



## 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 Krieps, 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. <sup>1]</sup>*

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. (...).] <sup>2</sup>*

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<sup>er</sup>, 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'employeur<sup>3</sup>. 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

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/infringements-proceedings/index_fr.htm)

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

<sup>3</sup> <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 14h00<sup>4</sup> 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

---

<sup>4</sup> 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.