avoir une avancée plus significative, mais le projet de loi actuel résultera probablement en un statu quo, ce qui est très regrettable.

*

CONCLUSIONS

Le CET se félicite de l'initiative gouvernementale de vouloir introduire un paquet de mesures en matière de politiques d'âges ayant comme finalité de relever le taux d'emploi des salariés plus âgés en insistant également sur le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes.

Pourtant, le CET retient une appréciation mitigée des mesures proposées. Malheureusement, pour le CET, elles sont pour la plupart sans grande ambition et, ce qui est pire pour lui, même discriminatoires.

Tel qu'il ressort de l'avis du CET, celui-ci s'oppose avec véhémence à différentes modifications proposées et prie le gouvernement de bien vouloir revoir sa copie en conséquence.

Luxembourg, le 2 juillet 2014

6678/05

N° 6678⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2014-2015

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du travail et portant introduction
d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

(17.7.2015)

Par dépêche du 14 avril 2014 du Premier ministre, ministre d'État, le Conseil d'État a été saisi du projet de loi sous rubrique. Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact ainsi qu'une fiche financière.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 27 juin et 10 juillet 2014. L'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 17 novembre 2014.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de loi vise en premier lieu à améliorer la situation des salariés plus âgés dans le but d'augmenter le taux d'emploi parmi cette catégorie de travailleurs. Depuis une vingtaine d'années, les responsables politiques et économiques au niveau tant national qu'europpéen ont pris conscience de l'urgence à voir améliorer notablement l'emploi des seniors. La courbe démographique déclinante a en effet entraîné un déficit de travailleurs qualifiés à travers l'Europe. Ce phénomène s'est fait sentir dans tous les secteurs de l'économie et ne saurait être éradiqué par l'adoption de mesures favorisant exclusivement l'immigration. Les travailleurs plus âgés disposent de compétences variées et d'expériences précieuses. Dans un monde du travail où la part des travailleurs âgés augmente, les auteurs du projet de loi insistent sur l'importance de voir adapter l'organisation et les conditions de travail à leurs besoins spécifiques. Un environnement de travail sûr et sain, des mesures de promotion de la santé, des structures permettant d'exercer des activités variables tenant compte des capacités individuelles constituent autant d'éléments qui encouragent les travailleurs à préserver une capacité de travail compétitive jusqu'à un âge avancé.

Selon les données statistiques actuellement disponibles au Luxembourg, le taux d'emploi dans la classe d'âge des 55 à 64 ans a certes augmenté de 30,3% en 2003 à 41% en 2012, soit un écart de + 10,7 points. Toutefois, parmi les pays de l'Union européenne – 28 – seulement 7 pays affichaient en 2012 des taux plus faibles, à savoir l'Italie (40,4%), la Belgique (39,5%), la Pologne (38,7%), la Hongrie (36,9%), la Croatie (36,7%), Malte (33,6%) et la Slovénie (32,9%). Parmi les 55-59 ans ayant travaillé, 28% bénéficient déjà d'une pension; dans la classe d'âge des 60-64ans, ce taux atteint 73%¹.

Les données brutes qui se dégagent des statistiques doivent toutefois être appréciées avec circonspection. Le niveau d'emploi au Luxembourg était traditionnellement bas en raison d'une approche longtemps favorisée au niveau politique reflétant ainsi une approche sociétale qui n'encourageait pas

¹ Pour une analyse complète de ces données, il est renvoyé aux publications périodiques du STATEC sous l'intitulé „Regards“ et notamment aux „Regards sur l'emploi des femmes“, 03/14; „Regards sur la transition de la vie active vers la retraite“ 02/2014 et „Regards sur le taux d'emploi“, 16/2013

les femmes à rester sur le marché du travail dès la naissance du premier enfant. Cette situation a changé depuis quelques décennies et ce nonobstant l'adoption, au cours des années fastes de notre économie de quelques mesures sociales en sens contraire (allocation d'éducation, chèques services attribués également aux enfants dont la garde est assurée par des parents sans activité économique, forfait d'éducation appelé „*Mammerent*“ ...). L'augmentation du niveau d'emploi dans la classe d'âge de plus de 50 ans est dès lors essentiellement due à l'évolution de l'emploi féminin dans cette catégorie de la population.

Les mesures généreuses en matière de préretraite ont également eu des effets inverses à ceux recherchés par le projet sous avis. Il sera difficile d'évaluer l'impact des automatismes salariaux figurant dans les conventions collectives de travail en ce domaine. Une analyse scientifique fiable des mesures figurant dans les plans sociaux de réduction du personnel et prévoyant un départ anticipé en retraite des travailleurs plus âgés, car plus coûteux pour l'employeur, fait défaut. Les données statistiques citées dans l'exposé des motifs soulignent toutefois le taux élevé de chômage dans la catégorie des salariés plus âgés, phénomène largement amplifié par le nombre de salariés reclassés dans cette catégorie d'âge. Un régime de retraite, toujours avantageux au Luxembourg, ne constitue également pas un attrait incitant les salariés à prolonger leur vie active au-delà du seuil légal minimum.

Le Conseil d'État note que le projet sous avis vise essentiellement à fournir un cadre légal dans lequel les partenaires sociaux peuvent puiser pour choisir les mesures qu'ils estiment convenir au mieux à la situation de chaque entreprise individuelle.

Selon les données fournies au Conseil d'État, 310 entreprises auraient occupé plus de 150 salariés au Luxembourg en octobre 2014 sur un total de 376.000 emplois. Environ la moitié serait régie par une Convention collective de travail (ci-après „CCT“). Le nombre total des salariés occupés dans ces entreprises se serait élevé à environ 146.000. Ces données sont essentielles pour évaluer l'impact des mesures projetées.

Selon l'exposé des motifs, le projet de loi serait „*le résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi*“ et constituerait „*un compromis entre les différentes positions*“. Cette affirmation est contestée par les chambres professionnelles. Dans son avis du 19 juin 2014, la Chambre des salariés note que „*les syndicats ne partagent pas ce point de vue*“. Dans l'avis du 3 novembre 2014, la Chambre de commerce et la Chambre des métiers précisent que les représentants des entreprises au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (ci-après „CPTE“) n'auraient à aucun moment adhéré à un quelconque compromis.

*

OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES SUR LE TEXTE EN PROJET

Intitulé

Selon son intitulé, le projet de loi porterait introduction d'un paquet de mesures en matière de politique des âges.

Cette expression vise *a priori* toutes les catégories d'âge et non pas exclusivement ou prioritairement les seniors ou catégories de travailleurs âgés. Dans la mesure où, même dépourvu de valeur normative, l'intitulé d'un projet de loi doit indiquer de manière aussi claire, précise et concise que possible l'objet essentiel du texte, le Conseil d'État aurait préféré voir adopter un libellé annonçant le contenu réel, plus restreint du projet tel qu'il résulte de l'exposé des motifs. Un tel intitulé pourrait se lire comme suit:

„Projet de loi portant modification du Code du travail, en vue de l'introduction d'un paquet de mesures pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.“

Le Conseil d'État estime qu'une initiative des partenaires sociaux aurait été préférable dans le cadre d'un accord national régi par l'article L.165-1 du Code du travail, éventuellement déclaré d'obligation générale par la suite. À noter qu'en Belgique les partenaires sociaux, informés d'un avant-projet de loi – programme prévoyant un plan de l'emploi des travailleurs âgés, ont choisi la voie de la négociation et ont adopté la „convention collective de travail n° 104“ du 27 juin 2012. Il est regrettable qu'à l'heure actuelle une telle approche, sur un sujet où un large consensus devrait exister, ne semble pas avoir été envisagée par les partenaires sociaux. Pareille initiative aurait accessoirement eu pour effet bénéfique de faire l'économie d'un corps législatif qui contribuera à accroître la réglementation en matière de droit du travail au-delà du raisonnable.

À partir du moment où le Gouvernement a opté pour une initiative législative, le Conseil d'État aurait eu une nette préférence pour une approche ayant consisté à intégrer les nouvelles dispositions dans la législation régissant les rapports collectifs de travail.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} vise à insérer un nouveau titre 8 au livre 2 du Code du travail sous la dénomination suivante: „Plan de gestion des âges“.

Le Conseil d'État renvoie à son observation au sujet de l'intitulé du projet de loi et propose l'adoption du titre suivant: „Plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise“.

L'intitulé du projet de loi sous avis figure toutefois déjà dans la loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises votée par la Chambre des députés le 2 juillet 2015 (*doc. parl. n° 6545*), à l'endroit de l'article L.414-3, paragraphe 1^{er}, point 12, parmi les missions de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation.

Ad Art. L.281-1

Aux termes du paragraphe 1^{er}, toute entreprise occupant habituellement 150 salariés serait tenue d'établir un plan de gestion des âges.

Le libellé du seuil „habituellement 150 salariés“ est repris de l'article L.421-1 relatif au comité mixte. La loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises vise à l'endroit du nouvel article L.414-4 relatif aux attributions des délégations, les entreprises occupant pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement de listes électorales au moins 150 salariés. Le Conseil d'État propose de prévoir un renvoi à l'article L.414-4 pour déterminer le seuil visé et ce d'autant plus que les attributions jusqu'à présent réservées au comité mixte sont désormais conférées à la délégation du personnel.

Le Conseil d'État constate que les mesures énoncées au paragraphe 2 restent très vagues. Ainsi la mesure consistant en „la mise en œuvre des mesures de préventions pour la santé“ n'a aucun contenu normatif concret.

Cette imprécision ne peut certes que difficilement être évitée alors que les mesures susceptibles d'être proposées couvrent quasiment l'intégralité du champ d'application du droit du travail. Force est de reconnaître que l'intervention du législateur dans les plans de gestion des âges – indépendamment de la désignation finalement retenue – vise à créer avant tout un climat de sensibilisation à la problématique dans le chef de tous les acteurs économiques et dans une moindre mesure un instrument normatif contraignant. Cette impression se dégage d'ailleurs aussi du libellé de l'article L.281-1 (2) qui renvoie à des „points“ et non pas à des objectifs.

La notion de travailleur âgé n'est pas définie dans le projet de loi. Selon l'article L.162-12, paragraphe 4, point 3, du Code du travail, les partenaires sociaux doivent prévoir dans une CCT ou un accord subordonné des dispositions sur les efforts faits par les parties à la CCT en faveur des salariés de plus de 45 ans et pour l'application des lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen et faisant l'objet des plans nationaux. La loi du 3 août 2010² impose également de consigner dans un plan de maintien de l'emploi le résultat des discussions entre les partenaires sociaux qui devront porter sur les mesures spéciales pour salariés âgés (article L.513-3, paragraphe 1^{er}, dernier tiret).

Le projet de loi sous examen vise à modifier l'article L.526-2 figurant sous l'intitulé: „Mesures diverses en relation avec l'organisation du travail ou avec la réintégration dans la vie active“, instaure des mesures en faveur du salarié „âgé de 50 ans accomplis“.

2 Loi modifiée du 3 août 2010 1) portant introduction de diverses mesures temporaires visant à promouvoir l'emploi et à adapter les modalités d'indemnisation de chômage et complétant ou dérogeant à certaines dispositions du Code du travail; 2) modifiant les articles L. 513-3, L. 521-7 et L. 523-1 du Code du travail; 3) modifiant la loi modifiée du 17 février 2009 portant: 1. modification de l'article L. 511-12 du Code du travail; 2. dérogation, pour l'année 2009, aux dispositions des articles L. 511-5, L. 511-7 et L. 511-12 du Code du travail.

L'article L.541-1 prévoit, sous un chapitre à l'intitulé „Aides à l'embauche de chômeurs âgés et des chômeurs de longue durée“ des mesures de prise en charge des cotisations sociales en cas d'embauche d'un chômeur âgé de „45 ans accomplis“.

On peut dès lors déduire de ces dispositions figurant dans le Code du travail que sont visés par la notion de „travailleur âgé“ les salariés de 45 ans et plus, sinon de 50 ans accomplis. La limite de 50 ans paraît appropriée.

Tout en étant parfaitement conscient des difficultés en rapport avec les exigences de caractère normatif, le Conseil d'État propose de compléter la liste des mesures par certaines de celles figurant dans la CCT belge n° 104 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du travail et concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés de l'entreprise. Il s'agit des propositions suivantes:

- „(...) 4° les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences des travailleurs,
- 5° les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail,
- 6° la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail, (...)“

Le Conseil d'État salue l'accent mis sur la transmission des savoirs par le développement du tutorat figurant au septième tiret du projet de loi. Il pourrait également envisager la liste complétée par un point visant plus particulièrement des efforts à entreprendre afin de lutter contre l'exclusion numérique par des mesures de formation continue et des cours de remise à niveau afin d'améliorer l'initiation à l'utilisation des technologies nouvelles de l'information et de la communication, un des freins majeurs à l'employabilité des seniors³.

Afin de rencontrer, du moins partiellement, le reproche d'imprécision et d'absence de caractère normatif de ce paragraphe, le Conseil d'État suggère également de libeller la phrase introductive comme suit:

„Le plan [pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise] indique les mesures et les approches collectives et individualisées décidées sur au moins trois des domaines suivants: ...“.

Le libellé de l'alinéa 2 du paragraphe 3 peut prêter à confusion. Le fait de disposer que le plan de gestion des âges signé est transmis au secrétariat du CPTe „en vue de son homologation“ pourrait induire à penser que le CPTe serait compétent pour y procéder. Or, il est clair, au vu de l'article L.281-2 du projet, qu'il s'agit d'une compétence du ministre ayant le Travail dans ses attributions. Le bout de phrase „en vue de son homologation“ est dès lors à supprimer.

Selon le projet de loi, le secrétariat du CPTe „assisté des représentants de l'Inspection du Travail et des Mines et de la Direction de la santé au travail“ est chargé d'instruire „les dossiers“, c'est-à-dire les plans de gestion des âges avisés préalablement par la délégation du personnel (paragraphe 3 alinéa 1) et signés par les partenaires sociaux c'est-à-dire, selon le paragraphe 5 du même article, l'employeur et la délégation du personnel. Or, la délégation ne peut pas à la fois aviser et signer le plan. Alors que la délégation est appelée à signer le plan de gestion des âges, où elle a un pouvoir de codécision, il est superfluetoire de la faire intervenir préalablement à la signature dudit plan pour émettre un avis. Il y a lieu d'omettre l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3. Il est également renvoyé aux observations figurant à l'endroit de l'article L.281-3 relatif, entre autres, à la sanction administrative qui peut être infligée au seul employeur en cas de non-établissement d'un plan de gestion des âges.

Le Conseil d'État a noté que, dans la procédure d'élaboration de la loi sur le dialogue social, le point 12 de l'article L.413-3, paragraphe 1^{er}, dans la version originale disposait que la délégation du personnel était appelée à „collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges“. Cette disposition fut omise dans la suite pour absence de base légale. Selon le rapport de la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale du 24 juin 2015 concernant le projet de loi n° 6545 relatif à la loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, il serait prévu de réintégrer ce point 12 par un amendement dans le cadre du projet sous examen. Se poserait alors la question du rôle dévolu dans le contexte du projet sous avis à la délégation du personnel.

³ Voir l'avis du Comité économique et social européen sur „La situation des travailleurs vieillissants face aux mutations industrielles“ (2009/C 228/04).

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 de l'article L.281-1 définit la notion de „partenaires sociaux aux niveaux appropriés“. Dans la mesure où cette notion ne figure toutefois qu'au seul paragraphe 3 du même article, le Conseil d'État propose d'inclure la définition directement en lieu et place de „la notion de partenaires sociaux au niveau approprié“ figurant à l'alinéa 2 du paragraphe 3.

Selon l'alinéa 3 du paragraphe 3, le plan aurait une validité de „trois ans au moins ou six ans au plus“. Le Conseil d'État convient qu'un plan portant sur des mesures qui ne porteront des fruits que dans la durée, devrait nécessairement avoir une durée minimale de trois ans. Toutefois, la durée des conventions collectives est, selon l'article L.162-9, de six mois minimum à trois ans au maximum. Selon le paragraphe 6 de l'article sous avis, le plan intégré dans le cadre d'une CCT aurait la même durée que la CCT. Dans ces conditions le Conseil d'État suggère de confier la détermination de la durée du plan à la volonté des partenaires sociaux. En ordre subsidiaire il y aurait lieu de remplacer le terme „ou“ à l'endroit de l'alinéa 2 du paragraphe 3 par „et“.

Selon le paragraphe 4, le secrétariat du CPTÉ „instruit le dossier“. Il est prévu de faire assister le secrétariat de „représentants de l'Inspection du Travail et des Mines et de la Direction de la santé au travail“.

La désignation correcte de cette dernière instance, qui constitue une division de la Direction de la santé, faisant elle-même l'objet d'un projet de réforme n° 6646 dans le cadre du projet de loi modifiant la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé et la loi modifiée du 16 août 1968 portant création d'un centre de logopédie et de services audiométrique et orthophonique est „division de la santé au travail et de l'environnement“.

La question s'est posée si, au vu de sa mission légale figurant à l'article L.163-1 du Code du travail, l'Office national de conciliation, ci-après ONC, n'est pas plus apte à assurer un contrôle des plans élaborés au niveau des entreprises et de procéder le cas échéant à une conciliation des points de vue divergents des partenaires sociaux. Un litige au sujet du contenu du plan constitue nécessairement un litige collectif selon la définition figurant à l'article L.163-2, paragraphe 2, du Code du travail. La compétence de l'ONC résulte par ailleurs aussi de l'article L.424-5 du Code du travail. Le Conseil d'État note à ce sujet que les avis de la Chambre des salariés et des chambres patronales convergent.

Si la compétence du CPTÉ était maintenue dans le projet, il serait créé accessoirement une nouvelle mission à ce comité, mission qui ne figure pas dans la loi organique. Cette disposition est-elle utile, alors que le paragraphe 1^{er} de l'article sous avis instaure déjà, au moment de l'établissement du plan, l'obligation d'une „étroite collaboration avec le service de santé au travail compétent, le salarié délégué et le délégué à la sécurité“? La multiplication d'intervenants, auxquels viendra s'ajouter, aux termes de l'article L.281-4 du projet sous avis, „un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail“, ne risque-t-elle pas de ralentir le processus, ce d'autant plus qu'il est prévu de nommer lesdits représentants par les ministres compétents et non par les chefs d'administration respectifs? Le Conseil d'État s'interroge également sur l'intérêt de permettre au secrétariat du CPTÉ d'entendre „une ou plusieurs parties intéressées“. Selon le Conseil d'État, le secrétariat du CPTÉ devrait, en cas de besoin, entendre les deux parties intéressées, signataires du plan. Ces contacts ne doivent pas nécessairement figurer dans un texte de loi.

Selon l'article L.281-1, le paragraphe 5, alinéa 2, dispose que: „Dans les entreprises liées par des conventions collectives non sectorielles, les syndicats signataires de la convention collective signeront également le plan de gestion des âges, si celui-ci n'a pas été élaboré conformément au paragraphe 6.“

La notion de „syndicat signataire“ ne peut viser dans ce contexte que les syndicats des salariés. Quid si ces derniers refusent de signer?

Aux termes de l'alinéa 2, les plans de gestion signés, mais non intégrés dans les CCT non sectorielles, doivent également être soumis au syndicat signataire de la CCT pour accord. Le commentaire de l'article omet de préciser l'utilité de cette disposition qui risque de compliquer la procédure.

Aux termes du paragraphe 6, les entreprises qui ont signé un plan intégré dans la CCT sont dispensées de la procédure instaurée aux paragraphes 1, 3 et 4. Dans ce cas de figure, la délégation du personnel, le service de santé au travail compétent, le salarié désigné, le délégué à la sécurité, le secrétariat du CPTÉ et le CPTÉ, les représentants de la Direction de la santé et de l'ITM seront exclus de la procédure. De même, l'homologation du ministre ayant le Travail dans ses attributions serait remplacée par un agrément du même ministre.

Le Conseil d'État n'est pas convaincu de la nécessité d'instaurer une homologation par le ministre du Travail, ni même une instruction du dossier, si le plan est signé et accepté par les partenaires sociaux

au niveau approprié. Dans les entreprises visées par le projet de loi (occupant plus de cent cinquante salariés), les partenaires sociaux devraient être en mesure d'apprécier eux-mêmes les engagements pris. De même, le plan de gestion des âges ne nécessite pas un agrément pour autant qu'il est intégré dans une CCT. Il y a lieu de rappeler dans ce contexte que le plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires fait partie des sujets sur lesquels les négociations dans le cadre de l'élaboration d'une CCT doivent obligatoirement porter (art. L.162-12, paragraphe 4, point 4). Aucun agrément ministériel n'est prévu dans ce contexte. Dès lors, le Conseil d'État suggère d'accorder au ministre la possibilité de saisir le CPTE s'il estime que le plan qui lui est soumis n'est pas conforme aux exigences légales ou si le contenu reste contesté par la délégation du personnel après le passage devant l'ONC. Les dispositions figurant dans le plan de gestion des âges n'ayant pas un caractère d'ordre public plus évident que les autres accords entre partenaires sociaux, il y aurait lieu d'appliquer une procédure s'apparentant à celle applicable aux CCT pour lesquelles l'article L.162-5 prévoit le dépôt auprès de l'ITM.

La distinction entre l'homologation et l'agrément n'est pas évidente. À supposer que l'intervention du ministre soit maintenue dans le projet, le Conseil d'État propose d'adopter une terminologie identique et de s'en tenir à l'expression „agrément“.

Le Conseil d'État s'interroge par ailleurs si, en présence d'une CCT applicable au moment de l'entrée en vigueur de la loi ne prévoyant pas de plan de gestion des âges, la loi impose la négociation d'un plan conforme aux paragraphes 1^{er}, 3 et 4. Le cas échéant, le problème pourrait être résolu dans le cadre des mesures transitoires.

Le paragraphe 7 de l'article L.281-1 est superfétatoire, tant il est évident que toutes les dispositions d'une CCT sectorielle s'imposent aux entreprises relevant de ce secteur. Il est renvoyé aux dispositions de l'article L.162-12, paragraphe 3, alinéa 2 du Code du travail.

La loi ne précise pas si les plans élaborés au niveau de l'entreprise dans ce contexte restent soumis aux obligations tracées aux paragraphes 1^{er}, 3 et 4.

Ad L.281-2

Selon cet article, les partenaires sociaux qui ne parviennent pas à un accord sur un plan de gestion des âges sont tenus de saisir conjointement le Comité permanent du travail et de l'emploi après la signature d'un procès-verbal de désaccord.

Le Conseil d'État estime que ce libellé contient le germe d'un blocage. Comment obliger les parties en désaccord à signer conjointement un „procès-verbal de désaccord“? Dans quel délai ce procès-verbal devra-t-il être signé? Il y aurait lieu d'instaurer un délai maximal après l'entrée en vigueur de la loi, ou après l'arrivée au terme d'un plan adopté, endéans lequel un plan doit être négocié et signé. À défaut d'accord, chaque partie peut saisir l'ONC. Le CPTE ne serait dès lors saisi par le ministre qu'en l'absence d'accord devant l'ONC.

En tout état de cause, le Conseil d'État croit comprendre que l'idée des auteurs est celle que le CPTE est tenu de formuler des recommandations et qu'ensuite les parties se concertent à nouveau pour établir un plan de gestion des âges (PGA).

Le texte en projet devrait donc énoncer l'obligation pour le CPTE:

1. d'entendre les parties;
2. de les inviter à reprendre les négociations.

L'idée d'„obligation“ s'impose pour des raisons de cohérence avec l'article L.281-3, en ce que cette disposition prévoit l'établissement d'un PGA par l'entreprise seule en cas de désaccord persistant entre les partenaires sociaux.

Dès lors, l'alinéa 2 de l'article L.281-2 en projet se lira comme suit:

„Le CPTE, après avoir entendu les parties, formule des recommandations et invite les parties (...).“

Ad L.281-3

Aux termes du paragraphe 1^{er} de cet article, le ministre, après avoir refusé l'homologation d'un plan non conforme aux dispositions de la loi, „invite les parties à reprendre les négociations“.

Le Conseil d'État relève que le libellé de l'article n'est pas en phase avec le commentaire de l'article y relatif.

En l'absence d'accord endéans trois mois – ces trois mois courant à partir de la date du refus d'homologation visée à l'alinéa 1^{er} – l'entreprise devrait soumettre à l'homologation ministérielle un plan de gestion des âges qu'elle a finalisé en y intégrant les recommandations du CPTE. Le Conseil d'État note que tout cadrage normatif fait défaut.

La décision ministérielle transformerait ainsi des „recommandations“ soumises par le CPTE dans le cadre d'une mission de conciliation en obligation à charge de l'employeur, et ce alors même que le projet de loi est particulièrement vague par rapport au contenu des „points“ qui devront figurer dans le plan. Au vu des nombreuses imprécisions entourant cette disposition dans une matière qui relève de la loi formelle (article 11, paragraphe 5, de la Constitution), le Conseil d'État s'y oppose formellement.

Le paragraphe 2 permettrait au ministre d'imposer une amende administrative de dix mille euros à une entreprise ayant omis de faire homologuer un plan des âges.

A priori le Conseil d'État peut approuver l'idée de renoncer à l'introduction d'une nouvelle disposition pénale et de prévoir, dans des situations extrêmes, une sanction pécuniaire prononcée par l'exécutif.

Cet article vise l'hypothèse d'un PGA (donc accord entre parties), que le ministre n'homologue pas, alors qu'il n'est pas conforme aux dispositions légales. D'après le commentaire des articles, le ministre procède en deux étapes: tout d'abord il invite les partenaires sociaux à reprendre les négociations. Ensuite, il leur fixe un délai de 3 mois endéans lequel l'homologation d'un nouveau PGA devra se faire.

Dans ce cas, le texte en projet prévoit l'hypothèse que l'homologation pourra également avoir lieu en cas de désaccord entre les partenaires sociaux, et ce pour un PGA présenté et complété par l'entreprise selon les recommandations précédemment émises par le CPTE.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} pourrait donc être reformulé comme suit *in fine*:

„À défaut d'accord entre partenaires sociaux, l'entreprise finalisera le nouveau plan de gestion des âges en y intégrant les recommandations du Comité permanent du travail et de l'emploi.

Le ministre homologuera ce nouveau plan élaboré par l'entreprise.“

D'un point de vue rédactionnel, à l'endroit de l'article L.281-3, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, le début de phrase „Pour les entreprises de 150 salariés“ est à supprimer, alors qu'il est superfétatoire et redondant par rapport au champ d'application de la loi en projet. Selon l'article L.281-1, la loi en projet n'impose l'obligation d'établissement d'un PGA que pour les entreprises occupant 150 salariés au moins. Le début du paragraphe 2 se lira dès lors comme suit: „Le ministre (...)“

L.281-4 et L.281-5

L'article L.281-4 vise à créer un nouvel organe interministériel appelé „Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail“.

Selon le projet de loi, ce service serait rattaché à la „Division de la Santé au travail“. S'agit-il dès lors d'un comité chargé d'une mission de contrôle ou d'un service administratif intégré dans un ministère? Le Conseil d'État renvoie au sujet de la désignation correcte de ce service à ses observations à l'endroit de l'article L.281-1, alinéa 4.

Selon le projet de loi, la composition du nouvel organe est très floue. Le nombre de membres n'est pas fixé, le projet se limitant à mentionner „des représentants de la Division de la Santé au travail“ et „des“ représentants de l'Inspection du travail et des mines ainsi que de l'Association d'assurance contre les accidents.

Combien de membres seront finalement nommés? Qui présidera le comité? Sera-t-il doté d'un secrétariat?

La question essentielle est pourtant celle de savoir quelle sera la plus-value de ce nouveau comité tant par rapport aux dispositions figurant à l'article 281-1, paragraphe 4 du projet de loi sous avis qui permet au secrétariat du CPTE de demander l'assistance de représentants de l'ITM et de la Direction de la santé que par rapport à la Division de la santé au travail et de l'environnement qui, dans la version figurant au projet de loi n° 6646 cité ci-avant, sera compétent „pour toutes les questions concernant la promotion de la santé du bien-être au travail“. Selon ce dernier projet de loi, la Division de la santé „assure la coordination et le contrôle des services de santé au travail en ce qui concerne leur organisation et leur fonctionnement. Elle remplit sa mission en étroite collaboration avec l'ITM qui peut

requérir son avis dans le cadre de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés et la consulter en ce qui concerne la santé au travail. Elle examine, sur base de données techniques recueillies par l'ITM, l'impact des nuisances éventuelles sur la santé des travailleurs et informe les médecins du travail compétents. Elle assure conjointement avec l'ITM, chacune en ce qui la concerne l'application des directives qui en découlent ...“

Les membres du nouveau comité à créer seront, selon le projet de loi, „*nommés par le ministre ayant la santé dans ses attributions, le ministre ayant le travail dans ses attributions et le ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions*“.

S'ajoute à cette considération que, selon le projet sous avis, les représentants de l'Association d'Assurance contre les Accidents seraient désignés par le ministre de la sécurité sociale. Or, dans la mesure où l'Association d'assurance contre les accidents est un établissement public, régi par l'article 108*bis* de la Constitution, le ministre de la Sécurité sociale ne saurait, sans violer son autonomie de gestion, s'immiscer dans son organisation en nommant des membres du personnel de l'établissement public dans des organes rattachés à un ministère.

Le Conseil d'État constate encore que la mission du comité est des plus floues et consisterait:

- à conseiller les salariés et les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail pour diminuer les maladies liées à l'activité professionnelle (article L.281-4, alinéa 4)
- à initier „toutes sortes d'actions de sensibilisation et d'information“ (L.281-5, alinéa 1^{er})
- à procéder à la coordination des diverses mesures concernant la politique des âges existant dans le domaine de la médecine du travail (L.281-5, alinéa 1^{er})
- à faire rapport au comité du travail et de l'emploi sur l'ensemble de ses activités une fois par an (L.281-5, alinéa 2).

Le Conseil d'État redoute que cet organe ne crée plus de problèmes qu'il n'en résout et risque d'alourdir le fonctionnement des services de l'État œuvrant dans le domaine de la santé au travail au sens large.

Par quels moyens mis à sa disposition, le comité pourrait-il „procéder à la coordination des diverses mesures“?

Les missions du CPTE telles qu'elles sont définies à l'article L.651-1 recouvrent déjà les compétences dévolues au nouveau comité.

Aux termes de l'article L.612-1 du Code du travail, l'ITM est également chargée:

- „a) *de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés;*
- b) *de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ...*“

Auprès du ministre du Travail est également déjà institué un „Comité de coordination du système national d'inspection du monde du travail“ (L.613-2 du Code du travail).

De même, respectivement le service de santé au travail à l'intérieur d'une entreprise, le service interentreprises ou le service de santé au travail multisectoriel institué sous forme d'établissement public (article L.323-1 du Code du travail) sont chargés de remplir les missions définies à l'article L.322-2 du Code du travail.

Le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail, institué par l'article L.324-1 du Code du travail remplit les missions visées à l'article L.324-2.

Selon l'article 161 du Code de la Sécurité sociale, l'Association d'assurance contre les accidents a pour mission de prévenir „les risques professionnels“.

Elle est notamment chargée:

- „– de développer et de coordonner la prévention des risques professionnels,
- d'informer, de conseiller et de former les assurés et les employeurs en matière de sécurité et de santé au travail,
- d'encourager les efforts particuliers des employeurs en matière de prévention.“

L'article 163 du CSS permet aussi à l'Association d'assurance contre les accidents de recourir à des experts et lui impose de collaborer notamment avec l'ITM et la Direction de la santé.

L'Observatoire national des relations du travail et de l'emploi (ORPE) qui est censé remplir des missions assez proches de celles dévolues au nouveau comité à instaurer (voir l'article L.642-1, paragraphe 2, du Code du travail) est d'ailleurs censé travailler (article L.641-1, paragraphe 3, du Code du travail) „en étroite collaboration et en concertation avec ... le comité permanent du travail et de l'emploi et le Gouvernement“.

Le Code du travail oblige également les employeurs à désigner un ou plusieurs de ses salariés avec la mission de s'occuper „des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels“ (article L.312-3 du Code du travail).

Il y a lieu de rappeler aussi l'obligation pour chaque employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés (article L.312-1, L.312-2 et L.312-5 du Code du travail).

L'obligation de rédiger annuellement des rapports qui ont souvent en commun d'être peu lus et rarement suivis d'effets concrets, n'est pas utile. Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.325-4 du Code du travail, le médecin du travail doit établir pour chaque entreprise occupant plus de 150 salariés un rapport d'activité annuel. L'ITM est à son tour tenue d'élaborer un rapport annuel et des „rapports circonstanciés“ (article L.613-3 du Code du travail).

Le Conseil d'État estime également que le médecin du travail est certainement le plus apte à fournir, en cas de besoin, les conseils individuels appropriés.

Article 2

Ad 1°

Le premier point de cet article vise à considérer désormais comme salarié à temps partiel un salarié qui est occupé au-delà des limites journalières ou hebdomadaires fixées dans le contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de référence de quatre mois consécutifs, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail. Actuellement, cette période de référence est fixée à l'article L.123-1 à quatre semaines. Cette disposition se situe dans le cadre des mesures dites de „flexibilisation“ régissant le contrat de travail. Si la modification proposée est saluée dans l'avis des chambres patronales, elle est vivement critiquée dans l'avis de la chambre des salariés qui redoute une détérioration des droits des salariés à temps partiel.

Le Conseil d'État ne méconnaît pas les effets négatifs de la mesure projetée sur la vie des salariés travaillant à temps partiel et dont la grande majorité a souvent choisi un poste de travail à temps partiel pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ad 2°

Aux termes du nouveau libellé de l'article L.125-3, le contrat de travail ne cessera désormais plus de plein droit au moment où le salarié se voit attribuer une pension de vieillesse s'il décide, en accord avec son employeur, de continuer la relation de travail à temps partiel. Le Conseil d'État ne saurait accepter le libellé de l'alinéa 2 pour absence de précisions. L'alinéa 2 de la disposition qu'il est envisagé d'insérer au Code du travail vise l'hypothèse où le salarié déciderait „de continuer à travailler à temps partiel tout en touchant une partie de sa pension ...“.

Le Conseil d'État ne comprend pas les termes „une partie de sa pension“, étant donné que le Code de la sécurité sociale ne contient aucune disposition permettant d'attribuer une partie d'une pension. Tout assuré qui remplit les conditions d'ouverture a droit à une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée. Des dispositions anti-cumul deviennent applicables lorsque le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée continue ou reprend une activité professionnelle. Si les termes „une partie de sa pension“ visent la part de pension effectivement versée après que les dispositions anti-cumul ont été appliquées, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'utiliser les termes législatifs appropriés et de reformuler le texte en ce sens. Par ailleurs le terme „pension de vieillesse“ ne s'applique qu'à la pension versée à l'âge de 65 ans au plus tôt, toute autre pension personnelle attribuée avant l'âge de 65 ans et qui n'est pas une pension d'invalidité, est désignée comme „pension de vieillesse anticipée“. Ainsi, le bout de phrase „et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition que le salarié ait droit à une pension de vieillesse“ est superfétatoire étant donné qu'une pension de vieillesse n'est, de toute façon, allouée qu'à l'âge de 65 ans au plus tôt. Au vu des observations précédentes, le Conseil d'État suggère d'écrire:

„2° L'article L.125-3 prend la teneur suivante:

„**Art. L.125-3.** Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée.

Si le salarié décide, avec l'accord de son employeur, de continuer à travailler à temps partiel tout en touchant une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée, la cessation de plein droit prévue ci-dessus ne s'applique pas. Un avenant au contrat de travail fixe la réduction du temps de travail convenue.““

Ad 3°

Sans observation.

Ad 4°

Ce point vise à modifier l'article L.526-2 du Code du travail qui, dans sa version en vigueur, était resté lettre morte. Selon le libellé du texte du projet, un salarié âgé de 50 ans accomplis et ayant une ancienneté de 10 ans peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail de 50 pour cent au plus. Si l'employeur embauche en contrepartie un salarié inscrit à l'ADEM au moins pour le temps de travail sur lequel porte la réduction accordée au salarié âgé, il touche pendant sept ans ou plus une prime égale à la part patronale des cotisations dues pour ce salarié. Le salarié âgé peut bénéficier d'une assurance complémentaire au sens du Code de la sécurité sociale pour la période de réduction du temps de travail. Tant la part patronale que la part salariale de cette assurance complémentaire resterait à charge du salarié.

Selon le paragraphe 1^{er} du nouveau libellé de l'article L.526-2 du Code du travail „*le salarié occupé à plein temps, âgé de 50 ans accomplis et ayant une ancienneté de 10 ans au moins, peut demander à son employeur une réduction de son temps de travail normal de 50% au plus*“. Ce libellé n'a en soi aucun intérêt tant il est évident que tout salarié peut demander à son employeur une réduction du travail. En l'absence des garanties d'obtenir une prise en charge – la disposition de l'article 173bis n'étant pas adaptée à la situation visée en l'espèce – l'article 526-2 ne pourra pas trouver application.

Ad 5°

La modification proposée a comme objectif, selon les auteurs, de permettre „*aux salariés visés de bénéficier dorénavant d'une indemnité de préretraite complète de trois années, même si au début du droit ils ont dépassé l'âge de 57 ans*“. En effet, la disposition en vigueur limite le droit à l'indemnité de préretraite, à partir de l'âge de 57 ans accomplis au plus tôt jusqu'à la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée. Ainsi, le salarié qui désirait entrer en préretraite à 59 ans seulement, ne pouvait en bénéficier que pendant une seule année, s'il remplissait les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée à 60 ans, date à laquelle selon l'article L.585-6 du Code du travail le droit à l'indemnité de préretraite cesse. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'égard de cette extension de droits pour les salariés ayant occupé un travail posté ou un travail de nuit dans les conditions de l'article 582-2, sauf à relever que la partie de phrase „ont également le droit à l'admission“ est à supprimer pour constituer une redite par rapport au début de l'alinéa.

Ad 6°

Sans observation.

Ad 7°

Le Conseil d'État renvoie à ses observations visant à confier les nouvelles attributions prévues dans le projet de loi pour la CPTÉ à l'Office national de conciliation. Cette disposition serait dès lors superflue.

Article 3

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISLATIF

Article 1^{er}

Il y a lieu de formuler la phrase introductive comme suit:

„**Art. 1^{er}**. À la suite du Titre VII du Livre II du Code du travail, il est inséré un nouveau Titre VIII qui prend la teneur suivante: (...)“

À l'endroit de l'article L.281-1, paragraphe 2, il y a lieu de remplacer les tirets par des points pour subdiviser ledit paragraphe.

Article 3

Il y a lieu d'écrire „Art. 3.“, ainsi que „paragraphe 1^{er}“ et non „paragraphe (1)“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 17 juillet 2015.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Viviane ECKER

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 12 octobre 2015

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 29 juin, 2 et 3 juillet (réunion jointe avec la Commission des finances et du budget) 2015
2. 6678 Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'État
3. 6792 Projet de loi portant modification 1. des articles L. 126-1, L. 251-1 et L. 426-14 du Code du travail ;
2. de l'article 1 de la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;
3. de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
4. de l'article 1bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
5. de l'article 454 du Code pénal
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'État

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval (pour le projet de loi 6792), M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Anne Brasseur remplaçant M. Alexander Kriepps, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz (sauf pour le projet de loi 6792), M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, M. Gary Tunsch du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Josée Lorsché, M. Edy Mertens

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 29 juin, 2 et 3 juillet (réunion jointe avec la Commission des finances et du budget) 2015

Les projets de procès-verbal des réunions des 29 juin, 2 et 3 juillet sont approuvés à l'unanimité des membres présents de la commission.

Suite à la demande de Monsieur le Ministre, les points 2 et 3 de l'ordre du jour sont inversés pour des raisons d'ordre pratique.

- 3. 6792** **Projet de loi portant modification**
- 1. des articles L. 126-1, L. 251-1 et L. 426-14 du Code du travail ;**
 - 2. de l'article 1 de la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;**
 - 3. de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
 - 4. de l'article 1bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
 - 5. de l'article 454 du Code pénal**

Après quelques mots d'introduction par Monsieur le Président de la commission, il est procédé à une brève présentation du cadre général du projet de loi.

Le présent projet de loi a comme objectif de tenir compte de trois observations faites par la Commission européenne dans le cadre de la procédure EU-Pilot, reprochant au Luxembourg d'avoir transposé incomplètement 3 directives, à savoir:

- 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ;
- 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux ;
- 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur.

Concernant plus particulièrement la première directive, la Commission européenne a reproché au Luxembourg de ne pas avoir prévu expressément que le principe de la non-discrimination s'applique également en cas de changement de sexe, précision figurant dans les considérants de la directive en question.

Etant d'avis que la directive sous rubrique a été transposée correctement en droit luxembourgeois, le Gouvernement avait répondu à la Commission européenne que le principe de la non-discrimination en cas de changement de sexe résulte implicitement de nos dispositions, ce d'autant plus que cette précision ne figure que dans les considérants de la directive en cause. La Commission européenne ayant toutefois maintenu sa position, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire s'est concerté avec le ministère de la Justice (impliqué en raison de l'article 454 du Code pénal nécessitant d'être adapté) et le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (impliqué en raison d'une modification nécessaire au niveau des statuts des fonctionnaires de l'Etat) en vue d'élaborer le présent projet de loi tenant compte des critiques formulés par la Commission européenne, critiques articulées par la Commission européenne dans le cadre d'une évaluation préliminaire de l'EU Pilot.

Le Conseil d'État dans son avis du 5 mai 2015 approuve dans son ensemble le projet de loi sous examen à l'exception de l'emplacement de certaines dispositions modificatrices. Ses remarques d'ordre purement techniques et ne touchant pas le fond du texte Gouvernemental initial n'ont trait qu'au volet concernant le changement de sexe.

Le représentant du ministère propose à la commission de suivre les propositions du Conseil d'État. Ainsi concernant plus particulièrement le point 2 du texte Gouvernemental, il a été envisagé d'intégrer la disposition relative au principe de la non-discrimination s'appliquant également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne sous le Titre V – « Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail » du Code du travail, permettant d'intégrer cette disposition de manière générale et de couvrir un plus large spectre.

Le Conseil d'État toutefois estime que l'ajout proposé devrait s'insérer plus spécifiquement dans le Livre II du Code du travail sous le « Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes ». Le Conseil d'État relève que le reproche d'une transposition non conforme vise la directive 2006/54/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et les dispositions relatives à l'accès à l'emploi et aux conditions de travail, y compris les rémunérations prévues par cette directive qui ont été transposées en droit national sous le « Titre IV – Égalité de traitement entre les hommes et les femmes » du Livre II du Code du travail.

En ce qui concerne l'article 2, l'article 3 et l'article 4 du projet de loi, le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées sous le point 2° de l'article 1er du projet de loi sous revue.

*

De l'échange de vues qui s'ensuit il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

En ce qui concerne la demande de recevoir plus de détails relatifs aux critiques articulées par la Commission européenne dans le cadre d'une évaluation préliminaire sur la conformité de la législation nationale par rapport à la transposition des trois directives précitées, et plus particulièrement quant à l'état de la procédure pour transposition non correcte des directives entamée par la Commission européenne, il est précisé que la procédure actuellement en cours vise à garantir le respect de la législation de l'UE.

[Il y a deux procédures d'infraction à distinguer, à savoir la résolution rapide et la procédure formelle. Plus particulièrement si une infraction est suspectée par la Commission européenne ou si elle est le cas échéant dénoncée dans une plainte, la Commission européenne essaie de résoudre rapidement le problème avec l'État membre concerné au moyen d'un dialogue structuré (EU Pilot), dans une phase précontentieuse par le biais de la procédure « résolution rapide ». Les États membres ont la faculté de fournir un complément d'informations factuelles ou juridiques sur un cas présumé de violation du droit de l'Union — le but étant de trouver une solution rapide et conforme à la législation européenne, et donc d'éviter le recours à une procédure formelle d'infraction. Si l'État membre n'est pas d'accord avec la Commission ou ne met pas de solution en œuvre pour remédier à la violation présumée du droit de l'UE, la Commission peut lancer une procédure formelle d'infraction. ^{1]}

En l'occurrence, dans le cadre de la procédure « résolution rapide » le Gouvernement a expliqué à la Commission qu'il est d'avis d'avoir transposé correctement la directive, notamment au vu du fait que l'expression « toute discrimination fondée sur le sexe » dans le Code du travail couvre également une discrimination fondée sur le changement de sexe. Par ailleurs, l'attention de la Commission européenne a été attirée sur le fait qu'il s'agit en l'occurrence d'une précision figurant uniquement dans les considérants de la directive en question et que le Gouvernement est d'avis de couvrir déjà ce volet par la formulation sous-mentionnée.

[Les considérants contiennent la motivation du dispositif (des articles) de l'acte. Les considérants sont introduits par la formule « considérant ce qui suit: ». Ils sont numérotés et chacun débute par une majuscule et se termine par un point. (...).]²

La Commission européenne a néanmoins insisté sur une transposition de ce considérant. Par conséquent, le Gouvernement a finalement décidé de le mentionner expressément en droit luxembourgeois. A une question afférente, il est précisé que bien qu'il n'y ait pas de limite de temps, l'on essaie de se confirmer aussitôt que possible aux remarques de la Commission européenne.

Concernant l'avis du Centre d'égalité de traitement du 21 avril 2015, un document non publié en tant que document parlementaire au moment de la présente réunion, il est retenu encore que la commission se verra transmettre l'avis en question par courrier électronique pour décider dans une étape suivante quant à la nécessité/ pertinence de publier cet avis en tant que document parlementaire.

Concernant le point 1° de l'article 1^{er}, il est rappelé qu'il vise à tenir compte du libellé exact de la directive 2008/94/CE du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur qui, dans le contexte de la protection du travailleur, invoque comme motif non pas le terme plus restrictif de la faillite mais celui de l'insolvabilité de l'employeur³. Il est proposé d'ajouter un alinéa supplémentaire au paragraphe (1) de l'article L. 126-1 du Code du travail reprenant le texte de la directive, à savoir : « Il en est de même lorsque le tribunal compétent soit a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur, soit a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur, ainsi que l'insuffisance de

¹ http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/index_fr.htm

² <http://publications.europa.eu/code/fr/fr-120200.htm>

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:FR:PDF>

l'actif disponible pour justifier l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur. » Plus particulièrement, il s'agit de couvrir la totalité des situations relatives à l'insolvabilité de l'employeur. Le problème s'est notamment récemment posé dans le cadre de la liquidation judiciaire d'une ASBL en novembre 2013, qui n'était pas couvert par le droit positif. Le projet vient combler un vide juridique.

Il s'agit en d'autres termes d'un élargissement et d'un renforcement des droits des travailleurs salariés. Plus particulièrement, il y a lieu de les protéger en cas d'insolvabilité de l'employeur et de leur assurer un minimum de protection, en particulier pour garantir le paiement de leurs créances impayées.

[Un rapporteur sera encore à désigner dans la réunion prochaine consacrée au présent projet de loi.]

2. 6678 Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges

Après quelques mots d'introduction de Monsieur le Président, Monsieur le Ministre du Travail procède à la présentation du projet de loi. Pour les détails, il est renvoyé à l'exposé des motifs et au commentaire des articles.

Il est précisé que ce projet de loi se rattache à la loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension, dont un des objectifs a notamment été de mettre en place un véritable « Pacte de l'âge » développant la formation continue et préservant ainsi autant que possible l'employabilité des travailleurs âgés et de favoriser un réel marché de l'emploi pour travailleurs âgés. La réforme du système de pensions a notamment visé à encourager les assurés à prolonger leur carrière active, afin d'aligner la carrière professionnelle à l'évolution de l'espérance de vie.

Il résulte de l'exposé des motifs de la loi du 21 décembre 2012 précitée qu'en ce qui concerne la viabilité à long terme des régimes de pension, il ne s'agit pas seulement de la viabilité financière et sociale, mais encore de la viabilité politique et de la légitimité de ces régimes. La viabilité du système dépend fortement des changements de la démographie et des carrières professionnelles des assurés. Ainsi l'augmentation de l'espérance de vie rallonge la durée pendant laquelle les bénéficiaires perçoivent une pension, alors que le rallongement des études raccourcit les carrières professionnelles. Dans le but d'adapter les profils d'activité professionnelle à l'augmentation de l'espérance de vie, le marché du travail a dû et doit toujours s'adapter à des salariés âgés par une flexibilité accrue dans l'aménagement du temps de travail, par davantage de formation pour les salariés au cours de leur parcours professionnel et par des conditions de travail adaptées.

Ayant ainsi procédé à une réforme du système des pensions, le Gouvernement veut par ce projet de loi également améliorer la place des salariés plus âgés dans le système économique.

La pratique consistant à se séparer des salariés plus âgés reste largement répandue. L'âge de départ effectif à la retraite est souvent bien en deçà de l'âge légal. C'est le cas notamment pour le Luxembourg. La perception du salarié plus âgé reste dans de nombreuses entreprises plutôt négative et le recours aux systèmes de départ anticipé (p. ex. préretraite) n'a pas du tout diminué.

Le but est de mettre en œuvre une politique permettant de mieux gérer l'âge dans l'entreprise. Monsieur le Ministre ne partage dès lors pas l'avis du Conseil d'État qui propose d'intituler le présent projet de loi « projet de loi portant modification du Code du travail, en vue de l'introduction d'un paquet de mesures pour l'emploi des travailleurs âgés dans

l'entreprise », alors que ce projet de loi ne s'adresse pas exclusivement ou prioritairement aux catégories de travailleurs âgés mais à toutes les catégories d'âge.

Il souligne que ce projet de loi est le résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (7 à 8 séances).

Tandis que la Chambre des salariés dans son avis du 19 juin 2014 estime qu'un instrument législatif est indispensable pour renforcer la sensibilisation au sein des entreprises qui souvent devraient mieux gérer leurs ressources humaines en prenant en compte la pyramide des âges, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dans leur avis commun du 3 novembre 2014 désapprouvent de manière générale l'approche coercitive adoptée par le Gouvernement, sans concertation préalable des partenaires sociaux, pour traiter la problématique du chômage des salariés âgés à travers le projet de loi sous avis. Il est fondamental à leurs yeux de rappeler que l'emploi dans les entreprises, y compris celui des salariés âgés, ne peut pas être décrété par la mise en place de cadres légaux contraignants. Le projet de loi sous avis ferait peser sur les employeurs des obligations lourdes et non justifiées.

Monsieur le Ministre souligne que par le présent projet de loi le Gouvernement propose un compromis adéquat. Il est apparu qu'un instrument législatif est indispensable pour renforcer la sensibilisation au sein des entreprises qui souvent devraient mieux gérer leurs ressources humaines en prenant en compte la pyramide des âges. Cela doit se faire en étroite concertation avec le personnel. Ce projet veut principalement en fournir le cadre en laissant aux partenaires sociaux une large latitude pour choisir les instruments qui conviennent le mieux à la situation particulière de l'entreprise.

L'approche à préconiser et à favoriser doit faciliter la mise en place de partenariats intergénérationnels entre jeunes et seniors. Il s'agit notamment de valoriser l'expérience. Il y a lieu de soutenir les entreprises qui mettent en place de telles approches. Il faut promouvoir l'activité : Il faut, d'un côté, maintenir les salariés plus âgés dans l'emploi en mettant l'accent sur la formation continue et faciliter leur réinsertion en cas de perte d'emploi. D'un autre côté, la mise en oeuvre d'une politique des âges ne doit pas se limiter aux membres les plus âgés de la population active et la préservation et le développement des capacités de travail doivent se faire à tous les âges notamment en vue de prévenir une fragilisation des salariés plus âgés. La question de la prévention de certaines pathologies respectivement des conditions de travail doit être mise au centre d'une politique visant à maintenir les salariés plus longtemps en activité. Le nombre de salariés reclassés est relativement élevé à l'état actuel, une indication que l'on assiste à une détérioration des conditions de travail.

La question qui s'est notamment posée a été de savoir comment encourager une politique au sein des entreprises en vue de prolonger la vie active (les conditions de travail jouant notamment un rôle primordial), de permettre aux salariés plus âgés de maintenir leur rôle par une mise en place de partenariats intergénérationnels et de faciliter le retour à l'emploi aux salariés âgés par une lutte plus efficace contre les discriminations « âgistes ».

Le projet de loi opte finalement pour une solution de compromis: mise en place d'une loi cadre tout en laissant une certaine marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour assurer son application en pratique. L'on s'est notamment inspiré du système en place en France et en Belgique: l'obligation de l'établissement d'un plan de gestion des âges par les entreprises tout en leur laissant une large latitude quant à la mise en oeuvre. Le Ministre se déclare ouvert pour une discussion sur l'enceinte dans laquelle cela doit être réalisé.

Il est souligné qu'il y a un intérêt commun de maintenir les salariés efficacement et plus longtemps en activité et qu'il appartient aux entreprises d'y parvenir.

Concernant plus particulièrement les entreprises qui seront légalement obligées d'instaurer un plan des âges, il est précisé que le seuil de déclenchement de l'obligation est fixé à l'occupation de 150 salariés de droit privé, sans faire de distinction quant à la forme juridique de l'entreprise.

En ce qui concerne le contenu du plan de gestion des âges, le projet de loi prévoit un catalogue de mesures envisageables, dont trois au moins doivent être reprises dans le plan, à savoir :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de travail difficiles avec un potentiel de séquelles sur le plan de la santé;
- mise en oeuvre de mesures préventives pour la santé;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Il appartient au chef d'entreprise de prendre en considération les mesures qui se prêtent le mieux aux caractéristiques propres à son entreprise. Dans ce cadre il peut également ajouter d'autres mesures ne figurant pas dans ce paragraphe pour autant qu'au moins trois d'entre elles trouvent leur application.

Par ailleurs, une autre mesure consiste à permettre au salarié occupé à temps plein, âgé de cinquante ans accomplis et ayant une ancienneté de dix ans au moins, de demander à son employeur une réduction de son temps de travail normal de 50% au plus. Dans ce contexte, il est proposé d'augmenter la période de référence légale pour le calcul du temps de travail à quatre mois pour les salariés à temps partiel afin de permettre par exemple un horaire de travail plus assidu pendant certaines périodes, compensé par des périodes plus creuses en vue d'une meilleure conciliation entre vie de travail et vie familiale.

Au vue des discussions actuelles relatives à la période de référence légale, Monsieur le Ministre précise qu'il pourrait être envisagé de supprimer cette disposition.

En outre, ce projet propose également un stage en entreprise pour faciliter le retour à l'emploi. Il s'agit plus particulièrement d'améliorer les chances de réinsertion de demandeurs d'emplois âgés dans le marché de l'emploi en permettant la conclusion de contrats de stage de courte durée pour des demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans, notamment en vue de lutter contre des préjugés de certains employeurs à l'égard des salariés plus âgés.

De même, le projet de loi prévoit la mise en place d'un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail rattaché à la Division de la Santé au Travail – un service pluridisciplinaire - répondant au besoin de mieux veiller aux conditions de travail, en conseillant les entreprises, tout comme les salariés.

Par ailleurs, il est inséré un nouvel alinéa 3 à la suite de l'alinéa 2 de l'article L.583-1 concernant la préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit, permettant aux salariés visés de bénéficier dorénavant d'une indemnité de préretraite complète de trois années, même si au début du droit ils ont dépassé l'âge de 57 ans.

Parallèlement, à l'article L. 582-2, alinéa final, actuellement en vigueur, en matière de préretraite-ajustement, le cas de figure d'un droit à 3 années de préretraite avec un début du droit à l'âge de 62 ans devient possible et les salariés postés ainsi que les salariés travaillant de nuit auront eux aussi le choix de prolonger leur vie active conformément à la philosophie de la loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension.

En conséquence, le point 6° ajoute au point 2 de l'article L.585-6 l'exception à la « cessation du droit à l'indemnité de préretraite à partir du jour où le préretraité remplit les conditions de

stage pour avoir droit à la pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de 60 ans », pour les salariés postés et les salariés travaillant de nuit.

Conformément au point 1 de l'article L.585-6, les droits à l'indemnité de préretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit cessent de plein droit au plus tard à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse sont remplies, soit à 65 ans. Ces dispositions nécessitent d'être revues et ce notamment suite aux diverses critiques formulées à leur égard.

*

De l'échange de vues qui s'ensuit il y a lieu de retenir ce qui suit :

A une question afférente, il est précisé que le nombre d'entreprises concernées par le présent projet de loi s'élève à peu près à 310 à l'état actuel. Il est relevé dans ce cadre qu'aucune entreprise ne sera exclue: tandis que pour les unes il s'agira d'une obligation de mise en place, les autres auront toujours la faculté de mettre en place un plan sur base volontaire.

Un membre de la commission relève que l'utilité d'un stage s'est déjà vérifiée dans le cadre des CIGEL (« Centres d'Initiative et de Gestion locaux »).

Un représentant du groupe politique CSV souligne que, si son groupe politique salue le but en soi poursuivi par le présent projet de loi, à savoir améliorer la place des salariés plus âgés sur le marché du travail, il critique toutefois l'approche adoptée par le Gouvernement: si, selon l'exposé des motifs, ce projet de loi est le résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi et qu'il est affirmé que les modalités et instruments représentent un compromis entre les différentes positions, les chambres professionnelles contestent toutefois ces affirmations. Ainsi, il résulte de l'avis de la Chambre des salariés que les partenaires sociaux ne partagent pas ce point de vue. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent sur le fait que, contrairement à ce qui est relevé par les auteurs dans l'exposé des motifs, le présent projet de loi ne serait pas le fruit d'un compromis entre les partenaires patronaux et syndicaux, mais le seul choix politique du Gouvernement.

En ce qui concerne le fond du texte, le représentant du groupe politique CSV ne peut pas soutenir la mesure relative à la période de référence, selon lui une disposition sans réel lien avec les autres dispositions du présent projet, soutenant ainsi la position de la Chambre des salariés qui s'y oppose catégoriquement. L'orateur a pris note de l'annonce du Ministère de proposer la suppression de la disposition en cause.

Par ailleurs, quant à la possibilité d'effectuer un stage en entreprise pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans prévu au point 3 du projet de loi insérant un nouvel article L. 524-8 dans le Code du travail, l'orateur souligne qu'il résulte du texte gouvernemental que ce stage n'est pas rémunéré. Ainsi, si le bénéficiaire du stage est un chômeur indemnisé, il garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet, tandis que s'il est un chômeur non indemnisé, il ne perçoit aucune indemnité.

En outre, quant aux dispositions relatives à la préretraite, l'orateur estime qu'au lieu d'introduire des mesures parcellaires dans le cadre du présent projet de loi, il est préférable de procéder à une réforme du système dans son ensemble, tel que d'ailleurs annoncé dans le programme gouvernemental de décembre 2013. En effet, il résulte dudit programme gouvernemental que « *le Gouvernement élaborera en collaboration avec les partenaires sociaux un projet de loi réformant les différentes formes de préretraites* ».

Alors que la tripartite prévue lundi avant la présente réunion a été reportée, le représentant du groupe politique CSV estime que le temps devrait être mis à profit pour retirer le projet de loi, pour le retravailler ensemble avec les partenaires sociaux et le traiter dans une tripartite en vue de l'élaboration d'un nouveau texte.

Un autre membre de la commission, tout en soulignant l'envergure du présent projet de loi, estime que l'on ne doit pas attendre plus longtemps pour aborder l'examen du projet de loi.

Concernant la disposition relative à la combinaison d'une retraite et d'une activité professionnelle, Monsieur le Ministre précise qu'il s'agit d'une revendication des partenaires sociaux et que cette disposition est exclusivement le fruit d'un accord bilatéral entre les partenaires sociaux et le Gouvernement

Si le représentant de la sensibilité politique *déi Lénk* salue que le Gouvernement a décidé de légiférer en la matière, il estime que le texte en soit nécessite d'être révisé. Il relève dans ce contexte que la Chambre des salariés, ayant favorisé une initiative législative, a joint à son avis une nouvelle proposition de texte, un fait soulignant en soit le besoin ressenti de réviser le texte. Selon l'orateur, les positions des partenaires sociaux, qui sont directement concernés par le présent texte, doivent être analysées en détail et il convient d'accorder au moins la même importance aux avis des partenaires sociaux qu'à l'avis du Conseil d'État. Monsieur le Ministre remarque que les propositions de texte de la Chambre des salariés se rapportent uniquement à un volet spécifique, à savoir celui du travail à temps partiel.

Concernant l'approche transversale annoncée, et plus particulièrement quant au rôle accordé à la médecine de travail, Monsieur le Ministre indique que ce volet tombe plutôt sous la compétence du Ministère de la Santé.

En ce qui concerne le risque potentiel pour les salariés âgés d'être victime d'un harcèlement moral, et plus particulièrement quant à la protection légale des victimes âgées contre le harcèlement moral, il est rappelé, qu'il faut surtout des mesures préventives diminuant les risques. Ce projet vise également à mieux prendre en compte cette dimension. La mise en place d'un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail, rattaché à la Division de la Santé au Travail, répond à ce besoin de mieux veiller aux conditions de travail, en conseillant les entreprises tout comme les salariés. Il s'agit d'un complément et non d'un substitut de la médecine de travail. Il existe certes des entreprises dans lequel le mauvais climat favorise le harcèlement moral, or il ne s'agit pas d'un problème omniprésent ou systémique au sein des entreprises.

Un instrument déjà existant est la « MOBBING-asbl Luxembourg ». Par ailleurs l'élaboration d'un projet de loi sera abordée prochainement.

*

Sur proposition du président de la commission, Monsieur Frank Arendt est désigné comme rapporteur du projet de loi.

*

Monsieur le Président annonce que les prochaines réunions sont prévues le 21 octobre 2015 à 14h00⁴ à l'ordre du jour de laquelle figure le projet de loi 6678 portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges, et le 16 novembre 2015 à 10h30, avec pour ordre du jour le projet de loi 6792.

Luxembourg, le 20 octobre 2015

Le secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

⁴ La réunion de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du 21 octobre 2015 a dû être reportée à une date ultérieure, ceci en raison d'un empêchement imprévu et urgent de Monsieur le Président Georges Engel et de Monsieur le Ministre Nicolas Schmit.