

N° 6387¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2011-2012

PROJET DE LOI**portant réforme de l'assurance pension et modifiant:**

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(14.3.2012)

SOMMAIRE:

- I. Introduction
 1. Les rapports les plus importants émis au cours des dernières décennies en matière d'évolution démographique et financière de l'assurance pension
 - 1.1. Le rapport du BIT de 1971
 - 1.2. L'avis du Conseil économique et social du 5 juillet 1977
 - 1.3. Le rapport Thullen de mai 1983
 - 1.4. Le deuxième avis du Conseil économique et social du 26 juillet 1983
 - 1.5. L'avis de l'Inspection générale de la Sécurité sociale du 21 février 1991
 - 1.6. Le bilan technique de l'Inspection générale de la Sécurité sociale de décembre 1991
 - 1.7. L'étude du BIT de 2001
 - 1.8. Le Bilan technique de la période de couverture 1999-2005
 - 1.9. Rapport de l'Inspection générale de la Sécurité sociale du 12 février 2009 sur les mesures envisageables pour garantir la viabilité à long terme du système de pensions
 2. L'espérance de vie à l'épreuve des conditions de travail
 3. Le coût du vieillissement et la dette „cachée“
 4. Financement public versus retraites privées
 5. Nécessité d'élargir le spectre de la réforme
- II. Les réformes du régime général d'assurance pension apportées par le projet de loi
 1. Les conditions d'ouverture
 2. Les périodes d'assurance
 3. Les modifications de la formule de calcul de la pension

- 3.1. Le nouveau calcul des majorations proportionnelles
 - 3.2. Le nouveau calcul des majorations proportionnelles échelonnées
 - 3.3. Le nouveau calcul des majorations forfaitaires
 - 3.4. La combinaison des modifications des taux de majorations
 - 4. L'ajustement des pensions
 - 4.1. La fin de l'adaptation automatique des pensions au coût de vie
 - 4.2. L'impact sur le calcul des pensions
 - 4.2.1. La législation actuelle
 - 4.2.2. Le projet de loi
 - 5. L'allocation de fin d'année soumise à condition
 - 6. Le cumul d'une pension anticipée et d'une activité
 - 7. L'assurance volontaire pour faciliter les carrières personnelles d'assurance complètes
 - 8. La modification de la période de couverture
- III. Les propositions de la Chambre des salariés
- 1. Un financement durable du régime de pension de la sécurité sociale
 - 1.1. Une marge de manœuvre largement suffisante pour augmenter les recettes
 - 1.2. Mesures complémentaires proposées
 - 1.2.1. Déplafonnement des cotisations
 - 1.2.2. Augmentation de la contribution dépendance
 - 1.2.3. Doublement de l'impôt de solidarité
 - 1.2.4. Augmentation de moitié des recettes de retenue à la source sur les intérêts
 - 1.2.5. Augmentation de la taxe d'abonnement
 - 1.2.6. Effet global de l'ensemble de ces quatre mesures
 - 1.3. Scénarios alternatifs au régime actuel à législation constante
 - 1.3.1. Recettes supplémentaires nécessaires pour maintenir le solde équilibré jusqu'en 2050
 - 1.3.2. Avec quelles mesures?
 - 1.3.2.1. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/Doublement de la contribution dépendance
 - 1.3.2.2. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/Doublement de l'impôt de solidarité
 - 1.3.2.3. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 30%/Doublement de l'impôt de solidarité
 - 1.3.2.4. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/Doublement de l'impôt de solidarité/Déplafonnement
 - 1.3.2.5. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/Doublement de la contribution dépendance/Déplafonnement
 - 1.3.2.6. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 30%/Doublement de l'impôt de solidarité/Déplafonnement
 - 2. Le prolongement de la vie active
 - 2.1. Une meilleure protection lors des licenciements économiques bénéficiant également aux salariés âgés

- 2.2. La retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle
- 2.3. L'introduction d'une loi favorisant l'emploi des seniors dans les entreprises
- 3. Carrières d'assurances interrompues ou débutées tardivement
 - 3.1. La pension de l'assuré ayant accompli des études supérieures
 - 3.2. Les carrières interrompues pour raisons familiales (généralement les femmes)
 - 3.2.1. Les mesures dans le cadre de l'assurance pension
 - 3.2.2. Structures d'accueil
 - 3.2.3. Divorce: compensation des carrières interrompues
 - 3.2.4. Augmentation du taux d'emploi des femmes
 - 3.2.5. Compléter les carrières d'assurance
 - 3.2.5.1. Le rachat de périodes
 - 3.2.5.2. Augmentation des majorations forfaitaires
 - 3.2.5.3. Modification des règles relatives à l'assiette de cotisation en matière d'assurance continuée et facultative (également pour favoriser les retraites complémentaires dans le régime général de la sécurité sociale)
 - 3.3. Les travailleurs invalides et à capacité de travail réduite
 - 3.3.1. De l'invalidité vers le reclassement
 - 3.3.2. Recourir davantage à l'impôt de solidarité
 - 3.4. Pensions d'invalidité et de survie
 - 3.5. Préretraites

IV. Conclusion

*

Annexe I: Tables de mortalité moyenne des années 2000-2008 par âge et par catégorie sociale en 1999 – France

Annexe II: La capitalisation, une solution en trompe l'oeil

Annexe III: Le régime belge du crédit-temps pour les salariés de 55 ans et plus

- 1. Les possibilités de réduction du temps de travail
- 2. Les conditions à remplir
- 3. La durée
- 4. Les montants de l'indemnité mensuelle
- 5. Le régime des fonctionnaires
- 6. L'introduction d'une prime pour les travailleurs de 50 ans et plus passant à un travail plus léger

Annexe IV: Une meilleure protection lors des licenciements économiques

- 1. Les critères que doit remplir un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise
 - 1.1. Le renforcement des obligations de l'employeur et des critères sociaux à respecter lors d'un licenciement économique

- 1.2. La modification substantielle du contrat de travail fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise
- 1.3. L'implication des représentants des travailleurs dans la procédure de licenciement économique et les voies de recours
- 1.4. Les modalités de pondération et/ou d'hierarchie parmi les critères sociaux peuvent être déterminées par convention collective ou par règlement grand-ducal
- 1.5. Le licenciement collectif doit être basé sur les mêmes critères que le licenciement économique individuel
2. Des indemnités pour licenciement abusif plus consistantes
 - 2.1. L'indemnité pour préjudice moral
 - 2.2. L'indemnité de départ
3. Les modifications proposées dans le texte du Code du travail

*

Par lettre du 26 janvier 2012, Monsieur Mars Di Bartolomeo, ministre de la Sécurité sociale, a soumis un projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

*

I. INTRODUCTION

Tout le monde en convient: le régime des pensions luxembourgeois est actuellement extrêmement solide. Considérant de surcroît l'incertitude absolue qui caractérise généralement toute projection socio-économique et démographique de long terme (voir ci-dessous), voire de court terme dans le premier cas, l'utilité d'une réforme du régime général des pensions n'apparaît pas manifeste à ce stade, particulièrement si celle-ci s'avère unilatérale, consistant en une dégradation automatique des prestations, sans prévoir aucune disposition relative à une augmentation des recettes. L'augmentation potentielle des recettes n'intervient selon toute vraisemblance que plus tardivement¹, mais de manière tout à fait hypothétique et évasive. Force est en outre de constater que ce projet ne comporte d'ailleurs aucune évaluation de ses effets macroéconomiques et sociaux, se limitant à quelques exemples individuels de calculs et à un chiffrage global d'impact sur la trajectoire des dépenses publiques.

Rien n'est dit de l'impact potentiel, par exemple, sur les taux de pauvreté, les inégalités, la santé des travailleurs âgés, le taux d'emploi des travailleurs âgés, le taux d'emploi féminin, le nombre de bénéficiaires du RMG, le nombre de chômeurs âgés, sur la garde des petits-enfants en liaison avec le manque d'infrastructures, sur les activités bénévoles, sur le chômage des jeunes ou encore sur la consommation des ménages âgés.

Le projet de loi est axé sur un prolongement de la durée active pour éponger la perte occasionnée par la modification de la formule de pension. Or, tout le monde ne peut pas prolonger son activité. Hormis le cas des pensions d'invalidité et de survie, qui résultent de l'incapacité de l'assuré à travailler, l'âge légal de pension est fixé à 65 ans.

Or, il arrive que des assurés ayant interrompu leur carrière ou qui sont entrés tardivement dans la vie active à cause d'études prolongées n'ont de toute façon pas droit à une pension anticipée et doivent travailler jusqu'à 65 ans, aussi sous la législation actuelle. Ils ne peuvent donc pas continuer à travailler au delà et subissent de facto une réduction de leur pension.

D'après l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi, les projections démographiques tablent sur une augmentation de l'espérance de vie de quelque 7 années de 2010 à 2060, progression qui

¹ Ce qui est d'ailleurs en totale contradiction avec le Programme national de réforme 2011 communiqué à Bruxelles, qui affirme qu'„aucune hausse des cotisations ne sera proposée dans le cadre de la réforme en préparation du système des retraites“, le Gouvernement s'engageant de surcroît „à ne pas augmenter les cotisations sociales durant son mandat“!

rallonge la durée pendant laquelle les bénéficiaires perçoivent une pension. Or, comme il est décrit ci-après, diverses sources montrent une stagnation de l'espérance de vie ces dernières années. En outre, il faudrait encore nuancer selon l'espérance de vie en bonne santé, d'une part, et différencier selon les catégories socioprofessionnelles, d'autre part, pour lesquelles l'espérance de vie peut fortement varier. Le Luxembourg manque toutefois de données quant à ces problématiques.

Si, néanmoins, le Gouvernement devait rester convaincu de possibles problèmes structurels inhérents au régime luxembourgeois (viabilité financière à long terme) qui nécessiteraient d'effectuer dès à présent des modifications législatives rapides, une telle réforme structurelle devrait alors pour le moins être

- globale et exhaustive (comprenant donc par exemple aussi un volet „recettes“ ou encore „conditions de travail“ plus étoffé, voire d'autres volets législatifs pour, le cas échéant, mettre en cohérence la réforme des pensions et le souci d'une viabilité financière des deniers publics, telle une réforme des législations sur les pensions d'invalidité et sur le reclassement des salariés à capacité de travail réduite promise par le Gouvernement)
- et solidement étayée à tous les niveaux, sur la base d'arguments sociologiques et statistiques chiffrés et détaillés (entre autres exemples en matière de travail féminin et de suspension d'activité pour raisons familiales, de rotation de la main-d'œuvre frontalière, de sortie définitive du marché de l'emploi, d'état de santé des travailleurs en fin de carrière et d'espérance de vie en bonne santé à la retraite, etc.) dûment résumés et annexés au projet.

En d'autres termes, tout projet de réforme un tant soit peu équilibré devrait particulièrement aspirer à fournir le cadre d'un refinancement adéquat, viable et sûr du régime public de pension et s'attacher à pourvoir les instruments d'une politique déterminée en faveur d'un emploi et de conditions de travail de qualité, y compris pour les plus âgés.

Or, le projet de loi sous avis ne prévoit que des diminutions des prestations sous forme d'une réduction des majorations proportionnelles dans la formule de calcul de la pension, d'une modulation, voire d'une suspension, de l'ajustement ainsi que de la suppression de l'allocation de fin d'année.

Alors que l'organisation et le financement de la Sécurité sociale luxembourgeoise reposent sur le tripartisme, une seule partie, à savoir les assurés, doit supporter la charge de la réforme proposée par le Gouvernement.

1. Les rapports les plus importants émis au cours des dernières décennies en matière d'évolution démographique et financière de l'assurance pension

Le projet de loi présenté par le Gouvernement trouve son origine dans des projections démographiques et socio-économiques prévoyant un problème de financement du régime dans les décennies à venir. La CSL permet de rappeler que de nombreuses études effectuées dans le passé étaient basées sur des projections qui se sont révélées erronées par la suite. En l'occurrence, l'horizon retenu par le Gouvernement est l'année 2060. Toutefois, sait-on si les mesures prévues rendent réellement pérenne le régime de pensions par répartition luxembourgeois, jusqu'en 2100 et au delà? De même, des statistiques détaillées, par exemple sur la situation actuelle des personnes demandant leur pension, en fonction de leur âge, de leur niveau de qualifications et du secteur d'activités, seraient éclairantes.

1.1. Le rapport du BIT de 1971

Dès avant 1960, la Chambre des employés privés revendique une réforme de l'assurance pension dans le sens d'une plus grande justice à instaurer pour le groupe des employés privés, dans l'optique d'une comparaison avec les fonctionnaires de l'Etat.

Sur la base d'un contrat conclu en 1968 entre le Gouvernement du Luxembourg et le Bureau international du travail à Genève (BIT), ce dernier se charge d'entreprendre une étude de la situation financière et actuarielle de chacune des cinq caisses contributives de pensions de ce pays, ainsi que de faire une analyse générale de ces régimes dans leur ensemble, et de préparer en même temps des recommandations sur les réformes et améliorations possibles.

En outre, il est convenu de rechercher tout d'abord et dans les détails la situation financière de la Caisse de pension des employés privés (CPEP) dans le but exprès d'examiner la possibilité de garantir

à un membre de cette caisse une pension de vieillesse qui atteindrait au moins les 5/6èmes de la moyenne des cinq meilleures années de traitement, après une carrière normale de quarante années d'assurance („formule des 5/6“). Cette étude spéciale est faite en 1968 et les résultats sont présentés en octobre de la même année dans le document „Vorschläge an die Regierung von Luxemburg über die Finanzlage der Caisse de pension des employés privés“.

Le rapport complet publié en 1971, intitulé „Bericht an die Regierung von Luxemburg über die versicherungstechnische und finanzielle Lage der beitragspflichtigen Pensionsversicherung“, est connu sous le nom de „rapport Thullen“ d'après le nom de son auteur, Peter Thullen, professeur à l'Université de Fribourg.

1.2. L'avis du Conseil économique et social du 5 juillet 1977

Le 2 mars 1972, le Gouvernement saisit le Conseil économique et social d'un avis sur la réforme éventuelle de la structure du financement de l'assurance pension.

Cet avis, proposant une réforme et du régime des prestations et de celui du financement dans le cadre d'un régime unique de pension pour toutes les catégories socioprofessionnelles, se base notamment sur deux rapports d'experts initiés par le Conseil économique et social lui-même.

Les experts consultés, à savoir Monsieur Charles Reiffers, directeur de l'Inspection générale de la Sécurité sociale, Monsieur Charles Ruppert, à cette époque actuaire à l'Office des assurances sociales, et Monsieur Peter Thullen, professeur à l'Université de Fribourg, analysent:

- les régimes de pension non contributifs au Grand-Duché de Luxembourg;
- les possibilités d'une réforme de l'assurance pension en apportant les informations, d'ordre structurel, démographique et financier, indispensables à une appréciation critique de l'existant et à une saine conception des projets de réforme.

Cet avis fait également des projections démographiques allant jusqu'à l'année 2000, mais uniquement pour la population luxembourgeoise. Le CES, à ce moment, ne faisait pas de prévisions relatives au développement futur de la population étrangère, étant donné que de telles prévisions seraient très incertaines parce que „très influençables par les suppositions sur l'évolution économique future“.

Pour ce qui est de la population de nationalité luxembourgeoise, le tableau suivant donne la comparaison entre les prévisions du CES (qui s'était basé sur celles du Statec) et les résultats des recensements de la population.

Tableau 1: Evolution de la population de nationalité luxembourgeoise

Année	Prévisions avis CES	Evolution réelle ²
1974	273.532	273.532
1980	268.769	268.800
1990	262.040	271.400
2000	252.307	277.200

Donc, contrairement aux projections de l'époque, qui tablaient sur une diminution de la population de nationalité luxembourgeoise, celle-ci a augmenté au cours des trois dernières décennies, sans évidemment parler de la croissance encore beaucoup plus importante de la population étrangère résidente et des frontaliers.

1.3. Le rapport Thullen de mai 1983

Le 24 juin 1982, le Gouvernement dépose un projet de loi concernant l'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie. Ce projet concerne exclusivement les régimes contributifs de pension.

² Il y a un décalage d'une année puisque les chiffres sont ceux des recensements de 1981, 1991 et 2001 pour respectivement 1980, 1990 et 2000.

Devant l'opposition que le projet de loi trouve très rapidement dans le secteur privé, le Gouvernement invite le professeur Peter Thullen à procéder à un examen circonstancié du projet de loi du 24 juin 1982.

Dans ses conclusions, le professeur Thullen déplore la non-intégration des régimes non contributifs et souhaite une solution rapide de ce problème en cas d'évacuation du projet.

Dans son rapport, le professeur Thullen fait également une analyse et des projections en matière du régime contributif de pension. Les projections démographiques concernent d'abord la première période de couverture allant de 1983 à 1989, ensuite il émet des prévisions à moyen terme (50 ans), et en troisième lieu, il donne ses estimations pour le régime arrivé à un état relativement stationnaire (*relativer Beharrungszustand*).

Pour la première période de couverture, les prévisions étaient plutôt optimistes, car comme le montre le tableau qui suit, globalement, l'évolution réelle en ce qui concerne le coefficient de charge a été moins favorable que les prévisions du professeur Thullen.

Tableau 2: Coefficient de charge (nombre de pensionnés par 100 actifs)

	1980 Thullen	1980 réel	1990 Thullen	1990 réel
AVI	49,1	53,2	49,8	59,1
CPEP	22,0	23,7	25,5	19,5
CPACI	87,4	77,8	96,2	89,1
CPA	102,4	99,7	127,6	140,4
Total	45,8	48,6	46,8	47,0

Il convient toutefois de rappeler que l'IGSS met en garde contre des interprétations erronées du niveau absolu du coefficient de charge. Le nombre de pensions comporte de nombreuses pensions partielles relevant de l'assurance migratoire internationale. Si, du point de vue démographique, ce coefficient est correct, il ne permet pas de déduire immédiatement le niveau de la charge financière, en raison du montant réduit de ces pensions partielles.

Tableau 3: Projections à moyen terme

Année de la projection	AVI		CPEP	
	Prime de répartition pure	Coefficient de charge	Prime de répartition pure	Coefficient de charge
1	29,1	62,0	17,7	32,9
10	30,3	65,9	19,0	38,2
20	30,8	67,9	23,6	48,2
30	31,0	68,6	29,7	60,4
40	31,0	68,8	34,5	69,8
45	31,1	68,9	35,8	72,4
48	31,12	69,0	36,2	73,3
50	31,14	69,0	36,4	73,7

Les projections à moyen terme sont la continuation de la première période de couverture; donc elles commencent en 1991. Elles sont basées uniquement sur la population des assurés masculins (à cause du „biais“ trop important des femmes). Les hypothèses retenues sont un taux d'inflation annuel de 6% (!), une croissance réelle des salaires de 1%, une croissance annuelle des assurés de 0,62% et un taux d'intérêt de 7% pour la réserve.

D'après les prévisions du professeur Thullen, l'AVI avait déjà atteint la maturation démographique, alors que la CPEP s'y rapprocherait et l'atteindrait après 40 ans, donc aux environs de 2020.

Le troisième état serait finalement l'état de maturation démographique. Dans cet état relativement stationnaire, il n'y aurait plus de croissance de la population assurée. A ce moment-là, la prime de répartition serait comme suit:

Tableau 4: Prime de répartition pure

<i>Caisse</i>	<i>Pondération</i>	<i>Prime</i>
AVI Hommes	0,46	37,9
AVI Femmes	0,08	38,2
CPEP Hommes	0,31	38,1
CPEP Femmes	0,15	34,9
Moyenne pondérée	1,00	37,5

Bien que cet état ne soit pas encore atteint dans les projections du rapport Thullen, force est cependant de constater que, si l'on se base sur les projections à moyen terme, le rapport a largement sous-estimé l'évolution de la population des assurés.

En effet, si l'on se réfère au tableau 3 ci-dessus, nous nous rapprocherions de l'année 20 de la projection et devrions faire face à un coefficient de charge de 67,9 pensionnés pour 100 actifs dans l'AVI et de 48,2 pensionnés pour 100 actifs dans la CPEP. Or, les derniers chiffres connus pour l'année 2007 donnent des coefficients de 58,0 pour l'AVI et de seulement 18,1 pour la CPEP.

La prime de répartition pure du régime unique est descendue jusqu'à 19,8% dans le régime unique, à mettre en rapport avec les primes de répartition de 30,8% dans l'ancien régime ouvrier et de 23,6% dans l'ancien régime employé privé.

En présence d'une prime de répartition de 37,5% se pose évidemment la question du financement. Ce qui est très intéressant de constater, c'est que le professeur Thullen ne s'est à aucun moment penché sur des propositions de réduction des prestations et d'aménagement de la durée du travail, mais a parlé de la nécessité de trouver les ressources financières nécessaires au financement des pensions:

„Eines steht fest: parallel zum demographischen Reifeprozess der bestehenden Pensionssysteme, werden die Beitragssätze, oder, allgemeiner gesagt, die Mittel, die zur Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts der Pensionsversicherung notwendig sind, schrittweise angehoben werden müssen. Die Frage ist, wie man auch in der weiter liegenden Zukunft diese Mittel wird aufbringen können. Es wäre verfrüht, endgültige Antworten auf die gerade erst begonnene Diskussion über mögliche Umstrukturierungen der Beiträge zur sozialen Sicherheit zu geben, etwa betreffend den „Maschinenbeitrag“ und Sonderbeiträge (oder Steuern) der kinderlosen Versicherten, die „keinen Beitrag zur Einhaltung des Generationenvertrages leisten“. Es sind kontroverse Themen nicht nur wirtschaftlich gesehen, sondern im Sinne einer wirksamen Verwaltung.“

1.4. Le deuxième avis du Conseil économique et social du 26 juillet 1983

Parallèlement à la saisine du professeur Thullen, le Conseil économique et social se saisit lui-même, en date du 9 décembre 1982, du projet de loi du 24 juin 1982.

Se basant notamment sur les travaux du professeur Thullen, le Conseil économique et social insiste, dans son avis du 26 juillet 1983, sur la nécessité de la création d'un régime national de pension comportant une assise financière élargie par une participation directe de l'Etat.

1.5. L'avis de l'Inspection générale de la Sécurité sociale du 21 février 1991

Dans le cadre de son avis du 21 février 1991 relatif au projet de loi qui a conduit à la loi du 24 avril 1991 ayant pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif, l'Inspection générale de la Sécurité sociale constate que l'augmentation structurelle de l'assurance pension – relèvement du taux de majoration de 1,6% à 1,78% –, l'abaissement de l'âge à la retraite anticipée à 57 ans et le relèvement du plafond cotisable au quintuple du salaire social minimum „sont motivés principalement par le rapprochement du niveau des prestations du régime contributif à celui des régimes statutaires sans la moindre analyse critique du niveau des prestations garanties par les régimes statutaires du secteur public“.

Dans son avis, l'IGSS fait également des projections quant à l'évolution démographique et financière de l'assurance pension. Ainsi, l'avis retenait 3 variantes d'évolution de la population active jusqu'à l'horizon 2020:

Tableau 5: Scénarios pour l'évolution du nombre d'assurés cotisants

Année	Variante basse			Variante moyenne			Variante haute		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1988	113.181	65.932	179.113	113.181	65.932	179.113	113.181	65.932	179.113
1990	121.429	72.658	194.087	121.429	72.658	194.087	121.429	73.148	194.577
2000	111.615	72.424	184.039	122.595	79.545	202.140	133.114	89.494	222.608
2010	108.251	73.751	182.002	124.178	86.011	210.189	142.187	100.355	242.542
2020	106.145	74.617	180.762	124.760	91.713	216.473	147.911	108.971	256.882

Source: avis de l'IGSS, p. 56

Le commentaire précisait qu'aucun des trois scénarios ne fait état d'une perspective catastrophique qui consisterait dans une réduction permanente du niveau de l'emploi atteint en 1988.

Au vu de l'évolution réelle, il est évident que la variante haute a été dépassée de loin. Le nombre de 257.000 assurés a été dépassé au début des années 2000, donc presque 20 ans avant la date correspondante au dépassement de ce seuil selon les prévisions de l'IGSS. En 2010, le nombre des assurés du régime général s'élevait en moyenne à 345.847 personnes.

Cette évolution a également eu ses répercussions au niveau des données financières:

Tableau 6: Prime de répartition pure et niveau de réserve

Année	Variante basse		Variante moyenne		Variante haute	
	Prime*	Niveau réserve	Prime*	Niveau réserve	Prime*	Niveau réserve
1988	22,83%	2,41	22,83%	2,41	22,83%	2,41
1990	22,89%	2,58	22,89%	2,58	22,89%	2,58
1995	25,13%	2,27	23,98%	2,42	22,87%	2,57
2000	26,44%	1,88	24,34%	2,38	22,34%	2,91
2005	29,07%	1,06	26,074%	1,98	23,33%	2,98
2010	31,18%	-0,03	27,43%	1,35	24,17%	2,86
2015	34,93%	-1,42	30,34%	0,34	26,54%	2,25
2019	37,55%	-2,68	32,42%	-0,61	28,33%	1,58

Source: Avis de l'IGSS, p. 71

Ici aussi, la réalité a été meilleure que la variante haute prévue dans les projections de l'IGSS. En effet, la prime de répartition pure (rapport des prestations à la masse salariale) a été de 20,8% en 2010 (à comparer aux 24,17% dans les projections) et le niveau de la réserve a été de 3,78 fois le montant des prestations (par opposition à 2,86 fois dans les projections).

Pourtant, l'avis de 1991 de l'IGSS est fort critique envers les améliorations dans le régime général d'assurance pension et brandit le spectre de l'incapacité de financement du système. Ainsi, on peut lire ce qui suit:

„Le projet de loi ayant pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif comporte un changement d'orientation fondamentale en matière d'assurance pension au Luxembourg. Il consacre définitivement une augmentation structurelle des pensions de l'ordre de 12%, il introduit un abaissement de l'âge à la retraite anticipée à 57 ans et il étend le champ d'application matériel de l'assurance en relevant le plafond cotisable.

Ces changements ne sont pas le résultat de la constatation de lacunes objectives dans notre système de protection sociale, mais sont motivés principalement par le rapprochement du niveau des prestations du régime contributif à celui des régimes statutaires. Toutefois ce rapprochement n'a donné lieu à aucun moment à une analyse critique du niveau des prestations garanti par les

régimes statutaires ni à une interrogation sur la compatibilité de la généralisation de ce niveau des prestations avec l'environnement démographique et économique de notre pays.

Il appert que l'évolution récente de la conjoncture économique s'est traduite par une augmentation exceptionnelle de la masse des revenus cotisables, si bien qu'à défaut d'une récession économique majeure, l'équilibre financier à court terme du régime contributif ne devrait pas être mis en cause quelles que soient les réformes envisagées.

Toutefois, l'assurance pension est une branche de la sécurité sociale qui couvre des risques à long terme et où les décisions prises aujourd'hui ne vont produire leurs pleins effets qu'après une période de quelques dizaines d'années. Cette affirmation vaut tant pour les améliorations du niveau des prestations et pour l'abaissement de l'âge moyen à la retraite prévus par le présent projet que pour les mesures de réduction de coût qui vont devenir inévitables face à l'évolution démographique prévisible. Or, tous les experts internationaux et nationaux s'accordent à constater que le Luxembourg va être soumis dans les prochaines décennies à un intense phénomène de vieillissement dont les répercussions sur la sécurité sociale seront considérables.

Les projections démographiques et financières réalisées dans le cadre du présent avis illustrent ces tendances et montrent que le renchérissement du régime d'assurance pension est inéluctable, même si la rapidité de ce renchérissement ne peut être déterminée avec précision.

Le présent projet n'apporte aucune mesure qui viserait à contenir l'augmentation prévisible du coût de l'assurance pension. Au contraire, on peut interpréter cette réforme comme une fuite en avant qui entend faire miroiter aux assurés actifs d'aujourd'hui un niveau des prestations qui ne pourra probablement pas être maintenu à l'avenir lorsque ces assurés deviendront bénéficiaires de pension. Et c'est cette même réforme qui risquera de rapprocher l'échéance à laquelle les droits acquis actuellement devront être soumis à révision.

Force est de constater que plus de 20 ans après cet avis, le régime contributif d'assurance pension dans sa globalité n'a toujours pas atteint son stade de maturation démographique.

1.6. Le bilan technique de l'Inspection générale de la Sécurité sociale de décembre 1991

Conformément à l'article 238 du code des assurances sociales, le taux de cotisation global est fixé pour une période de couverture de sept ans, sur base d'un bilan technique de la période révolue et de prévisions actuarielles pour la future période de couverture.

Le bilan de 1991 se base sur la période écoulée de 1985 à 1991 et sur la période future allant du 1er janvier 1992 au 31 décembre 1998.

Sur base de l'évolution financière prévisible sur base de projections démographiques faibles, l'Inspection générale de la Sécurité sociale conclut qu'un taux de cotisation global de 22,1% suffit pour la période allant jusqu'à la fin 1998 si l'on se fixe l'objectif d'une réserve égale à 2 fois le montant des prestations annuelles.

1.7. L'étude du BIT de 2001

L'étude „Evaluation actuarielle et financière du régime général d'assurance pension“, établie par le Bureau international du travail (BIT) à la demande du gouvernement est présentée en février 2001. Elle retient deux scénarios possibles aux fins d'évaluation:

- un premier scénario, dans lequel les tendances de l'évolution de la croissance du PIB et de l'emploi vont continuer à l'avenir. Le facteur le plus important de cette hypothèse est que le nombre de frontaliers nécessaire pour maintenir la croissance ne soit limité par aucune contrainte. Le taux de croissance annuel a été fixé à 4%;
- un deuxième scénario, moins favorable, qui admet une croissance économique de 2% par an, et dans lequel l'augmentation rapide des frontaliers qui est observée depuis le milieu des années 1980 cessera dans un avenir prochain et leur nombre restera stable à un niveau relativement bas.

Les résultats de l'évaluation du BIT montrent à ce moment, qu'à législation constante et dans l'hypothèse d'une croissance économique de 4% par an (1er scénario), la situation financière actuelle du régime général d'assurance pension est solide et stable pour la période de projection 2000-2050 considérée.

Cette étude actuarielle représente la base de discussion du „Rentendesch“, qui rassemblait partis politiques, organisations syndicales, organisations patronales et représentants gouvernementaux. A l'issue des discussions fut présentée le 16 juillet 2001 une déclaration finale contenant les mesures décidées:

- une augmentation de 11,9% des majorations forfaitaires;
- l'introduction d'un complément de fin d'année à raison de 1,67 euro base 1984 et indice 100 francs par année d'assurance;
- une augmentation du taux des majorations proportionnelles de 1,78% à 1,85% (+3,9%);
- pour chaque année supplémentaire à partir du point de départ (âge fixé à 55 ans + carrière de 38 ans = facteur 93), une augmentation du taux de majoration de 0,01 point est prévue, de 1,85% jusqu'à un maximum de 2,05%;
- en matière de pension minimum, le relèvement du montant de référence est de 4,8%, ce qui va permettre de relever la pension au niveau du salaire social minimum en valeur semi-nette;
- pour lutter contre les „pensions de misère“ dues à des carrières partielles, le revenu minimum garanti au profit des personnes actives et pensionnées est augmenté moyennant un relèvement du taux d'immunisation à 30 pour cent;
- toujours, dans le domaine des pensions minima, en ce qui concerne cette fois les pensions de survie, la pension du conjoint ne sera plus réduite dans le cas où le conjoint décédé aurait touché ou aurait eu droit à une pension minimum;
- les dispositions anticumul en faveur des survivants en cas de concours d'une pension de conjoint survivant avec des pensions d'orphelin seront abolies (mesure qui n'a pas été retenue dans la loi);
- l'extension des baby years pour les naissances antérieures au 1er janvier 1988;
- l'introduction d'un forfait d'éducation d'un ordre de grandeur de 3000.– LUF (74,37 €) par mois et par enfant accordé aux femmes qui n'ont pu bénéficier des baby years.

Ces mesures ont été transposées par la loi du 28 juin 2002 1. adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension; 2. portant création d'un forfait d'éducation; 3. modifiant la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

En outre, le Rentendesch a également retenu d'autres mesures à plus long terme que l'on devrait analyser dans le futur.

1. Individualisation des droits à pension
2. Carrières dynamiques
3. Pensions complémentaires et prévoyance personnelle (2e et 3e pilier)
4. Sources de financement

1.8. Le Bilan technique de la période de couverture 1999-2005³

Sur l'ensemble de la période de couverture révolue (1999-2005), la variation moyenne du volume des recettes courantes est de 5,1% tandis que celle des dépenses courantes affiche 4,4%. L'excédent des recettes sur les dépenses a eu comme conséquence une accumulation substantielle de la réserve de compensation, dont le volume a augmenté en moyenne de 7,5% par an sur toute la période. Une progression élevée, 4,2% en moyenne, du nombre des cotisants est la cause principale de l'évolution favorable des recettes. Le relèvement du niveau des pensions du régime général en 2002 ainsi que les ajustements périodiques à la croissance réelle des salaires et les adaptations successives au coût de la vie constituent les principaux facteurs responsables de la croissance des dépenses.

La comparaison avec la période de couverture (1992-1998) révèle que la situation financière du régime général s'est nettement améliorée. La prime de répartition, qui avait dépassé à deux reprises la barre fatidique de 24 lors de la deuxième période de couverture, a diminué de 22,4 en 1999 à 20,9 en 2005. Le coefficient de charge du système est passé de 45 en 1999 à 41 en 2005.

En ce qui concerne la prochaine période de couverture (2006-2012), les prévisions actuarielles montrent que le système arrive à garder un niveau de recettes suffisant pour assurer la couverture des

³ Ministère de la Sécurité sociale, IGSS, 12 décembre 2005

dépenses avec une accumulation de la réserve légale tout au long de la période. A court terme, le coefficient de charge va diminuer légèrement vers 40 en 2012 et la prime de répartition pure descendra à 20. Ce n'est qu'en se plaçant dans une optique à long terme qu'on peut déceler les problèmes de financement du système.

Ainsi selon le premier scénario retenu, le taux de cotisation devra être adapté pour la première fois, au plus tard, en 2034 (en 2027 dans le deuxième scénario) et à taux de cotisation inchangés la réserve légale sera épuisée vers 2041 (2034 dans le deuxième scénario).

Les résultats des calculs actuariels montrent que sur un horizon de 30 années la situation financière affiche une bonne santé, à condition que la croissance économique dépasse les 2% en moyenne annuelle. Pour que le régime général reste en équilibre jusqu'en 2050, cette croissance annuelle moyenne devrait toutefois se situer à plus de 4%. La bonne situation financière du régime général de pension dépend de façon cruciale de la croissance économique, à tel point qu'une croissance annuelle moyenne de moins de 2% pendant les prochaines années impliquerait que des mesures devraient être prises déjà pendant la prochaine décennie pour garantir la pérennité du régime à moyen et à long terme.

Il est vrai qu'à l'heure actuelle le régime général de pension possède une réserve importante correspondant à plus de trois fois ses dépenses annuelles. Mais on aurait la vue courte si on dilapidait cette réserve ou cessait de l'alimenter en fonds supplémentaires pendant les années à venir. En effet, en cas de crise prolongée, seule une réserve bien munie permettra d'atténuer la fragilité de l'équilibre entre les recettes et les dépenses courantes et de disposer d'une période d'années suffisante pour implémenter les réformes et adaptations nécessaires qu'impliquerait pareille situation.

L'IGSS conclut à ce moment que la situation financière du régime général de pension est saine et présente des conditions favorables aux adaptations que la soutenabilité à long terme des pensions rendra nécessaires dans les décennies à venir. Toujours, selon l'IGSS, cette situation favorable peut perdurer à condition que l'équilibre financier atteint soit maintenu, y compris l'alimentation continue de la réserve. A cet effet il convient de maintenir les ressources financières à leur niveau actuel et à défaut de réduire les dépenses d'aujourd'hui, de subordonner toute charge financière supplémentaire du régime à la condition d'introduire de façon explicite des ressources financières supplémentaires suffisantes pour couvrir entièrement les dépenses nouvelles de demain.

1.9. Rapport de l'Inspection générale de la Sécurité sociale du 12 février 2009 sur les mesures envisageables pour garantir la viabilité à long terme du système de pensions

Le contenu de ce rapport, qui est à la base de la réforme de pension sous avis a fait l'objet de commentaires de la Chambre des salariés dans une note de réflexion du 11 février 2010.

*

Même si leur objet n'était pas l'assurance pension, il convient toutefois de mentionner les deux rapports de **Gérard Calot**, professeur à l'Institut national des études démographiques en France. Le premier, de 1978, portait sur la situation démographique et ses perspectives au Grand-Duché de Luxembourg, tandis que le deuxième, présenté en 1991 à la Chambre des députés, concernait l'évolution démographique et le système de prélèvements obligatoires du Luxembourg.

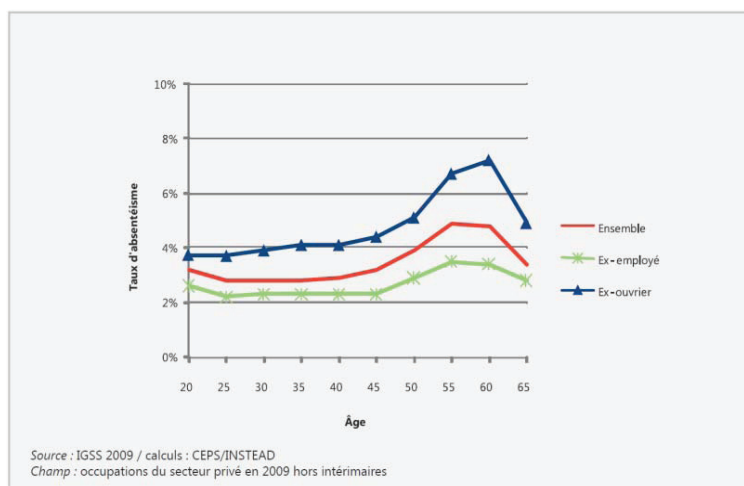
2. L'espérance de vie à l'épreuve des conditions de travail

Le principal argument avancé pour allonger la vie active des salariés est l'augmentation de l'espérance de vie. Or, il faut prendre également en considération l'espérance de vie en bonne santé. Le pourcentage d'années de vie en bonne santé par rapport à l'espérance de vie est, au regard des pays voisins, relativement bon au Luxembourg: 79% pour les femmes contre 83% pour les hommes (données Eurostat). Cependant, le nombre d'années de vie en bonne santé à 65 ans par rapport à l'espérance de vie a légèrement baissé au Grand-Duché entre 2008 et 2009 (de 3,4% pour les femmes et 1% pour les hommes). En outre, en termes d'espérance de vie à la naissance, le pays occupe en 2010 une position moyenne en Europe (83,5 années pour les femmes et 77,9 pour les hommes). Et cette espérance de vie à la naissance pour les hommes a même très légèrement diminué entre 2009 (78,1 années) et 2010.

Aussi, il est à déplorer qu'il n'existe pas au Luxembourg de statistiques sur l'espérance de vie en fonction des catégories socioprofessionnelles, à l'instar de nos pays voisins. La CSL demande que soient établies de telles statistiques également pour le pays, tant en ce qui concerne l'espérance de vie que l'espérance des années de vie en bonne santé. L'utilité de telles statistiques serait d'engager des réformes sur l'âge de départ à la retraite en permettant aux personnes ayant travaillé dans des conditions plus difficiles de partir à la retraite plus tôt.

Le cahier du CEPS/Instead d'avril 2011 (n° 2011-09), montre que, de façon globale, les absences pour maladie dans les entreprises privées sont relativement stables jusqu'à 40 ans (autour de 3%), augmentent jusqu'à 55 ans (4,8%), puis stagnent jusqu'à 60 ans pour chuter ensuite (cette chute s'expliquant probablement par un effet de sélection: ceux qui restent en emploi après 60 ans sont ceux qui sont en bonne santé et qui risquent moins d'être malades). Le CEPS constate par ailleurs que les absences pour maladie des travailleurs manuels (4,4%) sont presque deux fois plus élevées que celles des travailleurs intellectuels (2,5%), avec un écart qui se creuse à partir de 50 ans. Le centre d'études explique cette différence notamment par les conditions de travail et la pénibilité des emplois manuels.

Graphique 1: Relation entre les absences pour maladie et âge selon le statut ex-ouvrier/ex-employé



Source: CEPS/Instead, *Cahier n° 2011-09*, Luxembourg

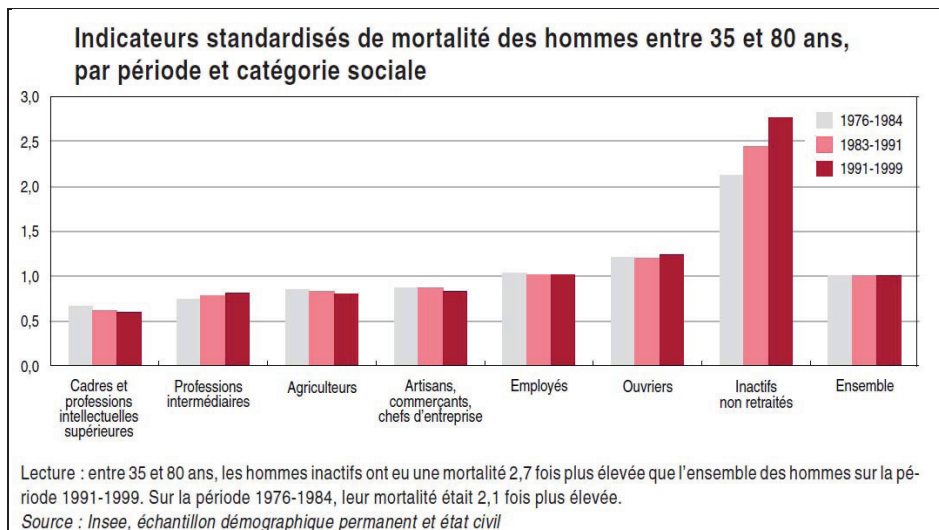
Si les travailleurs manuels ont un taux d'absence pour maladie plus élevé, il est à craindre que leur espérance de vie ainsi que leur espérance de se maintenir en bonne santé jusqu'à un âge avancé soient effectivement moindres que celles des travailleurs intellectuels. Il apparaît plus que légitime de permettre aux travailleurs manuels et intellectuels qui ont souffert de la pénibilité de leur occupation professionnelle de partir à la retraite à un âge raisonnablement anticipé, sans pour autant se voir pénalisés financièrement.

Si l'on prend le cas français, l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), dans son *Insee Première* de juin 2005 (n° 1025), prouve que la catégorie socioprofessionnelle a bien une influence sur l'espérance de vie. En effet, même si toute la population française a globalement bénéficié d'un allongement de l'espérance de vie, ce sont toujours les ouvriers qui vivent le moins longtemps tandis que les cadres et les professions intellectuelles supérieures ont l'espérance de vie la plus longue. (Des tables de mortalité de l'Insee sont reproduites en annexe).

Sur la période 1991-1999, les ouvriers hommes ont eu, à 35 ans, une espérance de vie de 39 années seulement contre 46 années pour les hommes ayant un emploi de cadre ou une profession intellectuelle supérieure. Cette différence est également présente chez les femmes mais de façon moins tranchée avec, sur la même période et au même âge, une espérance de vie pour les ouvrières et les cadres de, respectivement, 47 et 50 années. L'Insee constate que pour les hommes, les écarts d'espérance de vie entre catégories socioprofessionnelles se sont même légèrement accrus par rapport à la période précédente 1976-1984. De plus, les hommes inactifs non retraités, qui sont souvent d'anciens ouvriers connaissant des problèmes de santé ou de handicap, ont une mortalité précoce très importante et n'ont

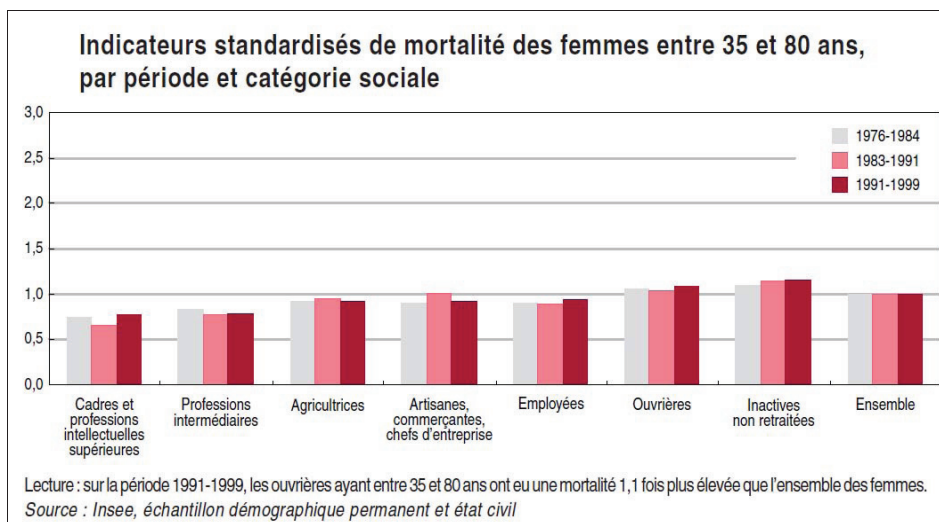
que peu profité de l'allongement de la durée de la vie (dans les années 1991-1999, ils présentaient une mortalité 3,3 fois plus élevée entre 35 et 64 ans que celle de l'ensemble de la population masculine).

Graphique 2: Indicateurs standardisés de mortalité des hommes entre 35 et 80 ans, par période et catégorie sociale



Source: Insee Première n° 1025, Paris, juin 2005

Graphique 3: Indicateurs standardisés de mortalité des femmes entre 35 et 80 ans, par période et catégorie sociale



Source: Insee Première n° 1025, Paris, juin 2005

Note: l'indicateur standardisé de mortalité utilisé par l'Insee est calculé, pour un groupe donné, comme le rapport entre le nombre de décès observés pendant une période dans ce groupe et le nombre de décès qui seraient survenus sur cette période si ce groupe avait été soumis à la mortalité par âge de l'ensemble de la population.

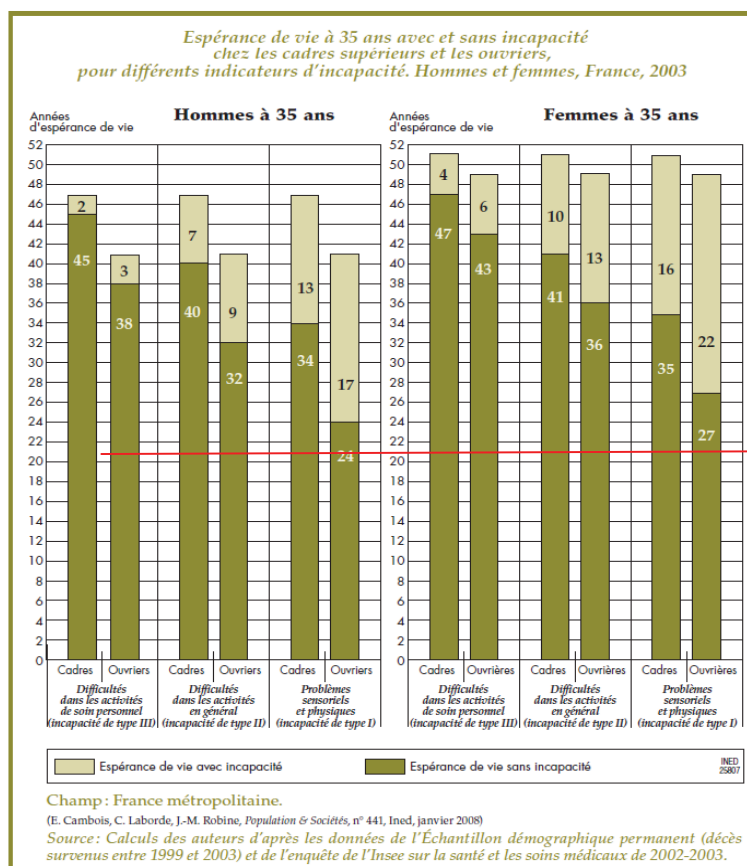
D'ailleurs, le bulletin „Population & société“, de janvier 2008, de l'Institut national d'études démographiques conforte cette hypothèse d'une influence de la catégorie socioprofessionnelle sur l'espérance de vie et sur l'espérance de vie en bonne santé en France. Non seulement, les ouvriers vivent à partir de 35 ans moins longtemps que les cadres, mais ils subissent plus longtemps des incapacités et

des handicaps. Cette différence est plus marquée chez les hommes que chez les femmes. En outre, la situation des ouvriers et des ouvrières se détériore davantage après 60 ans (trait rouge). En effet, ils vivent en moyenne plus d'années avec que sans incapacité. De plus, les ouvriers endurent proportionnellement plus d'incapacités sévères (de type III dans le tableau) que les cadres.

L'enquête sur la santé et les soins médicaux menée en France en 2003 par l'Insee permet en effet de distinguer trois situations d'incapacité sous-entendant des besoins de soins, d'assistance, d'aides techniques particuliers:

- les incapacités de type I qui touchent un tiers des 35 ans ou plus: les personnes ont déclaré au moins une limitation fonctionnelle résiduelle physique et sensorielle (difficulté à voir de près ou de loin, à entendre, à marcher, à se pencher ou à utiliser ses mains et ses doigts); la plupart n'engendre aucune gêne particulière dans les activités du quotidien mais dénote des besoins d'aide technique ou d'aménagement du domicile ou du poste de travail;
- les incapacités de type II qui touchent 18,5% des 35 ans ou plus: les personnes se sont déclarées limitées depuis plus de 6 mois dans les activités du quotidien. Elles évoquent une gêne ressentie, dans leur activité professionnelle, leurs tâches domestiques, ou dans d'autres activités;
- les incapacités de type III qui touchent 4,5% des 35 ans ou plus: les personnes ont déclaré des difficultés pour réaliser les activités élémentaires de soins personnels comme faire sa toilette, s'habiller, se nourrir. Ces difficultés peuvent engendrer un besoin d'assistance au quotidien, on parle alors de dépendance.

Graphique 4: Espérance de vie à 35 ans avec et sans incapacité chez les cadres supérieurs et les ouvriers, pour différents indicateurs d'incapacité. Hommes et femmes, France 2003



Source: Ined, *Bulletin „Population & société“*, Paris, janvier 2008

Note: trait rouge indiquant 60 années de vie ajouté par la CSL

La revue „Retraites et société“, d’août 2010, de l’Observatoire des inégalités confirme cette tendance. Par ailleurs, elle relève qu’un état de santé altéré est un déterminant crucial de sortie prématurée du marché du travail. Par rapport aux personnes déclarant avoir cessé leur activité parce qu’elles avaient atteint l’âge de la retraite, la cessation d’activité pour un motif de santé (suivi d’une longue maladie déclarée par les individus) apparaît associée à une cessation d’activité anticipée en moyenne de 5 années chez les hommes et de 4,5 années chez les femmes, toutes choses égales par ailleurs. Cette anticipation atteint 7 années pour les ouvriers qualifiés de type industriel et de la manutention, du magasinage et du transport.

La revue ajoute que, selon une étude de l’Insee („Economie et statistique“ de septembre 2008), la probabilité relative d’être en emploi après 50 ans lorsque la santé perçue déclarée est moyenne, mauvaise ou très mauvaise diminue très significativement, de 28% pour les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

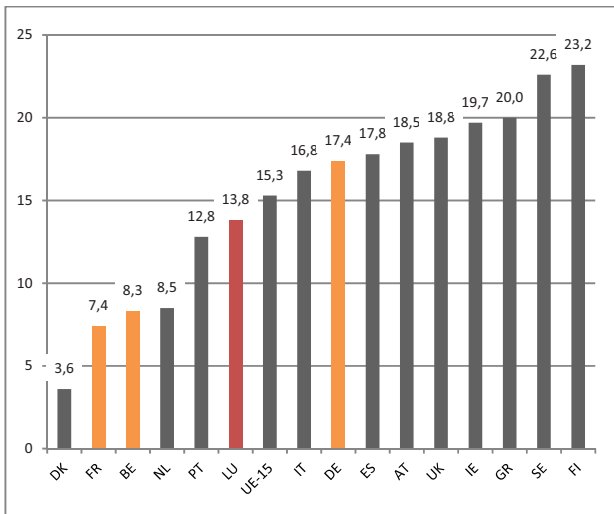
Une autre étude, réalisée pour la „Revue économique“ (volume 60, n° 2) auprès de personnes parties en retraite avec une carrière incomplète, confirme le rôle déterminant d’une dégradation de la santé. Elle révèle des effets cumulatifs et des interactions avec la situation vécue sur le marché du travail, en particulier en fin de vie active. Les mères de famille aux revenus modestes sont ainsi relativement plus nombreuses à être éligibles à des pensions d’inaptitude ou d’invalidité au moment de partir en retraite. Au delà des catégories de professions ou du statut d’activité, les inégalités sociales en matière de retraite précoce concernent plus largement des situations précaires, dans lesquelles les arbitrages entre revenus du travail et revenus de compensation sont cruciaux.

La revue „Retraites et société“ conclut que l’arbitrage activité/inactivité/retraite précoce dépend ainsi largement de l’état de santé et que l’amélioration de l’état de santé fonctionnel, mais aussi subjectif, semble être une variable importante d’ajustement de la durée d’activité professionnelle. Elle ajoute que les années de bonne santé et de vie active ne sont pas distribuées équitablement selon la profession ou la situation sociale. Au regard de différentes recherches, il apparaît qu’au delà des statuts administratifs d’activité ou d’état de santé se pose la question des possibilités réelles de poursuite d’activité professionnelle de certaines catégories compte tenu de leur état fonctionnel, de leurs conditions de vie et des conditions d’exercice de leur emploi. Ces résultats témoignent de la nécessité pour les politiques publiques de suivre l’évolution de l’état de santé des actifs âgés, en lien avec leur profession, leurs conditions de travail et leur situation sociale en général.

Dans ce contexte, rappelons aussi le rapport consacré en 2010 au travail de nuit du Conseil économique, social et environnemental français qui a souligné les dangers, bien établis ou probables, de ce type de travail sur une longue période pour la santé: „Si l’adaptation du travailleur à ces contraintes horaires est possible, le travail prolongé de nuit présente, toutefois, des risques pour la santé des salariés et entraîne des perturbations de la vie sociale et familiale. [...] Le travail de nuit est à l’origine d’une surfatigue, provoquant à long terme une usure prématurée de l’organisme et une dégradation accusée de l’état de santé.“ Les effets à court terme sont les troubles du sommeil, des fonctions digestives, psychiques et musculo-squelettiques. A plus long terme, il existe des effets différés qui peuvent se faire sentir au-delà de la vie professionnelle, mais plus difficiles à détecter. Les emplois de nuit, de travail posté ou à pénibilité physique „produisent néanmoins des effets indéniables sur la santé, sans qu’il soit possible de fixer avec précision un seuil limite d’exposition (5, 10 ou 15 ans) au-delà duquel les effets nocifs apparaissent de manière certaine“. En outre, des troubles cardio-vasculaires et des risques de cancer font partie des dangers potentiels de ces formes d’emploi.

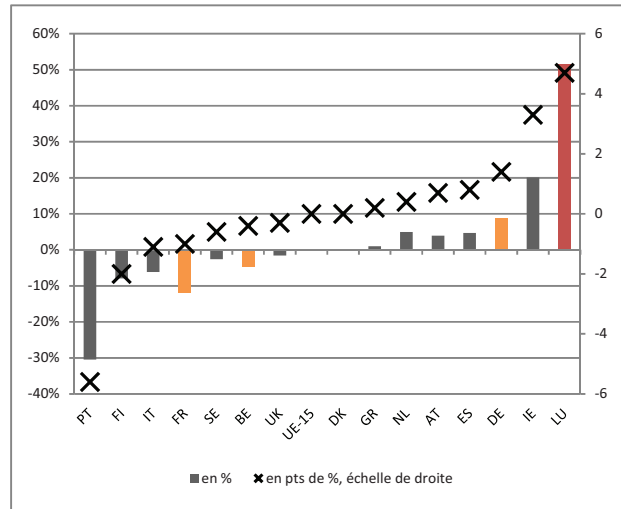
Or, Eurostat nous enseigne que si le Luxembourg avait en 2010 un taux de travail posté inférieur à la moyenne de 15 pays de l’Union européenne, il a connu une augmentation de plus de 50% de ce taux entre 2006 et 2010; ce qui représente un passage de 9% à presque 14% de salariés.

Graphique 5: Travail posté en % des salariés, 2010



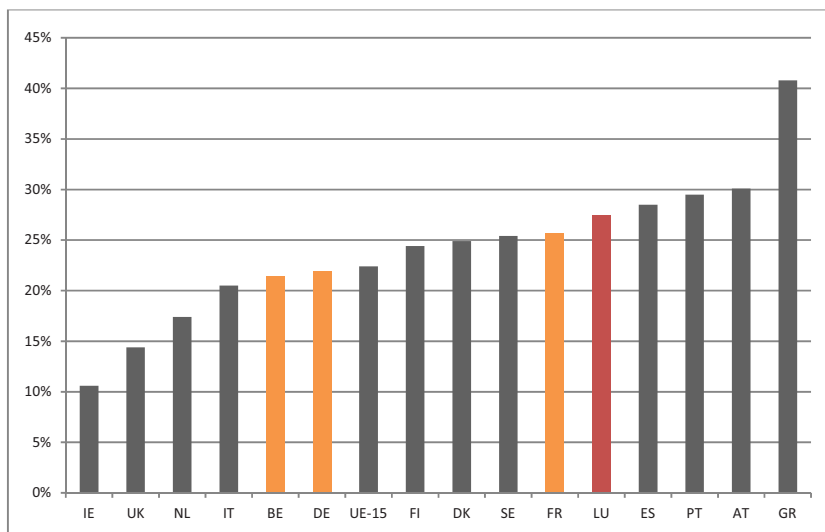
Source: Eurostat

Graphique 6: Variation de la part du travail posté, 2006-2010



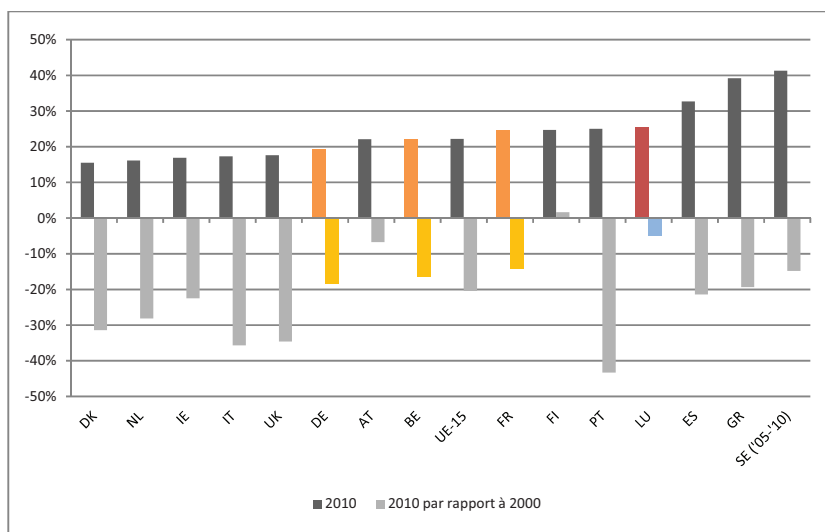
En outre, le Luxembourg fait pâle figure concernant la santé au travail par rapport à 14 de ses partenaires européens. En 2010, l'agence européenne Eurofound a enquêté sur les conditions de santé au travail. A la question „Votre emploi influence-t-il votre santé?“, 27,4% des salariés résidant au Luxembourg répondent „Oui, principalement de façon négative“. Ce taux place le Grand-Duché en mauvaise position, après la France et loin derrière la Belgique et l'Allemagne. Au niveau sectoriel, ce taux est de 37,6% pour l'industrie et de 25,9% pour les services. Similairement, à la question „Considérez-vous votre emploi comme une menace pour votre santé ou votre sécurité?“, 25,5% des salariés résidant au Luxembourg répondent par l'affirmative. Ce taux les place parmi les travailleurs se sentant les plus menacés de l'Union à quinze. Au niveau sectoriel, ce taux est de 43,4% pour l'industrie et de 22,6% pour les services. A noter que sur les treize pays qui connaissent une amélioration par rapport à l'année 2000 (c'est-à-dire une baisse de la part des travailleurs se sentant menacés), le Luxembourg progresse le moins: à peine 5% contre 14 à 18% pour ses principaux partenaires commerciaux.

Graphique 7: Part des travailleurs ayant un emploi qui affecte négativement leur santé, 2010



Source: Eurofound

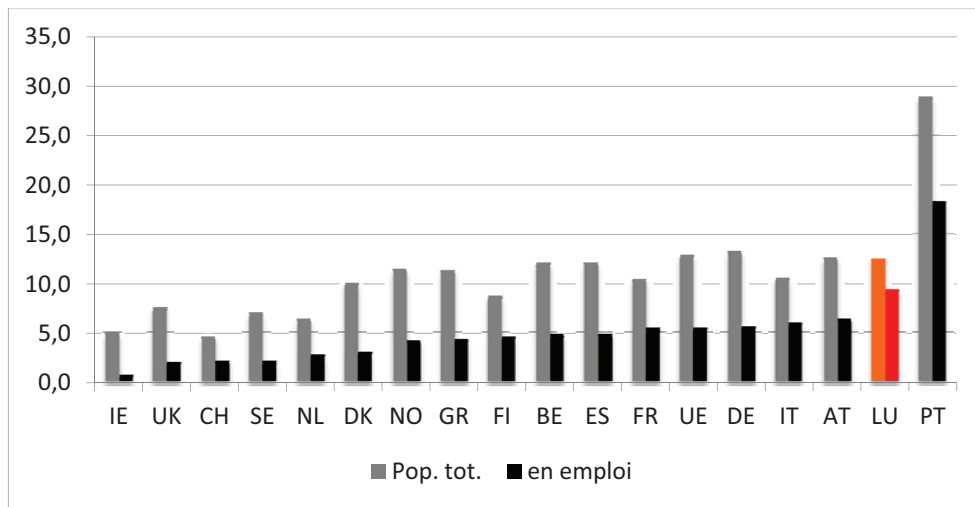
Graphique 8: Part des travailleurs ressentant leur travail comme une menace pour leur santé ou leur sécurité



Source: Eurofound

En outre, Eurostat montre qu'en 2011 les travailleurs âgés de 55 ans à 64 ans déclarant que l'état de leur santé est mauvais ou très mauvais sont particulièrement nombreux au Luxembourg, en comparaison des autres pays européens. Seul le Portugal connaît une proportion encore plus élevée.

Graphique 8bis: Proportion des 55-64 ans se déclarant en mauvaise et très mauvaise santé



Source: Eurostat, extraction du 15.4.2011

Les résultats en matière de capacités à „tenir jusqu’à la retraite“ ne sont d’ailleurs pas toujours ceux que l’on pourrait attendre. En effet, l’enquête SVP50 (Santé et vie professionnelle après 50 ans) effectuée en France pour le Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise montre des différences importantes dans deux secteurs caractéristiques, le bâtiment et les activités financières. Le secteur du bâtiment concentre de nombreux facteurs d’usure physique et d’exposition aux risques ainsi que les traces de ces expositions (douleurs dans le travail, vieillissement précoce). Pour autant, les salariés de ce secteur ont très majoritairement l’impression de faire un travail utile et d’avoir encore des occasions d’apprendre. La situation est pratiquement inverse pour les salariés du secteur financier, certes à l’abri des astreintes physiques en comparaison du bâtiment, mais fortement en butte au travail sous pression, aux changements imposés et mal vécus. Ce secteur apparaît dans l’enquête SVP50 en tête de tous les autres pour les intentions de quitter le travail avant l’âge „de pleins droits“. Ainsi, près d’un tiers des salariés du secteur financier pense arrêter leur activité professionnelle avant l’âge de la retraite.

Ces éléments montrent l’importance d’adapter les postes de travail à l’évolution de l’âge des travailleurs et soulignent qu’une solution uniforme pour tous n’est pas réaliste, mais que des plans seniors doivent être mis en place dans les différentes branches de l’économie en tenant compte des spécificités de celles-ci.

A la lumière de ces différentes études, il est légitime de se poser la question des possibilités réelles de poursuite de l’activité professionnelle pour certaines catégories compte tenu de leur état fonctionnel, de leurs conditions de vie et des conditions d’exercice de leur emploi. Dès lors, on peut imaginer que la situation française n’est pas fondamentalement différente de celle du Luxembourg et qu’il existe, de fait, une inégalité assez importante entre les catégories socioprofessionnelles quant à l’espérance de vie et l’espérance de vie en bonne santé des salariés âgés.

Par ailleurs, il est peu probable que l’espérance de vie continuera à augmenter indéfiniment. Les générations qui meurent en 2012 sont nées et ont vécu dans des conditions différentes de celles qui naissent aujourd’hui. Ceci conduit à penser que nous pourrions vivre moins longtemps que nos parents, et nos enfants moins longtemps que nous. En effet, les nouvelles maladies du siècle (liées à la pollution, le tabac, l’amiante, l’obésité, ...), pourraient être autant de bombes à retardement démographiques et inverser les courbes de tendance dans les prochaines années. Cela est déjà le cas pour les Allemands aux revenus les plus faibles qui ont vu la durée de la jouissance de leur pension chuter depuis dix ans, selon les chiffres du gouvernement fédéral publiés en décembre 2011. Alors que l’espérance de vie moyenne continue d’augmenter dans ce pays, le nombre d’années pendant lesquelles les retraités masculins aux revenus les plus faibles (ceux qui avaient touché moins de trois quarts du revenu moyen) ont pu bénéficier de leur pension à partir de l’âge de 65 ans est passé de 12,5 années en 2001 à

10,5 années en 2010. Dans les régions de l'Est du pays, la chute de la durée de jouissance de la pension des bénéficiaires de petits revenus est encore plus marquée et passe pour les hommes de 12,9 à 9,1 années sur la même période.

D'autre part, il ne faut pas négliger que l'augmentation de la durée de la vie professionnelle elle-même pourrait être la cause d'une modération de l'augmentation de l'espérance de vie, en raison des conditions de travail potentiellement stressantes, invalidantes ou pathogènes.

Toutes ces données viennent ainsi corroborer le plaidoyer en faveur d'une meilleure prise en compte des conditions de travail difficiles dans le contexte d'une réforme des retraites.

3. Le coût du vieillissement et la dette „cachée“

Une cotisation sociale n'est jamais fixée pour l'éternité. De la logique du système par répartition découle, le cas échéant, la nécessité d'augmenter les ressources pour accompagner l'accroissement des dépenses, sans que cela implique d'ailleurs de recourir aux marchés financiers pour ce faire. Or, comme le pose à nouveau le programme de stabilité dans sa douzième actualisation (PS), le Luxembourg serait placé devant le défi d'assurer „*le coût économique et budgétaire croissant lié au vieillissement de la population*“. Dans l'optique du Gouvernement, la question des retraites ressort donc bien de l'équilibre fiscal; le cadrage budgétaire national se fonde ainsi parfaitement dans l'environnement de surveillance et de coordination des politiques budgétaires européennes, dont on sait, depuis le récent renforcement de la gouvernance, qu'il accorde explicitement „*la priorité aux stratégies d'assainissement budgétaire [...] principalement centrées sur la limitation des dépenses*“ (Conseil européen du 17 juin 2010). Ce point de vue ne peut inévitablement que transformer l'existence du régime public et obligatoire de pension, pilier de la protection sociale déployé pour assurer une sécurité financière institutionnalisée dans la vieillesse, en un problème majeur dans un monde vieillissant.

Ce débat est d'ailleurs attisé de nombreux côtés par une étude récente relative à la dette cachée par la „Stiftung Marktwirtschaft“, proche du patronat allemand. Or, le débat sur la dette cachée, les économistes parlent plutôt de dette implicite, est un faux débat puisqu'il se place dans une logique, qui n'est pas celle de la répartition, mais de la capitalisation.

Le calcul d'un besoin de financement des déséquilibres futurs (dette implicite ex ante, dette explicite ex post, *tax gap*) a l'inconvénient de suggérer que la norme serait le provisionnement de l'ensemble des déficits futurs à l'heure actuelle. Une telle prudence peut paraître très excessive. Dans la pratique, ce sont bien des réformes structurelles (paramètres de systèmes de retraites dont les taux de cotisation et les taux de remplacement par exemple) qui permettent d'assurer la soutenabilité du système.

La construction d'un tel indicateur synthétique soulève donc une difficulté d'interprétation. L'hypothèse d'ajustement „en une fois“ qui le sous-tend est en effet irréaliste. Dans la pratique, les ajustements de cotisations et de prestations se font toujours de manière graduelle.

Il n'est pas anormal que ces indicateurs aient des valeurs très élevées, très au-dessus de l'ordre de grandeur des ratios dette/PIB usuels. Des valeurs élevées ne sont pas en soi un signe de déséquilibre: un système de retraite par répartition a toujours une dette implicite élevée même si on est dans un régime permanent parfaitement équilibré.

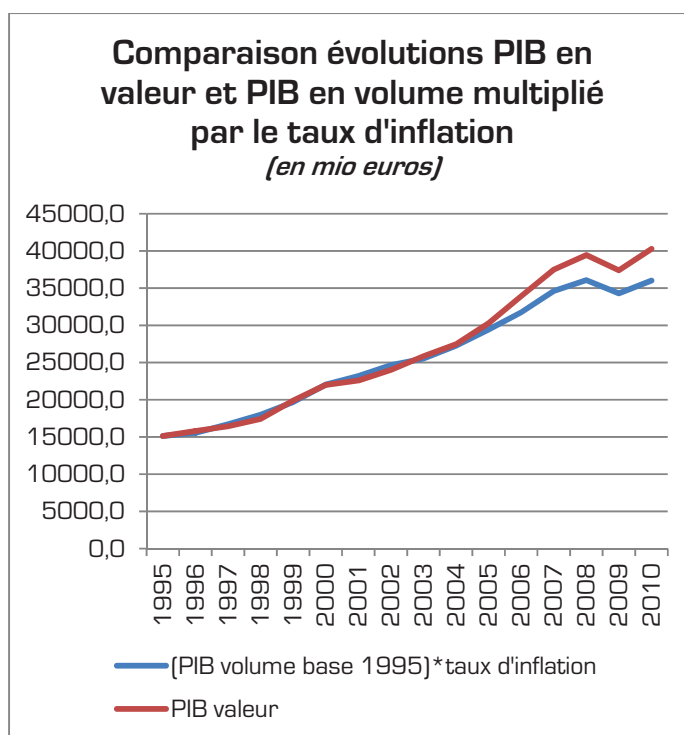
Cette valeur élevée ne serait un motif d'inquiétude que s'il y avait un risque réel d'obligation de fermeture du système, que cette fermeture prenne la forme d'une fermeture immédiate ou d'une fermeture limitée aux nouveaux entrants. Un tel risque légitime l'application de cette norme comptable pour les régimes d'entreprise et implique où il y a l'obligation que l'ensemble de ces engagements soient provisionnés.

En fait, cette limite de cet indicateur et de tous les autres découle de leur ambition de ramener à un indicateur unique l'ensemble des déséquilibres futurs. Dans le cas du *tax gap* (recettes nécessaires pour financer aujourd'hui le besoin de financement futur actualisé), cette ambition oblige à faire „comme si“ on cherchait à résoudre ces déficits en une fois. On comprend facilement que ce type de calcul ne puisse se substituer totalement à l'examen des projections plus détaillées des besoins de financement futurs.

D'après un document de l'Institut national de la statistique et des études économiques français (INSEE)⁴, deux paramètres s'avèrent cruciaux pour l'évaluation de la dette implicite.

Le premier est le taux d'actualisation. Plus ce taux est élevé, plus la „dette implicite ex ante“ est faible: pour faire face dans le futur à un même besoin de financement, on a besoin de placer aujourd'hui moins d'argent si les rendements futurs sont plus élevés. Dans les calculs du document de l'INSEE, les taux d'intérêt sont exprimés en écart au taux de croissance du PIB. Ici intervient donc la discussion sur les taux de croissance du PIB réel et du PIB nominal. On ne peut pas simplement assumer que la croissance du PIB nominal est la multiplication du taux de croissance du PIB réel par le taux d'inflation, étant donné qu'au Luxembourg, depuis 2006, il existe une grande différence entre l'évolution du déflateur du PIB et du taux d'inflation.

Graphique 9: Comparaison évolutions PIB en valeur et PIB en volume multiplié par le taux d'inflation (en mio euros)



Source: Statec

L'autre paramètre est l'horizon de calcul. Les résultats sont évidemment différents selon le choix de la date choisie de l'horizon. On peut en outre effectuer des calculs à horizon infini. Dans ce cas, les projections sont encore plus défavorables.

L'indicateur ne saisit pas toujours bien l'incidence des changements démographiques, par exemple les chocs sur la fécondité. Ainsi, une chute de la fécondité à une date donnée n'a aucune incidence sur l'indicateur durant une vingtaine d'années puisqu'elle ne change ni le nombre d'actifs, ni le nombre de retraités, ni les droits des uns et des autres. Le ratio droits acquis/PIB est donc totalement myope quant aux conséquences de ce type de choc. Il ne commence à évoluer que lorsque les premières générations creuses entrent en activité, et il ne le fait qu'en raison d'un effet dénominateur, à savoir le fait que des engagements implicites presque inchangés sont rapportés à un PIB qui freine ou se contracte.

⁴ Evaluer les engagements implicites des systèmes de retraite, Didier Blanchet et Jean-François Ouvrard, L'économie française, 2006

Par ailleurs, tout en sachant que le projet de loi sous avis n'a pas l'intention d'abandonner le système de répartition, la Chambre des salariés tient à soulever que toute volonté de transformer le système de répartition en un système par capitalisation est évidemment inacceptable.

Dans l'annexe II du présent avis, la Chambre des salariés fournit une critique du système de capitalisation.

4. Financement public versus retraites privées

Le concept de viabilité des finances publiques à long terme repose sur deux présupposés, celui d'un endettement massif projeté (jusqu'à 150 ou 260% du PIB selon les sources, 157,7% d'après l'exposé des motifs du projet de loi) afin de financer, par le biais des marchés, les pensions d'ici 2060 et, d'autre part, celui d'une „insoutenabilité“ édictée du ratio projeté des dépenses de pension par rapport au PIB (16,3% d'après l'exposé des motifs du projet de loi, 24% affichés par le PSC dans un scénario moins favorable).

Mais pour quelle raison cette évolution des dépenses dans le PIB serait-elle d'ailleurs insoutenable, comme d'aucuns le prétendent? Quelle est la règle divine ou naturelle d'insoutenabilité qui interdit de dépasser le seuil actuel des 7% du PIB en ce qui concerne les dépenses publiques et socialisées de pension, alors que le nombre de pensionnés ira pourtant croissant? Et surtout quelles conséquences sociales à vouloir maintenir le ratio à ce niveau pour les 50 prochaines années? Comment, si les dépenses publiques de pension étaient plafonnées, ne pas s'alarmer de la croissance de la part des dépenses privées et individualisées de pension dans le PIB qui s'ensuivrait? Ou est-ce pour cette raison que le recours aux assurances privées est ainsi davantage promu, en ligne parfaite avec la politique européenne dominante, avec pour effet à terme de voir celles-ci se substituer graduellement au régime public? Les salariés qui sont en capacité de se le permettre (de même que ceux qui ne le sont pas) sont-ils dorénavant invités à songer à remplacer par leur cotisation privée au titre de la prévoyance vieillesse la rallonge de dépense socialisée qu'exigerait notre système par répartition, mais qui est dorénavant décrétée „insoutenable“?

Dans un scénario économique à l'horizon 2060 plus proche de la réalité historique luxembourgeoise, les dépenses de pension devraient pourtant se situer en réalité à un niveau relatif comparable à la moyenne de la zone euro (13,8%), de la Belgique (14,7%), de l'Allemagne (12,8%) et, plus encore, de l'Espagne (15,1%), de la France (14%) et de Malte (13,4%), ces derniers étant réputés comme ne faisant que peu recours au financement privé et n'ayant pas l'intention de changer d'orientation, à l'instar du Grand-Duché. En effet, dans la comparaison des efforts publics en matière de pensions, ne sont logiquement retenues, dans le cadre de la surveillance budgétaire, que les dépenses publiques. Or, comme les régimes de retraite dans l'Union varient sensiblement dans leur structure d'un Etat membre à l'autre, des biais sont introduits et rendent inopérante toute comparaison à des fins d'action politique. Il importe par conséquent d'objectiver et de relativiser la portée de l'effort luxembourgeois hypothétique en 2060.

Ainsi est-il projeté que l'Estonie ne dépenserait que 4% du PIB pour ses pensions, ce qui représenterait le ratio le plus bas. Or, selon la Commission européenne, elle fait partie des pays qui ont réformé récemment leur régime légal pour y inclure un régime obligatoire par capitalisation à gestion privée, financé par la réaffectation d'une partie du budget général du régime par répartition. Officiellement, il n'est pas dans l'intention du Luxembourg de prendre une telle orientation. Les dépenses potentielles consacrées aux pensions grand-ducales (même à hauteur des 24% affichés par le PS dans un scénario moins favorable) le seront dans un cadre public légal fort et généreux, le plus efficace d'Europe. Les assurés ne doivent pas y craindre la pauvreté à l'âge de la retraite et, surtout, ne se sentent pas contraints de recourir à des assurances privées pour maintenir un niveau de vie adéquat lors de leur retraite, contrairement à ce qui se passe dans nombre d'autres pays, par exemple en Belgique.

Selon la Commission européenne, la Belgique, à l'instar de l'Allemagne, s'est engagée dans le transfert d'une partie de ses engagements vis-à-vis de son système par répartition en faveur des régimes privés existants ou récemment créés. Dès lors, les 15% de dépenses publiques projetées pour 2060 sont évidemment à rapprocher des 37% du PIB (estimation de 2002) thésaurisés au titre de la prévoyance-vieillesse (deuxième et troisième piliers). Par conséquent, alors que le Luxembourg couvrira l'ensemble des besoins par son pilier public (les piliers privés sont marginaux et appelés à le rester: 4% du PIB en 2004), les dépenses totales belges au titre des pensions seront, en 2060, très largement supérieures aux 24% projetés pour le Luxembourg dans le PSC. Un autre exemple est celui des Pays-Bas où les

engagements en matière de retraite ont toujours reposé en partie sur des régimes privés par capitalisation et où ces régimes continuent de prendre de l'importance (90% des salariés concernés pour une contribution au taux de remplacement théorique de 60%!)). Ce ne sont donc pas les 10,5% du PIB projetés pour 2060 qu'il convient de considérer dans le benchmark budgétaire européen, mais bien les dépenses totales de pension où apparaissent les 131% du PIB de capitalisation privée (estimation de 2001).

A ce sujet, il est toutefois intéressant de constater que la réforme du système de retraite allemand a été partiellement un échec. La réduction du premier pilier de l'assurance vieillesse aurait dû être compensée par le développement des autres piliers, et surtout de celui de la prévoyance vieillesse individuelle. Or, cette prestation, („retraite Riester“), fortement subventionnée à raison de 12,5 milliards d'euros par an (2009), n'a pas rencontré le succès attendu. En effet, même si de plus en plus d'assurés signent un contrat, le recours à la capitalisation n'est pas un moyen adapté pour protéger les assurés appartenant aux tranches inférieures de revenu d'une baisse de leur niveau de vie. Ceux-ci ne peuvent pas bénéficier des avantages fiscaux et ils pourraient bénéficier de la même prestation vieillesse avec une cotisation inférieure à la Sécurité sociale, du fait du financement paritaire de celle-ci.

Partant, le Luxembourg ne ferait-il finalement pas en réalité figure d'un des meilleurs élèves européens à l'aune des dépenses de pensions, de leur efficacité, de leur adéquation et de leur viabilité?

Pourtant, en dépit de l'angle de la discipline et de la viabilité budgétaires adopté pour aborder la réforme du système, d'aucuns théorisent l'inopportunité de prélever à l'heure actuelle des recettes supplémentaires en faveur de la CNAP (de même que la préférence corollaire qui va à la réduction immédiate des dépenses), notamment du fait d'excédents thésaurisés dans une réserve surabondante équivalant à plus de 26% du PIB, soit ± 11 milliards d'euros. Cet argument manque de pertinence et peine à convaincre, pour au moins trois raisons.

1. Tout d'abord, ce qui vaut pour les recettes vaut évidemment aussi pour les dépenses. S'il est inutile d'accroître les premières tant que la réserve n'est pas épuisée, il est alors tout aussi superflu de réduire les secondes par la baisse du taux de remplacement et la prolongation de la vie active, tant que la réserve subsiste, voire tant que le bilan technique relatif à la période de couverture n'a pas démontré la nécessité d'agir. A l'inverse, si la modification immédiate d'un paramètre s'avérait vitale, la révision de l'autre devrait nécessairement l'être aussi! Et si c'est de l'étalement graduel de la charge sur une génération dont il s'agit, ce principe prévaut tout autant pour le volet des recettes, a fortiori dans une logique de prestations inchangées. Certes, les effets sur les dépenses que le Gouvernement planifie se feront sentir très marginalement dès l'application de la réforme, mais ceux-ci ne se développeront en réalité que „*graduellement, au fur et à mesure que le système réformé s'applique à une part davantage croissante des actifs*“ (PSC). La réforme ne jouera donc réellement totalement à plein que dans 40 ans.
2. Ensuite, cet argument est d'autant plus curieux que le Gouvernement se fixe lui-même l'„objectif budgétaire à moyen terme“ (OMT, dans le jargon européen) de dégager chaque année 0,5% du PIB pour „*préfinancer partiellement la future augmentation des dépenses publiques liées au vieillissement démographique*“ (PS)⁵. Or, que sont ces 0,5% du PIB si ce n'est un excédent structurel annuel du solde de financement (primaire) de l'Administration publique, c'est-à-dire un surplus de recettes par rapport à ses dépenses? Opposer un refus d'augmenter aujourd'hui les recettes de la Sécurité sociale, ou de manière générale les recettes publiques, indique clairement que cette capacité de financement récurrente, à laquelle le Gouvernement veut amener l'Administration publique (en réalité sans doute l'Administration centrale), soit au surplus de recettes sur les dépenses publiques, s'obtiendra sur le front des dépenses (prioritairement sociales, comme l'Histoire récente nous l'a encore montré)! Et par conséquent selon une méthode unilatérale et déséquilibrée: le pacte de stabilité, même réformé, n'interdit pourtant pas les hausses discrétionnaires de recettes pour compenser un éventuel surcroît de croissance des dépenses.
3. Plus significativement encore, si l'on optait pour une politique proactive et immédiate en matière de génération de recettes (à l'exclusion des marchés financiers), il est alors en réalité possible de conserver un certain niveau, voire un niveau certain de réserve d'ici 2050-2060, fonction des hypothèses sous-jacentes, et un équilibre du solde primaire de la CNAP tout en évitant l'endettement

⁵ On parle bien ici du préfinancement des pensions. L'OMT actuel vaut jusqu'en 2014. Cependant, le problème de dette implicite ne sera pas résolu en 2014, et il faut donc s'attendre à ce que cet OMT soit maintenu, voire accru après cette date. Pour sa part, le Statac avait évalué cet objectif à hauteur d'une fourchette de 3,5 à 8% du PIB (Economie et statistiques n° 22, septembre 2007). Il est probable toutefois que cette fourchette soit surévaluée.

public et les charges y relatives (intérêts débiteurs). Autrement dit, l'apport immédiat de recettes supplémentaires permet à la fois de gonfler la réserve (plutôt que de la laisser s'amenuiser), officiant alors en quelque sorte comme „stock-tampon“, de jouer avec les intérêts créanciers (plutôt que de subir la contrainte des intérêts débiteurs liée à l'émission de la dette publique sur les marchés financiers) et de maintenir en capacité de financement les comptes courants de la CNAP jusqu'en 2060 ou plus loin encore (réduisant et reportant ainsi à la bonne deuxième moitié du siècle le problème de l'épuisement de la réserve de la CNAP et de son potentiel déséquilibre financier), contrairement à ce que certains scénarii catastrophiques ont pu laisser penser ou faire craindre. Ceci semble d'autant plus judicieux que l'on se rapproche alors temporellement d'un point d'équilibre démographique annonçant la maturité du régime de pension, l'effet du boom démographique sur le marché du travail luxembourgeois s'étant probablement en bonne partie dissipé à cette date.

En vue de réformer les retraites, il s'agit donc en l'occurrence de trancher une question de société fondamentale (et non pas de réaliser dans l'urgence une quelconque adaptation à de prétendues contraintes économiques): peut-on réellement prétendre vouloir à la fois sauver le système de retraite par répartition et ne pas le financer adéquatement et de manière viable? Or, augmenter les recettes dès à présent a pour effet mécanique d'augmenter le solde de financement de la CNAP, ce qui entraîne une progression de la réserve, qui elle-même provoque une croissance des intérêts créditeurs, qui, à leur tour, complètent les recettes courantes, ce qui, in fine, maintient les comptes à l'équilibre à l'horizon choisi et en fonction des hypothèses retenues de surcroît de recettes.

5. Nécessité d'élargir le spectre de la réforme

Rome ne s'est pas faite en un jour; c'est par exemple ce que la réforme du régime suédois de retraite a illustré, indépendamment du jugement que l'on porte sur ce dernier. En l'état, le projet de loi sur la réforme des pensions ne peut décemment pas porter le nom de réforme, alors qu'il se limite en réalité à façonner dans l'urgence la baisse du niveau des prestations et à prévoir de façon virtuelle et somme toute précaire la hausse éventuelle des recettes à un horizon lointain et indéterminé.

Ainsi, pour ce qui concerne, par exemple, de nécessaires mesures concrètes et proactives en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés (âgés) ou de la prolongation volontaire de la vie active, le projet ne dépasse pas le stade de la déclaration de bonnes intentions. Pourtant, l'excellente situation financière du régime de pensions permettrait de prendre le temps de développer en toute sérénité un ensemble de mesures multidimensionnelles couvrant cet aspect particulier, mais également tous les aspects de la question des retraites et qui permettrait de justifier l'appellation de réforme des pensions.

Il appartiendrait au Gouvernement, plutôt que de vouloir imposer un scénario de sortie de crise à propos des pensions, qui plus est déséquilibré, de mettre sur table un ensemble vaste de simulations concrètes sur les différents aspects que recouvrent les recettes et les dépenses, ainsi que sur la combinaison des deux volets, pour que toutes les parties prenantes puissent apprécier et négocier en connaissance de cause différentes mesures potentielles de réforme, en termes financiers et d'équilibre des comptes publics, mais aussi en termes sociaux, notamment en cas de baisse des prestations et d'allongement de la durée de cotisation.

Comme ceci n'est pas le cas, la Chambre des salariés, après avoir procédé à une analyse du texte et présenté des calculs montrant l'impact de la réforme, formule des propositions concrètes relatives à

- un financement durable du régime de pensions reposant sur une augmentation des recettes garantissant des prestations adéquates (chapitre III.1. du présent avis);
- la protection et l'amélioration de l'emploi des seniors (chapitre III.2. du présent avis);
- la préservation des droits des assurés ayant des carrières d'assurances interrompues ou commencées tardivement (chapitre III.3. du présent avis).

II. LES REFORMES DU REGIME GENERAL D'ASSURANCE PENSION APPORTEES PAR LE PROJET DE LOI

1. Les conditions d'ouverture

Concernant l'ouverture du droit à la pension, le projet de loi maintient les dispositions actuelles. Ainsi l'ouverture anticipée du droit à 57 ans (avec 40 années de cotisations effectives) ou à 60 ans (avec 40 années de cotisations effectives et de périodes complémentaires) reste inchangée, mais l'assuré devra toutefois accepter les décotes prévues par le projet de loi.

A noter que dans le cadre de la législation sur la préretraite, les dispositions du Code du travail permettent toujours un départ en préretraite anticipée pour les travailleurs postés et les travailleurs de nuit dès l'âge de 57 ans, même en cas de carrières contributives inférieures à 40 années. De même, l'assuré à capacité de travail réduite, dont l'état de santé ne lui permet plus d'accéder à un emploi sur le marché du travail, tombe sous la législation sur le reclassement professionnel, qui lui donne droit à un revenu de remplacement.

Il faut toutefois garder à l'esprit que le départ à 57 ans concerne essentiellement les travailleurs manuels et beaucoup moins les cadres supérieurs ou salariés des professions intellectuelles et scientifiques. Une entrée plus tardive dans la vie active empêche ces derniers, le plus souvent, d'accumuler un nombre suffisant d'années de cotisation pour bénéficier de ce type de pension. Plus d'un quart des anciens travailleurs manuels ont bénéficié de la retraite anticipée à 57 ans. Pour près de 80% des travailleurs manuels le départ a eu lieu avant 60 ans, cette proportion n'ayant été que de 30% pour les autres statuts d'occupation⁶. Notons d'ailleurs que partir à 60 ans sous un statut de travailleur intellectuel ne signifie pas nécessairement avoir été épargné par la pénibilité et/ou le stress au travail, bien au contraire. Il est à remarquer à ce propos que le travail physique n'est pas l'unique source d'usure pour le salarié⁷.

2. Les périodes d'assurance

A propos du calcul des périodes d'assurance, le projet de loi prévoit de **réduire de deux ans la plage de mise en compte des périodes d'études ou de formation professionnelle non indemnisées au titre d'un apprentissage**. Actuellement, cette plage se situe entre la 18e année d'âge accomplie et la 27e année d'âge accomplie. Les nouvelles dispositions ne retiennent, à partir de la mise en vigueur, que la mise en compte des périodes d'études ou de formation professionnelle non indemnisées se situant **entre 20 et 27 ans d'âge**.

Par ailleurs, il est également prévu que dès la mise en vigueur du projet de réforme, **les périodes relatives à l'achat de périodes ne donnent plus droit à l'augmentation du taux des majorations proportionnelles**.

Cette modification de la prise en compte des années d'études au titre de périodes complémentaires est une amélioration par rapport aux premières propositions initiales du Gouvernement qui voulait limiter les années complémentaires au cycle normal d'études. Toutefois, il s'agit toujours d'une détérioration par rapport à la situation actuelle. D'autre part, le projet de loi ne prévoit rien pour les périodes de formation après 27 ans, si l'assuré décide par exemple d'interrompre sa carrière professionnelle pour suivre une formation complémentaire. Notre Chambre fait des propositions concrètes à ce sujet dans la 3e partie de cet avis.

3. Les modifications de la formule de calcul de la pension

Le projet de réforme vise à **prolonger la carrière active des assurés**. Cela se traduit par la volonté d'aligner la carrière professionnelle sur l'évolution de l'espérance de vie, via notamment **une modification du calcul des majorations proportionnelles (à la baisse) et des majorations proportionnelles échelonnées (à la hausse)**. Au total, avec la réforme, **l'assuré devra travailler plus longtemps qu'actuellement pour toucher une retraite équivalente**.

⁶ Rapport de l'Inspection générale de la Sécurité sociale à l'attention du „Groupe de réflexion pensions“ sur les mesures envisageables pour garantir la viabilité à long terme du système de pension, Luxembourg, 12 février 2009

⁷ A ce sujet, on peut utilement consulter l'étude CSL/TNS-ILRES sur le bien-être au travail au Luxembourg en 2010.

Concrètement, le projet assure le maintien des droits des bénéficiaires de pension à la date d'application des nouvelles dispositions en ce qui concerne le taux des majorations proportionnelles de 1,85% et le taux des majorations forfaitaires de 23,5%.

3.1. Le nouveau calcul des majorations proportionnelles

Par contre, **pour les personnes qui partiront à la retraite après l'entrée en vigueur de la réforme, le projet introduit un taux de majoration inférieur pour les majorations proportionnelles qui passera progressivement de 1,844% en 2013 à 1,600% en 2052.** Cette transition s'effectuera donc sur une période de 40 années. **Cela représente une baisse de 13,5% du niveau des majorations proportionnelles par rapport à la situation actuelle,** ce qui ramènera le système à une situation antérieure à la loi du 24 avril 1991 qui avait pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif.

3.2. Le nouveau calcul des majorations proportionnelles échelonnées

Par ailleurs, le projet redéfinit les conditions d'octroi et le niveau des majorations proportionnelles échelonnées. Au lieu de situer le début des majorations proportionnelles échelonnées à 55 ans d'âge et à 38 années de carrière, **l'octroi des majorations proportionnelles échelonnées sera soumis à une condition qui prescrit un seul seuil minimum égale à la somme de l'âge et de la carrière et qui évoluera au cours de temps, il se situera à 93 (55 + 38) au lendemain de la réforme pour atteindre progressivement 100 (60 + 40) en 2052.**

Ce nouveau mécanisme est plus flexible. Il permet à un assuré, malgré une carrière contenant des périodes effectives et assimilées de moins de 38 ans, de bénéficier d'un taux majoré s'il est âgé de plus de 55 ans. Par ailleurs, si le nouveau calcul devrait donner des majorations proportionnelles échelonnées plus significatives qu'actuellement, les conditions d'octroi seront également de plus en plus restrictives au fil du temps. Ainsi, en 2052, l'assuré qui veut bénéficier du taux de majoration augmenté, doit avoir accompli l'âge de 60 ans et justifier de 40 années de carrière.

Notons que l'affirmation de l'exposé des motifs du projet de loi suivant laquelle une prolongation de la carrière active d'une année, après la mise en vigueur du texte, équivaudra à une augmentation plus que doublée des majorations proportionnelles de 0,05 en 2052 à comparer au taux de 0,02 applicable selon les dispositions actuelles signifie que la proposition de réforme envisage en réalité un taux de majorations proportionnelles échelonnées de 0,025. En effet, une année de travail supplémentaire équivaut à la somme d'une année d'assurance et d'une année de vie; c'est pourquoi il faut diviser par deux les taux de 0,05% et 0,02%.

Le projet de loi maintient le taux maximal des majorations proportionnelles à 2,05%. La CSL attire l'attention sur le fait que cette disposition est dénuée de sens. En effet, un taux de 2,05% pourrait être atteint après 2052 uniquement dans le cas où un assuré quittant la vie active à 65 ans (âge légal de la retraite) aurait 53 années de cotisation ($65+53=118$; $118-100=18$; $18*0,025=0,45$, à ajouter aux 1,6% pour obtenir le taux de 2,05%).

Ceci signifie que l'assuré aurait dû commencer à travailler à l'âge de 12 ans. Or, le travail des enfants a heureusement été aboli de longue date dans notre pays.

Par ailleurs, la Chambre des salariés ne peut se déclarer d'accord avec la suppression de la prise en compte des périodes de rachat pour le calcul des taux de majorations proportionnelles échelonnées.

3.3. Le nouveau calcul des majorations forfaitaires

Il faut ajouter que le projet de réforme prévoit **une augmentation progressive des majorations forfaitaires de 23,5% à 26,0%.** Cela contribue à renforcer le principe de la solidarité intergénérationnelle et à assurer le maintien du niveau des pensions modestes, même dans le cas d'un retrait anticipé du marché du travail. Toutefois, dans de nombreux cas, cette augmentation ne suffira pas à compenser les pertes induites par la baisse des majorations proportionnelles.

En effet, comme le montre le tableau qui suit, le relèvement des majorations forfaitaires ne permet que de protéger de la baisse des majorations proportionnelles une pension calculée au salaire social minimum, et ce uniquement pendant les 3 premières années. A partir de ce moment,

la baisse des majorations proportionnelles prend le pas sur le relèvement des majorations forfaitaires, réduisant ainsi la pension par rapport au montant résultant du calcul selon la législation actuellement en vigueur.

Tableau 7: Impact de l'augmentation des majorations forfaitaires sur la pension

<i>60 ans 40 années de cotisation</i>	<i>Majorations forfaitaires</i>	<i>Majorations proportionnelles</i>	<i>Pension réforme</i>	<i>Pension législation actuelle</i>
avant 2013	422,68	1.383,54	1.806,22	1.806,22
2013	423,93	1.384,26	1.871,49	1.869,44
2014	425,01	1.379,94	1.933,51	1.934,87
2015	426,09	1.380,66	2.003,18	2.002,59
2016	427,17	1.375,62	2.068,74	2.072,68
2017	428,43	1.371,29	2.137,51	2.145,22
2018	429,51	1.362,65	2.203,02	2.220,30
2019	430,59	1.358,32	2.276,00	2.298,01
2020	431,67	1.353,28	2.350,43	2.378,45
2021	432,93	1.353,28	2.434,42	2.461,69
2022	434,01	1.348,96	2.515,04	2.547,85
2023	435,09	1.348,96	2.604,65	2.637,03
2024	436,16	1.333,10	2.673,48	2.729,32
2025	437,42	1.328,78	2.762,26	2.824,85
2026	438,50	1.328,06	2.859,52	2.923,72
2027	439,58	1.323,73	2.954,17	3.026,05
2028	440,66	1.318,69	3.050,69	3.131,96
2029	441,92	1.317,97	3.158,43	3.241,58
2030	443,00	1.301,40	3.240,20	3.355,03
2031	444,08	1.299,96	3.352,91	3.472,46
2032	445,16	1.294,91	3.462,37	3.593,99

Note: Nous avons retenu un salaire correspondant au salaire social minimum (SSM), donc 1.801,49 euros au début de 2012. Nous avons supposé que ce salaire évolue avec une progression réelle de 1% par an et une hausse indiciaire de 2,5% par an.

3.4. La combinaison des modifications des taux de majorations

Le projet de loi prévoit ainsi une augmentation progressive des majorations forfaitaires (MF) ainsi qu'une diminution progressive des majorations proportionnelles. Le tableau contenant les taux de majorations forfaitaires, passant de 23,5% à 26%, et des majorations proportionnelles (TMP), passant de 1,85% à 1,6%, devrait faire partie de l'article 214 du Code de la Sécurité sociale. Ce tableau contient également le nouveau calcul des majorations proportionnelles échelonnées.

Tableau 8: Evolution des taux de majoration sur la période de transition 2013-2052

<i>année du début du droit à la pension</i>	<i>majorations forfaitaires</i>	<i>majorations proportionnelles</i>		
	<i>taux (%)</i>	<i>taux (%)</i>	<i>seuil</i>	<i>augmentation</i>
avant 2013	23,500	1,850	93	0,010
2013	23,563	1,844	93	0,011
2014	23,625	1,838	93	0,011
2015	23,688	1,832	93	0,012
2016	23,750	1,825	93	0,012
2017	23,813	1,819	93	0,012

<i>année du début du droit à la pension</i>	<i>majorations forfaitaires</i>	<i>majorations proportionnelles</i>		
	<i>taux (%)</i>	<i>taux (%)</i>	<i>seuil</i>	<i>augmentation</i>
2018	23,875	1,813	94	0,013
2019	23,938	1,807	94	0,013
2020	24,000	1,800	94	0,013
2021	24,063	1,794	94	0,014
2022	24,125	1,788	94	0,014
2023	24,188	1,782	94	0,015
2024	24,250	1,775	95	0,015
2025	24,313	1,769	95	0,015
2026	24,375	1,763	95	0,016
2027	24,438	1,757	95	0,016
2028	24,500	1,750	95	0,016
2029	24,563	1,744	95	0,017
2030	24,625	1,738	96	0,017
2031	24,688	1,732	96	0,018
2032	24,750	1,725	96	0,018
2033	24,813	1,719	96	0,018
2034	24,875	1,713	96	0,019
2035	24,938	1,707	97	0,019
2036	25,000	1,700	97	0,019
2037	25,063	1,694	97	0,020
2038	25,125	1,688	97	0,020
2039	25,188	1,682	97	0,021
2040	25,250	1,675	97	0,021
2041	25,313	1,669	98	0,021
2042	25,375	1,663	98	0,022
2043	25,438	1,657	98	0,022
2044	25,500	1,650	98	0,022
2045	25,563	1,644	98	0,023
2046	25,625	1,638	98	0,023
2047	25,688	1,632	99	0,024
2048	25,750	1,625	99	0,024
2049	25,813	1,619	99	0,024
2050	25,875	1,613	99	0,025
2051	25,938	1,607	99	0,025
2052	26,000	1,600	100	0,025
après 2052	26,000	1,600	100	0,025

Source: Ministère de la Sécurité sociale

Les calculs qui suivent comparent, pour différentes carrières d'assurance et de revenus, les pensions selon la législation actuelle à celles résultant de la nouvelle formule du projet de loi.

Tableau 9: Impact de la réforme de pension, 60 ans et 40 ans cotisés

Salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2032)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
1.801,49	1.798,62	422,68	1.384	1,92	1.806,22	1.798,62	467,64	1.153	1,6	1.620,59	-185,63	-10,3%
2.500	1.798,62	422,68	1.920	1,92	2.342,68	1.798,62	467,64	1.600	1,6	2.067,64	-275,03	-11,7%
3.000	1.798,62	422,68	2.304	1,92	2.726,68	1.798,62	467,64	1.920	1,6	2.387,64	-339,03	-12,4%
4.500	1.798,62	422,68	3.456	1,92	3.878,68	1.798,62	467,64	2.880	1,6	3.347,64	-531,03	-13,7%
5.000	1.798,62	422,68	3.840	1,92	4.262,68	1.798,62	467,64	3.200	1,6	3.667,64	-595,03	-14,0%
5.500	1.798,62	422,68	4.224	1,92	4.646,68	1.798,62	467,64	3.520	1,6	3.987,64	-659,03	-14,2%
6.000	1.798,62	422,68	4.608	1,92	5.030,68	1.798,62	467,64	3.840	1,6	4.307,64	-723,03	-14,4%
Salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2030)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
1.801,49	1.798,62	422,68	1.384	1,92	1.806,22	1.798,62	442,91	1.301	1,806	1.744,31	-61,91	-3,4%
2.500	1.798,62	422,68	1.920	1,92	2.342,68	1.798,62	442,91	1.806	1,806	2.248,91	-93,77	-4,0%
3.000	1.798,62	422,68	2.304	1,92	2.726,68	1.798,62	442,91	2.167	1,806	2.610,11	-116,57	-4,3%
4.500	1.798,62	422,68	3.456	1,92	3.878,68	1.798,62	442,91	3.251	1,806	3.693,71	-184,97	-4,8%
5.000	1.798,62	422,68	3.840	1,92	4.262,68	1.798,62	442,91	3.612	1,806	4.054,91	-207,77	-4,9%
5.500	1.798,62	422,68	4.224	1,92	4.646,68	1.798,62	442,91	3.973	1,806	4.416,11	-230,57	-5,0%
6.000	1.798,62	422,68	4.608	1,92	5.030,68	1.798,62	442,91	4.334	1,806	4.777,31	-253,37	-5,0%
Salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
1.801,49	1.798,62	422,68	1.384	1,92	1.806,22	1.798,62	423,81	1.384	1,921	1.808,07	1,85	0,1%
2.500	1.798,62	422,68	1.920	1,92	2.342,68	1.798,62	423,81	1.921	1,921	2.344,81	2,13	0,1%
3.000	1.798,62	422,68	2.304	1,92	2.726,68	1.798,62	423,81	2.305	1,921	2.729,01	2,33	0,1%
4.500	1.798,62	422,68	3.456	1,92	3.878,68	1.798,62	423,81	3.458	1,921	3.881,61	2,93	0,1%
5.000	1.798,62	422,68	3.840	1,92	4.262,68	1.798,62	423,81	3.842	1,921	4.265,81	3,13	0,1%
5.500	1.798,62	422,68	4.224	1,92	4.646,68	1.798,62	423,81	4.226	1,921	4.650,01	3,33	0,1%
6.000	1.798,62	422,68	4.608	1,92	5.030,68	1.798,62	423,81	4.610	1,921	5.034,21	3,53	0,1%

Tableau 10: Impact de la réforme de pension, 57 ans et 40 ans cotisés

Salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.362	1,89	1.784,60	1.798,62	463,97	1.153	1,6	1.616,92	-167,68	-9,4%
2.500	1.798,62	422,68	1.890	1,89	2.312,68	1.798,62	463,97	1.600	1,6	2.063,97	-248,71	-10,8%
3.000	1.798,62	422,68	2.268	1,89	2.690,68	1.798,62	463,97	1.920	1,6	2.383,97	-306,71	-11,4%
4.500	1.798,62	422,68	3.402	1,89	3.824,68	1.798,62	463,97	2.880	1,6	3.343,97	-480,71	-12,6%
5.000	1.798,62	422,68	3.780	1,89	4.202,68	1.798,62	463,97	3.200	1,6	3.663,97	-538,71	-12,8%
5.500	1.798,62	422,68	4.158	1,89	4.580,68	1.798,62	463,97	3.520	1,6	3.983,97	-596,71	-13,0%
6.000	1.798,62	422,68	4.536	1,89	4.958,68	1.798,62	463,97	3.840	1,6	4.303,97	-654,71	-13,2%
Salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
	Ancien système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.362	1,89	1.784,60	1.798,62	442,91	1.265	1,755	1.707,56	-77,05	-4,3%
2.500	1.798,62	422,68	1.890	1,89	2.312,68	1.798,62	442,91	1.755	1,755	2.197,91	-114,77	-5,0%
3.000	1.798,62	422,68	2.268	1,89	2.690,68	1.798,62	442,91	2.106	1,755	2.548,91	-141,77	-5,3%
4.500	1.798,62	422,68	3.402	1,89	3.824,68	1.798,62	442,91	3.159	1,755	3.601,91	-222,77	-5,8%
5.000	1.798,62	422,68	3.780	1,89	4.202,68	1.798,62	442,91	3.510	1,755	3.952,91	-249,77	-5,9%
5.500	1.798,62	422,68	4.158	1,89	4.580,68	1.798,62	442,91	3.861	1,755	4.303,91	-276,77	-6,0%
6.000	1.798,62	422,68	4.536	1,89	4.958,68	1.798,62	442,91	4.212	1,755	4.654,91	-303,77	-6,1%
Salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
	Ancien système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.362	1,89	1.784,60	1.798,62	423,81	1.360	1,888	1.784,29	-0,31	0,0%
2.500	1.798,62	422,68	1.890	1,89	2.312,68	1.798,62	423,81	1.888	1,888	2.311,81	-0,87	0,0%
3.000	1.798,62	422,68	2.268	1,89	2.690,68	1.798,62	423,81	2.266	1,888	2.689,41	-1,27	0,0%
4.500	1.798,62	422,68	3.402	1,89	3.824,68	1.798,62	423,81	3.398	1,888	3.822,21	-2,47	-0,1%
5.000	1.798,62	422,68	3.780	1,89	4.202,68	1.798,62	423,81	3.776	1,888	4.199,81	-2,87	-0,1%
5.500	1.798,62	422,68	4.158	1,89	4.580,68	1.798,62	423,81	4.154	1,888	4.577,41	-3,27	-0,1%
6.000	1.798,62	422,68	4.536	1,89	4.958,68	1.798,62	423,81	4.531	1,888	4.955,01	-3,67	-0,1%

Tableau 11: Impact de la réforme de pension, 60 ans et 35 ans cotisés

Salaire mensuel moyen pendant 35 ans	Ancien système (2012)						Nouveau système (2052)						Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %		
1.801,49	1.798,62	422,68	1.166	1,85	1.589,14	1.798,62	467,64	1.009	1,6	1.476,48	-112,66	-7,1%		
2.500	1.798,62	422,68	1.619	1,85	2.041,43	1.798,62	467,64	1.400	1,6	1.867,64	-173,78	-8,5%		
3.000	1.798,62	422,68	1.943	1,85	2.365,18	1.798,62	467,64	1.680	1,6	2.147,64	-217,53	-9,2%		
4.500	1.798,62	422,68	2.914	1,85	3.336,43	1.798,62	467,64	2.520	1,6	2.987,64	-348,78	-10,5%		
5.000	1.798,62	422,68	3.238	1,85	3.660,18	1.798,62	467,64	2.800	1,6	3.267,64	-392,53	-10,7%		
5.500	1.798,62	422,68	3.561	1,85	3.983,93	1.798,62	467,64	3.080	1,6	3.547,64	-436,28	-11,0%		
6.000	1.798,62	422,68	3.885	1,85	4.307,68	1.798,62	467,64	3.360	1,6	3.827,64	-480,03	-11,1%		
Salaire mensuel moyen pendant 35 ans	Ancien système (2012)						Nouveau système (2030)						Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %		
1.801,49	1.798,62	422,68	1.166	1,85	1.589,14	1.798,62	442,91	1.096	1,738	1.538,76	-50,38	-3,2%		
2.500	1.798,62	422,68	1.619	1,85	2.041,43	1.798,62	442,91	1.521	1,738	1.963,66	-77,77	-3,8%		
3.000	1.798,62	422,68	1.943	1,85	2.365,18	1.798,62	442,91	1.825	1,738	2.267,81	-97,37	-4,1%		
4.500	1.798,62	422,68	2.914	1,85	3.336,43	1.798,62	442,91	2.737	1,738	3.180,26	-156,17	-4,7%		
5.000	1.798,62	422,68	3.238	1,85	3.660,18	1.798,62	442,91	3.042	1,738	3.484,41	-175,77	-4,8%		
5.500	1.798,62	422,68	3.561	1,85	3.983,93	1.798,62	442,91	3.346	1,738	3.788,56	-195,37	-4,9%		
6.000	1.798,62	422,68	3.885	1,85	4.307,68	1.798,62	442,91	3.650	1,738	4.092,71	-214,97	-5,0%		
Salaire mensuel moyen pendant 35 ans	Ancien système (2012)						Nouveau système (2013)						Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %		
1.801,49	1.798,62	422,68	1.166	1,85	1.589,14	1.798,62	423,81	1.177	1,866	1.600,36	11,22	0,7%		
2.500	1.798,62	422,68	1.619	1,85	2.041,43	1.798,62	423,81	1.633	1,866	2.056,56	15,13	0,7%		
3.000	1.798,62	422,68	1.943	1,85	2.365,18	1.798,62	423,81	1.959	1,866	2.383,11	17,93	0,8%		
4.500	1.798,62	422,68	2.914	1,85	3.336,43	1.798,62	423,81	2.939	1,866	3.362,76	26,33	0,8%		
5.000	1.798,62	422,68	3.238	1,85	3.660,18	1.798,62	423,81	3.266	1,866	3.689,31	29,13	0,8%		
5.500	1.798,62	422,68	3.561	1,85	3.983,93	1.798,62	423,81	3.592	1,866	4.015,86	31,93	0,8%		
6.000	1.798,62	422,68	3.885	1,85	4.307,68	1.798,62	423,81	3.919	1,866	4.342,41	34,73	0,8%		

Tableau 12: Impact de la réforme de pension, 65 ans et 45 ans cotisés

salaire mensuel moyen pendant 45 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.638	2,02	2.060,23	1.798,62	467,64	1.500	1,85	1.967,38	1.798,62	467,64	1.500	1,85	1.967,38	-92,85	-4,5%
2.500	1.798,62	422,68	2.273	2,02	2.695,18	1.798,62	467,64	2.081	1,85	2.548,89	1.798,62	467,64	2.081	1,85	2.548,89	-146,28	-5,4%
3.000	1.798,62	422,68	2.727	2,02	3.149,68	1.798,62	467,64	2.498	1,85	2.965,14	1.798,62	467,64	2.498	1,85	2.965,14	-184,53	-5,9%
4.500	1.798,62	422,68	4.091	2,02	4.513,18	1.798,62	467,64	3.746	1,85	4.213,89	1.798,62	467,64	3.746	1,85	4.213,89	-299,28	-6,6%
5.000	1.798,62	422,68	4.545	2,02	4.967,68	1.798,62	467,64	4.163	1,85	4.630,14	1.798,62	467,64	4.163	1,85	4.630,14	-337,53	-6,8%
5.500	1.798,62	422,68	5.000	2,02	5.422,18	1.798,62	467,64	4.579	1,85	5.046,39	1.798,62	467,64	4.579	1,85	5.046,39	-375,78	-6,9%
6.000	1.798,62	422,68	5.454	2,02	5.876,68	1.798,62	467,64	4.995	1,85	5.462,64	1.798,62	467,64	4.995	1,85	5.462,64	-414,03	-7,0%
salaire mensuel moyen pendant 45 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.638	2,02	2.060,23	1.798,62	442,91	1.602	1,976	2.044,80	1.798,62	442,91	1.602	1,976	2.044,80	-15,44	-0,7%
2.500	1.798,62	422,68	2.273	2,02	2.695,18	1.798,62	442,91	2.223	1,976	2.665,91	1.798,62	442,91	2.223	1,976	2.665,91	-29,27	-1,1%
3.000	1.798,62	422,68	2.727	2,02	3.149,68	1.798,62	442,91	2.668	1,976	3.110,51	1.798,62	442,91	2.668	1,976	3.110,51	-39,17	-1,2%
4.500	1.798,62	422,68	4.091	2,02	4.513,18	1.798,62	442,91	4.001	1,976	4.444,31	1.798,62	442,91	4.001	1,976	4.444,31	-68,87	-1,5%
5.000	1.798,62	422,68	4.545	2,02	4.967,68	1.798,62	442,91	4.446	1,976	4.888,91	1.798,62	442,91	4.446	1,976	4.888,91	-78,77	-1,6%
5.500	1.798,62	422,68	5.000	2,02	5.422,18	1.798,62	442,91	4.891	1,976	5.333,51	1.798,62	442,91	4.891	1,976	5.333,51	-88,67	-1,6%
6.000	1.798,62	422,68	5.454	2,02	5.876,68	1.798,62	442,91	5.335	1,976	5.778,11	1.798,62	442,91	5.335	1,976	5.778,11	-98,57	-1,7%
salaire mensuel moyen pendant 45 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.638	2,02	2.060,23	1.798,62	423,81	1.646	2,031	2.070,28	1.798,62	423,81	1.646	2,031	2.070,28	10,05	0,5%
2.500	1.798,62	422,68	2.273	2,02	2.695,18	1.798,62	423,81	2.285	2,031	2.708,68	1.798,62	423,81	2.285	2,031	2.708,68	13,51	0,5%
3.000	1.798,62	422,68	2.727	2,02	3.149,68	1.798,62	423,81	2.742	2,031	3.165,66	1.798,62	423,81	2.742	2,031	3.165,66	15,98	0,5%
4.500	1.798,62	422,68	4.091	2,02	4.513,18	1.798,62	423,81	4.113	2,031	4.536,58	1.798,62	423,81	4.113	2,031	4.536,58	23,41	0,5%
5.000	1.798,62	422,68	4.545	2,02	4.967,68	1.798,62	423,81	4.570	2,031	4.993,56	1.798,62	423,81	4.570	2,031	4.993,56	25,88	0,5%
5.500	1.798,62	422,68	5.000	2,02	5.422,18	1.798,62	423,81	5.027	2,031	5.450,53	1.798,62	423,81	5.027	2,031	5.450,53	28,36	0,5%
6.000	1.798,62	422,68	5.454	2,02	5.876,68	1.798,62	423,81	5.484	2,031	5.907,51	1.798,62	423,81	5.484	2,031	5.907,51	30,83	0,5%

Tableau 13: Impact de la réforme de pension, 65 ans et 35 ans cotisés

salaire mensuel moyen pendant 35 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2052)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
1.801,49	1.798,62	422,68	1.166	1,85	1.589,14	1.798,62	467,64	1.009	1,6	1.476,48	-112,66	-7,1%
2.500	1.798,62	422,68	1.619	1,85	2.041,43	1.798,62	467,64	1.400	1,6	1.867,64	-173,78	-8,5%
3.000	1.798,62	422,68	1.943	1,85	2.365,18	1.798,62	467,64	1.680	1,6	2.147,64	-217,53	-9,2%
4.500	1.798,62	422,68	2.914	1,85	3.336,43	1.798,62	467,64	2.520	1,6	2.987,64	-348,78	-10,5%
5.000	1.798,62	422,68	3.238	1,85	3.660,18	1.798,62	467,64	2.800	1,6	3.267,64	-392,53	-10,7%
5.500	1.798,62	422,68	3.561	1,85	3.983,93	1.798,62	467,64	3.080	1,6	3.547,64	-436,28	-11,0%
6.000	1.798,62	422,68	3.885	1,85	4.307,68	1.798,62	467,64	3.360	1,6	3.827,64	-480,03	-11,1%
salaire mensuel moyen pendant 35 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2030)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
1.801,49	1.798,62	422,68	1.166	1,85	1.589,14	1.798,62	442,91	1.139	1,806	1.581,63	-7,51	-0,5%
2.500	1.798,62	422,68	1.619	1,85	2.041,43	1.798,62	442,91	1.580	1,806	2.023,16	-18,27	-0,9%
3.000	1.798,62	422,68	1.943	1,85	2.365,18	1.798,62	442,91	1.896	1,806	2.339,21	-25,97	-1,1%
4.500	1.798,62	422,68	2.914	1,85	3.336,43	1.798,62	442,91	2.844	1,806	3.287,36	-49,07	-1,5%
5.000	1.798,62	422,68	3.238	1,85	3.660,18	1.798,62	442,91	3.161	1,806	3.603,41	-56,77	-1,6%
5.500	1.798,62	422,68	3.561	1,85	3.983,93	1.798,62	442,91	3.477	1,806	3.919,46	-64,47	-1,6%
6.000	1.798,62	422,68	3.885	1,85	4.307,68	1.798,62	442,91	3.793	1,806	4.235,51	-72,17	-1,7%
salaire mensuel moyen pendant 35 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
1.801,49	1.798,62	422,68	1.166	1,85	1.589,14	1.798,62	423,81	1.211	1,92	1.634,41	45,27	2,8%
2.500	1.798,62	422,68	1.619	1,85	2.041,43	1.798,62	423,81	1.680	1,92	2.103,81	62,38	3,1%
3.000	1.798,62	422,68	1.943	1,85	2.365,18	1.798,62	423,81	2.016	1,92	2.439,81	74,63	3,2%
4.500	1.798,62	422,68	2.914	1,85	3.336,43	1.798,62	423,81	3.024	1,92	3.447,81	111,38	3,3%
5.000	1.798,62	422,68	3.238	1,85	3.660,18	1.798,62	423,81	3.360	1,92	3.783,81	123,63	3,4%
5.500	1.798,62	422,68	3.561	1,85	3.983,93	1.798,62	423,81	3.696	1,92	4.119,81	135,88	3,4%
6.000	1.798,62	422,68	3.885	1,85	4.307,68	1.798,62	423,81	4.032	1,92	4.455,81	148,13	3,4%

Tableau 14: Impact de la réforme de pension, 65 ans et 40 ans cotisés

salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	Montant de référence	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Taux de majoration	Total	en absolu	en %
	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.420	1,97	1.842,25	1.798,62	467,64	1.243	1,725	1.710,67	1.798,62	467,64	1.243	1,725	1.710,67	-131,58	-7,1%
2.500	1.798,62	422,68	1.970	1,97	2.392,68	1.798,62	467,64	1.725	1,725	2.192,64	1.798,62	467,64	1.725	1,725	2.192,64	-200,03	-8,4%
3.000	1.798,62	422,68	2.364	1,97	2.786,68	1.798,62	467,64	2.070	1,725	2.537,64	1.798,62	467,64	2.070	1,725	2.537,64	-249,03	-8,9%
4.500	1.798,62	422,68	3.546	1,97	3.968,68	1.798,62	467,64	3.105	1,725	3.572,64	1.798,62	467,64	3.105	1,725	3.572,64	-396,03	-10,0%
5.000	1.798,62	422,68	3.940	1,97	4.362,68	1.798,62	467,64	3.450	1,725	3.917,64	1.798,62	467,64	3.450	1,725	3.917,64	-445,03	-10,2%
5.500	1.798,62	422,68	4.334	1,97	4.756,68	1.798,62	467,64	3.795	1,725	4.262,64	1.798,62	467,64	3.795	1,725	4.262,64	-494,03	-10,4%
6.000	1.798,62	422,68	4.728	1,97	5.150,68	1.798,62	467,64	4.140	1,725	4.607,64	1.798,62	467,64	4.140	1,725	4.607,64	-543,03	-10,5%
salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.420	1,97	1.842,25	1.798,62	442,91	1.363	1,891	1.805,56	1.798,62	442,91	1.363	1,891	1.805,56	-36,69	-2,0%
2.500	1.798,62	422,68	1.970	1,97	2.392,68	1.798,62	442,91	1.891	1,891	2.333,91	1.798,62	442,91	1.891	1,891	2.333,91	-58,77	-2,5%
3.000	1.798,62	422,68	2.364	1,97	2.786,68	1.798,62	442,91	2.269	1,891	2.712,11	1.798,62	442,91	2.269	1,891	2.712,11	-74,57	-2,7%
4.500	1.798,62	422,68	3.546	1,97	3.968,68	1.798,62	442,91	3.404	1,891	3.846,71	1.798,62	442,91	3.404	1,891	3.846,71	-121,97	-3,1%
5.000	1.798,62	422,68	3.940	1,97	4.362,68	1.798,62	442,91	3.782	1,891	4.224,91	1.798,62	442,91	3.782	1,891	4.224,91	-137,77	-3,2%
5.500	1.798,62	422,68	4.334	1,97	4.756,68	1.798,62	442,91	4.160	1,891	4.603,11	1.798,62	442,91	4.160	1,891	4.603,11	-153,57	-3,2%
6.000	1.798,62	422,68	4.728	1,97	5.150,68	1.798,62	442,91	4.538	1,891	4.981,31	1.798,62	442,91	4.538	1,891	4.981,31	-169,37	-3,3%
salaire mensuel moyen pendant 40 ans	Ancien système (2012)					Nouveau système (2012)					Nouveau système (2013)					Variation	
1.801,49	1.798,62	422,68	1.420	1,97	1.842,25	1.798,62	423,81	1.424	1,976	1.847,71	1.798,62	423,81	1.424	1,976	1.847,71	5,46	0,3%
2.500	1.798,62	422,68	1.970	1,97	2.392,68	1.798,62	423,81	1.976	1,976	2.399,81	1.798,62	423,81	1.976	1,976	2.399,81	7,13	0,3%
3.000	1.798,62	422,68	2.364	1,97	2.786,68	1.798,62	423,81	2.371	1,976	2.795,01	1.798,62	423,81	2.371	1,976	2.795,01	8,33	0,3%
4.500	1.798,62	422,68	3.546	1,97	3.968,68	1.798,62	423,81	3.557	1,976	3.980,61	1.798,62	423,81	3.557	1,976	3.980,61	11,93	0,3%
5.000	1.798,62	422,68	3.940	1,97	4.362,68	1.798,62	423,81	3.952	1,976	4.375,81	1.798,62	423,81	3.952	1,976	4.375,81	13,13	0,3%
5.500	1.798,62	422,68	4.334	1,97	4.756,68	1.798,62	423,81	4.347	1,976	4.771,01	1.798,62	423,81	4.347	1,976	4.771,01	14,33	0,3%
6.000	1.798,62	422,68	4.728	1,97	5.150,68	1.798,62	423,81	4.742	1,976	5.166,21	1.798,62	423,81	4.742	1,976	5.166,21	15,53	0,3%

Dans le graphique qui suit, nous avons comparé l'évolution des pensions en vertu de la législation actuellement applicable et d'après la réforme proposée par le gouvernement.

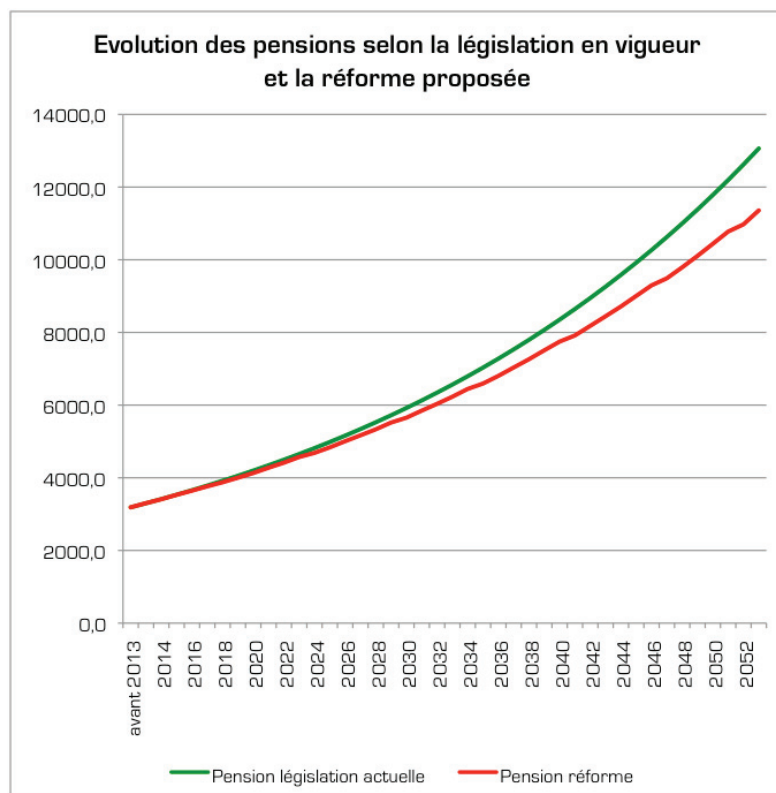
Nous avons retenu un salaire pendant toute la carrière d'assurance se situant au double du salaire social minimum (SSM), donc 3.600 euros au début de 2012.

Nous avons supposé que ce salaire évolue avec une progression réelle de 1% par an et une hausse indiciaire de 2,5% par an.

La courbe verte représente donc pour chaque année la pension que toucheraient les salariés âgés de 60 ans qui partiraient à la retraite après avoir cotisé pendant 40 ans sur un salaire moyen de 2 fois le SSM.

La courbe rouge représente la pension que toucheraient ces mêmes salariés d'après le scénario de réforme du Gouvernement, qui repose sur une période de transition entre 2013 et 2052. On voit clairement que les pertes ne sont pas très grandes pour les assurés quittant la vie active au cours des 10 premières années consécutives à l'entrée en vigueur de la réforme. Toutefois, au cours du temps, la divergence s'accroît de plus en plus, et au bout de la période transitoire, en 2052 donc, l'écart entre les deux courbes représente une différence de 13%.

Graphique 10: Evolution des pensions selon la législation en vigueur et la réforme proposée



Or, la baisse de l'ordre de 13,5% des majorations proportionnelles à l'horizon 2052 va réduire considérablement le taux de remplacement pour une carrière professionnelle de durée identique. D'après le projet gouvernemental, pour compenser cette réduction des majorations proportionnelles, il suffit de travailler plus longtemps. En réalité, le pensionné devra se contenter d'une pension moins élevée (due à la réduction du taux de majoration proportionnelle) pour une même durée de cotisation (40 ans) ou bien le futur pensionné devra accepter de prolonger sa vie active pour essayer d'atteindre un taux de pension équivalent à celui qu'il aurait pu avoir dans le système actuel. Les catégories de la population plus précarisées seront amenées à faire un choix qui sera difficile car impliquant un certain nombre de renoncements: accepter une pension réduite

ou prolonger la durée de leur vie active. Ainsi, en 2009, l'âge moyen de départ en pension de vieillesse et vieillesse anticipée est de 60,7 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. Cela veut dire que nombre de salariés partent actuellement à la pension au-delà de ces âges. Reculer le départ en retraite pour ces personnes s'avère dès lors difficile.

Remarquons au passage que le relèvement de l'âge légal du départ à la retraite dans nos pays voisins conduira également à un décalage dans le temps des montants des pensions transférées à l'étranger. Il serait intéressant de calculer l'impact des mesures législatives prises à l'étranger sur les finances du régime général luxembourgeois vu l'importance de l'assurance migratoire au Luxembourg.

De manière générale, la baisse des prestations prévue par la réforme entraîne une désolidarisation du système, les hauts revenus sont poussés vers le 3^e pilier, ce qui aura pour conséquence de favoriser la retraite par capitalisation. En outre, à l'horizon 2052, les personnes effectuant des études universitaires doivent quasiment travailler jusqu'à 65 ans pour arriver à 40 ans de cotisation. Pour celles qui réalisent des troisièmes cycles, il est même impossible d'arriver à 40 ans de cotisation. Leur pension sera donc vraisemblablement réduite. Or, aucune possibilité de rachat des années d'études est présentement envisagée.

En outre, ce système dit „à la carte“ suppose un effort important de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) en termes de simulations préalables des prestations à venir en fonction du choix qui sera posé par le futur retraité. Si le salarié devait donc avoir le choix de son taux de remplacement, cela devrait être en toute connaissance de cause et transparence. Il est donc requis d'introduire dans la future loi une obligation d'information du salarié par la CNAP, lorsque celui-ci manifeste le souhait de connaître ses droits en matière de pension.

Par ailleurs, il est à craindre que la réforme ne conduise à un effritement de la cohésion sociale et à une augmentation du taux de risque de pauvreté des personnes âgées au Luxembourg, qui est actuellement le plus faible d'Europe. La conséquence d'une réduction des pensions pourrait très bien être une augmentation du nombre de bénéficiaires du revenu minimum garanti (RMG) et donc un transfert des charges d'une branche de la sécurité sociale à une autre.

D'autre part, il n'est pas exclu qu'il y ait une augmentation du chômage des travailleurs plus âgés en raison de phénomènes d'éviction sur le marché du travail.

Le projet de réforme prévoit d'encourager les assurés à prolonger leur carrière active, dans le but de réaliser le „seuil de bien-être“ individuel qu'ils visent à l'âge de la retraite et d'adapter le niveau des contributions en fonction de ces attentes. Or, le concept de „seuil de bien-être“ individuel cache tout bonnement une augmentation de la durée de la vie active ainsi qu'une augmentation des contributions par le biais de cotisations volontaires à un régime complémentaire de pensions.

En outre, l'objectif du régime de pensions luxembourgeois est-il vraiment de laisser le choix au salarié de son bien-être individuel – en fonction de sa volonté de prolonger sa vie active mais indifféremment de sa capacité à le faire –, ou plutôt, vise-t-il à garantir à un moment précis un bien-être identique à chacun en considérant la capacité réelle (ou la volonté) de prolonger la vie active? La retraite à 57 ou 60 ans est un droit social, non une obligation, qui offre cette garantie aux salariés affectés par la pénibilité de leur travail, sans que rien n'empêche ceux qui sont en mesure ou qui désirent prolonger leur vie active de le faire. En revanche, le principe de la neutralité actuarielle, d'inspiration comptable, qu'introduit le projet fait fi de ces paramètres de justice sociale: celui qui se retire plus tôt de la vie active en subira les conséquences financières et, éventuellement, sociales, car le choix à la carte lui a été offert d'augmenter ses droits de tirage par un départ plus tardif, indépendamment du fait qu'il soit ou non en capacité à continuer dans la vie active. Cette proposition a priori alléchante de „pension à la carte“ cache en réalité un changement fondamental de la vocation du régime national de pension par répartition.

D'autre part, comme le montre le tableau qui suit, la compensation de la réduction de la pension par un prolongement de la vie active n'est que partiellement possible. En effet, plus le salaire moyen cotisable de la carrière est élevé, plus la réduction de la pension est élevée, et ce malgré un prolongement de la durée de cotisation.

Tableau 15: Effet de la prolongation de la vie active de 3 ans

Salaire mensuel moyen	Ancien système (60 ans, 38 cotisés)			Nouveau système (63 ans, 41 cotisés)			Baisse	
	Majoration forfaitaire	Majorsation proportionnelle	Total	Majoration forfaitaire	Majoration proportionnelle	Total	en absolu	en %
1.801,49	422,68	1.301	1.723	467,64	1.256	1.723	0	0,0%
2.500	422,68	1.805	2.228	467,64	1.743	2.210	18	0,8%
3.000	422,68	2.166	2.589	467,64	2.091	2.559	30	1,2%
4.500	422,68	3.249	3.672	467,64	3.137	3.604	68	1,8%
5.000	422,68	3.610	4.033	467,64	3.485	3.953	80	2,0%
5.500	422,68	3.971	4.394	467,64	3.834	4.301	93	2,1%
6.000	422,68	4.332	4.755	467,64	4.182	4.650	105	2,2%

4. L'ajustement des pensions

4.1. La fin de l'adaptation automatique des pensions au coût de vie

Le projet de réforme prévoit un nouveau mécanisme afin que l'ajustement des pensions au coût de la vie (aux salaires) ne soit plus automatique et dépende de la situation financière du régime des pensions. En clair, **au cas où les dépenses dépassent les recettes en cotisation, un mécanisme modérateur est déclenché et le réajustement des pensions en cours de liquidation sera alors égal ou inférieur à la moitié de l'évolution des salaires.**

Par ailleurs, le réajustement de la rente accident et de l'indemnité compensatoire en cas de reclassement suivra celui des pensions et pourra, par conséquent, être égal ou inférieur à la moitié de l'évolution des salaires. Or, ces deux prestations sont censées compenser une perte de revenu. Dès lors, la situation financière du régime de pension ne saurait justifier leur dégradation. La Chambre des salariés rappelle en outre que l'Assurance accident est une assurance de responsabilité civile des employeurs et que les prestations indemnisent les accidents et des maladies professionnelles, donc des risques que l'on peut réduire moyennant une politique de prévention efficace.

4.2. L'impact sur le calcul des pensions

4.2.1. La législation actuelle

Les salaires, traitements ou revenus sont réduits à l'indice 100 et sont ajustés au niveau de vie d'une année de base servant de référence pour le calcul des pensions. Cette année de base est 1984.

Pour ramener les salaires à l'année 1984, ils sont multipliés par des coefficients d'ajustement exprimant la relation entre le niveau moyen brut des salaires de l'année 1984 et le niveau moyen brut des salaires de chaque année de calendrier.

Les coefficients d'ajustement applicables aux salaires, traitements ou revenus annuels des années se situant avant 1984 figurent au Code de la Sécurité sociale.

Les coefficients d'ajustement des années postérieures sont fixés annuellement par règlement grand-ducal dès que le niveau moyen brut des salaires est disponible. Si au moment du calcul de la pension le coefficient de l'année ou de l'avant-dernière année de la réalisation du risque n'est pas encore fixé, celui déterminé pour l'année précédente est applicable. Il n'est pas procédé à un nouveau calcul de la pension lors de la fixation ultérieure des coefficients.

Les pensions ainsi calculées sont adaptées suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat, c'est-à-dire elles évoluent avec l'indexation des salaires et traitements.

En outre, les pensions sont ajustées au niveau de vie, c'est-à-dire à l'évolution du salaire réel moyen de l'économie.

A cet effet, les pensions calculées à l'indice 100 et pour l'année 1984 sont multipliées par un facteur d'ajustement. Le facteur d'ajustement est actuellement fixé à 1,392.

Les fixations suivantes de ce facteur d'ajustement se font chaque fois par loi spéciale. Le nouveau facteur s'applique tant aux pensions échues qu'aux pensions à échoir.

Tous les deux ans, le Gouvernement examine s'il y a lieu de procéder ou non à la révision du facteur d'ajustement par la voie législative, compte tenu des ressources et de l'évolution du niveau moyen des salaires et traitements. A ce sujet, il soumet à la Chambre des députés un rapport accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi.

La détermination du facteur d'ajustement s'effectue sur la base du niveau des salaires et traitements de l'avant-dernière année précédant celle de la révision du facteur d'ajustement et du niveau des salaires et traitements de 1984.

4.2.2. *Le projet de loi*

Le projet de loi maintient l'année de base 1984.

Les coefficients d'ajustement deviendront les facteurs de revalorisation, exprimant la relation entre le niveau moyen brut des salaires de chaque année de calendrier et le niveau moyen brut des salaires de 1984. Pour ramener des salaires d'une année déterminée à la base 1984, ils sont divisés par le facteur de revalorisation de l'année en question.

Un règlement grand-ducal fixera les facteurs de revalorisation applicables aux salaires, traitements ou revenus des années allant jusqu'au 31 décembre 2011. Ceux des années postérieures sont fixés annuellement par règlement grand-ducal avant le 31 décembre de l'année subséquente.

Si au moment du calcul de la pension le facteur de revalorisation de l'année du début du droit à la pension ou de l'année précédente n'est pas encore fixé, celui déterminé pour l'année précédente est applicable. Il n'est pas procédé à la modification des bases de calcul lors de la fixation ultérieure des facteurs.

La revalorisation au moment de l'attribution de la pension

Les pensions dont le début du droit se situe avant le 1er janvier 2013 et calculées conformément à ce qui précède, sont multipliées par le facteur de revalorisation de l'année 2011.

Les pensions dont le début du droit se situe après le 31 décembre 2012 et calculées conformément à ce qui précède, sont multipliées par le facteur de revalorisation de l'avant-dernière année précédant le début du droit à la pension.

La pension valeur 1984 d'un assuré qui quitte la vie active en 2020 sera donc multipliée par le facteur de revalorisation de 2018.

Le réajustement des pensions

Une fois les pensions calculées, elles sont multipliées par le produit des différents facteurs de réajustement déterminés par année de calendrier et ce à partir de l'année postérieure au début du droit à la pension, mais au plus tôt à partir de l'année 2014.

Pour une année de calendrier, on obtient le facteur de réajustement en ajoutant à 1 le produit de la multiplication du taux de variation annuel du facteur de revalorisation, entre l'avant-dernière année et l'année précédant celle-ci, par le modérateur de réajustement applicable pour l'avant-dernière année. Ce modérateur de réajustement est fixé à 1 à partir de l'année 2012.

Tous les ans, l'Inspection générale de la Sécurité sociale examine s'il y a lieu de procéder ou non à la révision du modérateur de réajustement.

Si la prime de répartition pure de l'avant-dernière année précédant celle de la révision dépasse le taux de cotisation global, le ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale soumet à la Chambre des députés le rapport de l'Inspection générale de la Sécurité sociale accompagné d'un projet de loi portant refixation du modérateur de réajustement pour les années à venir à une valeur inférieure ou égale à 0,5.

Toutefois, le modérateur de réajustement peut de nouveau être augmenté à une valeur ne dépassant pas 1 pour les années à venir, si le taux de cotisation global pour l'avant-dernière année précédant celle de la révision dépasse la prime de répartition pure.

La prime de répartition pure représente le rapport entre les dépenses courantes annuelles et la totalité des salaires, traitements et revenus cotisables à la base des recettes annuelles en cotisations du régime général de pension. Un règlement grand-ducal fixe annuellement la prime de répartition pure de l'année précédente.

Exemple de calcul d'une pension

Législation en vigueur

Un assuré entre en pension le 1er janvier 2012 à l'âge de 60 ans.

Supposons que l'ensemble des salaires de sa carrière d'assurance de 40 années représente 140.000 euros à l'année de base 1984 et à l'indice 100.

Sa pension annuelle base 1984 à l'indice 100 calculée au 1er janvier 2012 est la suivante:

$$0,235 \times 2,085 + 140.000 \times 0,0192 = 490 + 2.688 = 3.178 \text{ euros}$$

Ce montant doit être multiplié par le facteur d'ajustement applicable et par l'indice, soit:

$$3.178 * 1,405 * 7,3783 = 32.944,77 \text{ euros, soit un montant mensuel de}$$

$$32.944,77/12 = 2.745,40 \text{ euros}$$

Projet de loi

A partir de 2013, les pensions échues avant le 1er janvier 2013 sont calculées en multipliant leur valeur 1984 par le facteur de revalorisation de 2011. Ce facteur n'est pas encore connu à l'heure actuelle.

Toutefois, l'on connaît le coefficient d'ajustement de 2010 qui retrace l'évolution du salaire brut moyen entre 1984 et 2010. Il est de 0,705, ce qui veut dire que l'on doit multiplier les salaires de 2010 et les salaires des mois qui suivent (aussi longtemps que l'on ne connaît pas le coefficient de 2011), par 0,705 pour les réduire à la base 1984. De manière inverse, le rapport entre les salaires de 1984 et les salaires actuels est de $1/0,705 = 1,418$. C'est le facteur de revalorisation selon le projet de loi.

Supposons maintenant une évolution des salaires réels en 2011 de 1%. Dans ce cas, le facteur de revalorisation sera de 1,432 ($1,418 \times 1,01$).

Avec l'entrée en vigueur de la loi au 1er janvier 2013, la pension de notre assuré sera de:

$$3.178 * 1,432 * 7,5627 = 34.417,06 \text{ euros, soit } 2.868,09 \text{ euros par mois.}$$

L'avant-projet de loi règle donc la question de l'ajustement lors du passage de l'ancienne législation à la nouvelle, étant donné que les pensions échues avant 2013 bénéficient immédiatement de l'évolution des salaires réels jusqu'à 2011 inclus.

Tout se passe cependant de manière différente pour le futur, car le projet de loi contient des dispositions tendant à limiter fortement l'adaptation des pensions en cours à l'évolution des salaires réels.

Ajustement et réajustement

Dans le tableau et dans le graphique qui suivent, nous avons retracé l'évolution des pensions d'après la législation en vigueur et d'après les propositions du Gouvernement.

Nos calculs sont basés sur l'hypothèse d'une évolution de l'échelle mobile de 2,5% par an et une hausse annuelle des salaires réels de 1%.

D'après la législation actuelle, il y aurait un ajustement les années impaires.

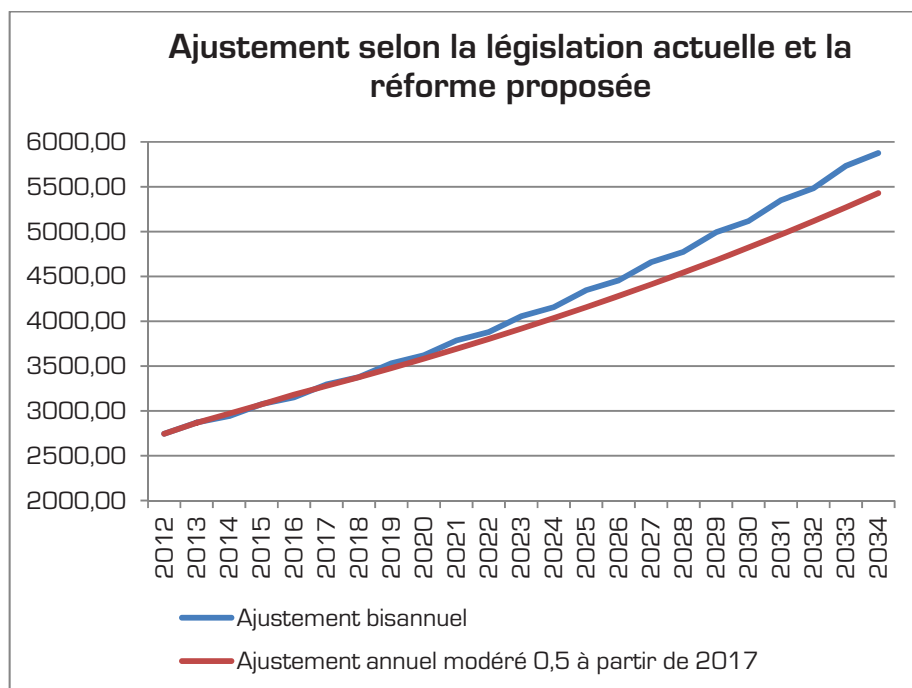
D'après le projet de loi, l'ajustement serait annuel, mais le modérateur, qui sera fixé à 1 lors de l'entrée en vigueur de la loi ne sera plus que de 0,5 au maximum après 2016, année où, d'après les prévisions, l'on pourrait s'attendre à un dépassement du taux de cotisation global par la prime de répartition pure.

De cette modération de l'ajustement se dégage une diminution de la pension en 2032, lorsque notre assuré aura 82 ans, de 8%. Dans le cas de la pension, qui, à l'heure actuelle, s'élève à 2.745 euros, cette perte représentera 461 euros par mois.

Tableau 16: Impact de la réforme de pension, 60 ans et 40 ans cotisés

	<i>Ajustement bisannuel</i>	<i>Ajustement annuel modéré 0,5 à partir de 2017</i>	<i>Différence annuelle EUR</i>	<i>Différence annuelle %</i>
2012	2.745,40	2.745,40	0,00	0
2013	2.870,32	2.868,09	-26,71	0
2014	2.942,07	2.969,19	325,40	0,9
2015	3.075,94	3.073,85	-25,01	-0,1
2016	3.152,84	3.182,21	352,45	0,9
2017	3.296,29	3.278,07	-218,63	-0,6
2018	3.378,70	3.376,82	-22,49	-0,1
2019	3.532,43	3.478,55	-646,54	-1,5
2020	3.620,74	3.583,34	-448,77	-1,0
2021	3.785,48	3.691,29	-1.130,32	-2,5
2022	3.880,12	3.802,49	-931,56	-2,0
2023	4.056,67	3.917,04	-1.675,51	-3,4
2024	4.158,08	4.035,04	-1.476,50	-3,0
2025	4.347,27	4.156,60	-2.288,14	-4,4
2026	4.455,96	4.281,81	-2.089,71	-3,9
2027	4.658,70	4.410,80	-2.974,79	-5,3
2028	4.775,17	4.543,68	-2.777,90	-4,8
2029	4.992,44	4.680,56	-3.742,60	-6,2
2030	5.117,25	4.821,56	-3.548,31	-5,8
2031	5.350,09	4.966,81	-4.599,34	-7,2
2032	5.483,84	5.116,43	-4.408,86	-6,7
2033	5.733,35	5.270,57	-5.553,45	-8,1
2034	5.876,69	5.429,34	-5.368,14	-7,6

Graphique 11: Ajustement selon la législation actuelle et la réforme proposée



Calculs et graphique: CSL

En outre, l'enclenchement de ce mécanisme régulateur ne tient pas compte du niveau de réserve. De fait, le système de la réserve est maintenu, alors qu'il aggravera le déficit. Rappelons qu'un mécanisme régulateur existe déjà, il réside dans l'augmentation des cotisations. Or, notre Chambre ne peut pas accepter qu'un automatisme soit instauré pour la modulation de l'ajustement, alors qu'aucune disposition dans le projet de loi ne prévoit une augmentation du taux de cotisation.

Par ailleurs, le taux de cotisation n'a pas été adapté à la baisse lorsqu'il excédait la prime de répartition pure, ce qui a permis de constituer une solide réserve qui peut être utilisée pour contribuer aux ajustements futurs. Depuis 1998, la prime de répartition pure a toujours été inférieure à 24%. En 2009, elle s'élevait à 20,6%. Or, à deux reprises, l'ajustement dû a été appliqué en deux étapes, donc en fait décalé, sans que la situation financière du régime général de pension l'exigeât. N'oublions pas, en outre, qu'un ajustement en période de faible conjoncture est déjà de toute façon plus modéré en raison d'une croissance plus lente des salaires.

Quelles sont en outre les raisons qui ont conduit le Gouvernement à proposer une limitation du modérateur à 0,5 au maximum en cas de dépassement du taux de cotisation par la prime de répartition pure? En cas de dépassement, quels sont les indicateurs qui orienteront le choix du Gouvernement et du législateur quant à la fixation du modérateur? Pourquoi choisir 0,5 ou 0,2 ou même 0? Ni l'exposé des motifs ni le commentaire des articles donnent des indications sur ce choix. Tiendra-t-on compte uniquement de l'écart entre prime de répartition pure et taux de cotisation ou est-ce qu'il y aura d'autres considérations pouvant influencer le choix, telle la situation conjoncturelle générale?

5. L'allocation de fin d'année soumise à condition

Le projet de loi prévoit de lier la suppression de l'allocation de fin d'année à la situation financière du régime des pensions. Ainsi, si le taux de cotisation global dépasse le seuil de 24%, l'allocation de fin d'année ne sera plus due.

Dans les calculs qui suivent, nous montrons l'impact de la suppression de la prime de fin d'année (PFA) dès que le taux de cotisation dépasse 24%.

Nous supposons qu'il n'y a pas de hausse du taux de cotisation jusqu'en 2023. Toutefois, à ce moment-là débutera la nouvelle période de couverture de 10 ans, et l'on peut s'attendre à une hausse du taux de cotisation pour cette période.

En conséquence, la prime de fin d'année disparaîtra en 2023.

Cette suppression aura pour effet de majorer la perte de notre assuré de 2 points de pourcentage supplémentaires de sorte qu'il perdrait 7.000 euros en l'an 2033, équivalant à 10% de sa pension annuelle.

Il se pourrait toutefois que le taux de cotisation dépasse à nouveau la prime de répartition pure. Dans ce cas, le modérateur pourrait de nouveau être égal à 1, signifiant un réajustement complet. Mais ce réajustement complet ne peut pas éponger la perte de la prime de fin d'année.

La CSL attire l'attention sur le fait que l'abrogation de cette mesure, introduite suite au „Rentendesch“ de 2011, était soumise à une double condition bien différente de celle prévue par le projet de loi sous avis. En effet, les participants du „Rentendesch“ étaient d'accord de „revenir sur un certain nombre de mesures, sans porter atteinte aux pensions à faible niveau, au cas où il se dégagerait du bilan actuariel, réalisé tous les sept ans, que le niveau de la réserve risquerait de tomber en dessous du minimum légal de 1,5 fois les dépenses annuelles et qu'un financement durable des pensions ne soit plus garanti sans imposer des charges supplémentaires aux générations futures“.

Maintenant, le projet de loi prévoit donc l'automatisme de la suppression de cette prestation qui représentait en 2010 la somme de 52,2 millions EUR, soit 0,13% du PIB.

Une autre mesure introduite par le Rentendesch, à savoir le forfait d'éducation, s'élevait pour le même exercice à 73,4 millions d'euros, ce montant étant à charge du budget de l'Etat.

A titre de comparaison, en 2010, une hausse du taux de cotisation de 0,5 point de pourcentage, augmentant celui-ci de 8% à 8,5%, aurait permis des recettes supplémentaires de 217,6 millions EUR. La participation de l'Etat à cette augmentation serait, avec 72,5 millions EUR, encore inférieure au coût du forfait d'éducation.

Tableau 17: Diminution de la pension due à la modulation de l'ajustement et à la suppression de la prime de fin d'année

	Ajustement bisannuel	Ajustement annuel modéré 0,5 à partir de 2017	Différence annuelle EUR	Différence annuelle %	PFA législ. actuelle	PFA réforme	Diff. totale y compris PFA	Diff. totale en %
2012	2.745,40	2.745,40	0,00	0	692,48	692,48	0,00	0
2013	2.870,32	2.868,09	-26,71	0	723,99	723,43	-27,27	-0,1
2014	2.942,07	2.969,19	325,40	0,9	742,09	748,93	332,24	0,9
2015	3.075,94	3.073,85	-25,01	-0,1	775,85	775,33	-25,53	-0,1
2016	3.152,84	3.182,21	352,45	0,9	795,25	802,66	359,87	0,9
2017	3.296,29	3.278,07	-218,63	-0,6	831,43	826,84	-223,22	-0,6
2018	3.378,70	3.376,82	-22,49	-0,1	852,22	851,75	-22,96	-0,1
2019	3.532,43	3.478,55	-646,54	-1,5	890,99	877,41	-660,12	-1,5
2020	3.620,74	3.583,34	-448,77	-1,0	913,27	903,84	-458,20	-1,0
2021	3.785,48	3.691,29	-1.130,32	-2,5	954,82	931,07	-1.154,07	-2,5
2022	3.880,12	3.802,49	-931,56	-2,0	978,69	959,12	-951,14	-2,0
2023	4.056,67	3.917,04	-1.675,51	-3,4	1.023,22	0	-2.698,73	-5,4
2024	4.158,08	4.035,04	-1.476,50	-3,0	1.048,80	0	-2.525,30	-5,0
2025	4.347,27	4.156,60	-2.288,14	-4,4	1.096,53	0	-3.384,67	-6,4
2026	4.455,96	4.281,81	-2.089,71	-3,9	1.123,94	0	-3.213,65	-5,9
2027	4.658,70	4.410,80	-2.974,79	-5,3	1.175,08	0	-4.149,87	-7,3
2028	4.775,17	4.543,68	-2.777,90	-4,8	1.204,45	0	-3.982,35	-6,8
2029	4.992,44	4.680,56	-3.742,60	-6,2	1.259,26	0	-5.001,86	-8,2
2030	5.117,25	4.821,56	-3.548,31	-5,8	1.290,74	0	-4.839,05	-7,7
2031	5.350,09	4.966,81	-4.599,34	-7,2	1.349,47	0	-5.948,80	-9,1
2032	5.483,84	5.116,43	-4.408,86	-6,7	1.383,20	0	-5.792,06	-8,6
2033	5.733,35	5.270,57	-5.553,45	-8,1	1.446,14	0	-6.999,59	-10,0
2034	5.876,69	5.429,34	-5.368,14	-7,6	1.482,29	0	-6.850,44	-9,5

6. Le cumul d'une pension anticipée et d'une activité

Actuellement, si le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée exerce une activité salariée dont le revenu brut, réparti sur une année civile, dépasse par mois un tiers du salaire social minimum, la pension de vieillesse anticipée est réduite de moitié. En outre, la moitié restante de la pension est réduite dans la mesure où le salaire dépasse ensemble avec cette moitié de pension un plafond fixé à la moyenne des cinq revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance.

La CSL constate une contradiction entre les articles 184, alinéas 3 et 4 nouveaux. L'alinéa 3 de l'article 184 ne définit plus l'activité insignifiante comme une „activité continue ou temporaire rapportant un revenu qui, réparti sur une année civile, ne dépasse pas par mois un tiers du salaire social minimum“, mais comme „activité continue ou temporaire rapportant un revenu au Luxembourg ou à l'étranger qui ne dépasse pas par mois un tiers du salaire social minimum“. D'après le commentaire des articles, les termes „réparti sur une année civile“ sont supprimés afin de faciliter l'application de la disposition et de ne pas avoir à attendre une année entière pour pouvoir établir une moyenne de référence.

Notre chambre note toutefois avec satisfaction que la réduction de la pension en vertu du 4e alinéa de l'article 184 se fait toujours sur base d'un revenu annuel. Quelle est donc l'utilité d'une modification du 3e alinéa de l'article 184?

Le projet de réforme veut assouplir les limitations afin de rendre plus flexible la transition entre vie active et retraite. Il prévoit ainsi **le cumul d'une pension de vieillesse anticipée avec un salaire, sans que la pension soit réduite automatiquement de moitié lorsque le salaire dépasse un tiers du salaire social minimum. Néanmoins, si le cumul de la pension et du salaire dépasse un plafond fixé à la moyenne des cinq revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance, la pension est alors réduite jusqu'à atteindre ce plafond.**

Pour le recalcul de la pension, la Chambre des salariés demande d'appliquer le facteur de revalorisation applicable au moment du recalcul. En effet, d'après les dispositions relatives au modérateur du réajustement prévues par le projet de loi, dispositions dont l'automatisme est récusé par notre chambre, une diminution du taux de remplacement de la pension pourrait avoir lieu entre l'année d'attribution de la pension et son recalcul.

Exemple:

Le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée continue à toucher un salaire mensuel de 1.200 EUR pendant 12 mois, cela donne par an 14.400 EUR.

Supposons que sa pension mensuelle calculée sans dispositions de réduction s'élève à 2.200 EUR, soit 26.400 EUR par an.

Législation actuellement en vigueur

Etant donné que le salaire est supérieur à un tiers du salaire social minimum, la pension est réduite de moitié et s'élève à $2.200/2 = 1.100 \times 12 = 13.200$ EUR

Total du salaire et de la pension: $13.200 + 14.400 = 27.600$ EUR

Supposons que la moyenne des cinq revenus les plus élevés de la carrière d'assurance s'élève au nombre indice actuel à: 28.800 EUR

Le total du salaire et de la pension ne dépasse donc pas ce plafond de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder à une réduction supplémentaire.

La pension s'élève donc par mois à 1.100 EUR.

Projet de loi

Le salaire est supérieur à un tiers du salaire social minimum, mais la pension n'est plus réduite de moitié.

Total du salaire et de la pension: $26.400 + 14.400 = 40.800$ EUR.

Le montant cumulé de la pension annuelle et du salaire annuel dépasse la moyenne des 5 meilleurs salaires de la carrière d'assurance, de

$40.800 - 28.800 = 12.000$ EUR

Ce montant est donc à déduire de la pension de notre assuré, qui continue à toucher:

$$26.400 - 12.000 = 14.400 \text{ EUR}/12 = 1.200 \text{ EUR par mois.}$$

Par rapport à la législation actuelle, il y a une amélioration de 100 EUR.

Le tableau qui suit compare les dispositions anti-cumul de la législation en vigueur et du projet de loi. S'il y a cumul entre une pension et une activité de faible envergure, les dispositions nouvelles sont beaucoup plus favorables, alors que, s'il y a cumul entre une pension et une activité procurant un salaire plus élevé, il n'y a pas de changement par rapport à la législation en vigueur.

Tableau 18: Dispositions anti-cumul selon la législation actuelle et le projet de loi

<i>Pension</i>	<i>Salaire</i>	<i>Pension/2 + Salaire</i>	<i>Moyenne 5 meilleurs salaires</i>	<i>Pension réduite législation actuelle</i>	<i>Pension réduite avant-projet de loi</i>
1.900	800	1.750	2.000	950	1.200
1.900	1.000	1.950	2.000	950	1.000
1.900	1.500	2.450	2.000	500	500
2.200	800	1.900	2.400	1.100	1.600
2.200	1.200	2.300	2.400	1.100	1.200
2.200	1.500	2.600	2.400	900	900
3.000	800	2.300	3.400	1.500	2.600
3.000	1.500	3.000	3.400	1.500	1.900
3.000	2.000	3.500	3.400	1.400	1.400
4.000	1.000	3.000	4.500	2.000	3.500
4.000	1.500	3.500	4.500	2.000	3.000
4.000	2.000	4.000	4.500	2.000	2.500
4.000	3.000	5.000	4.500	1.500	1.500
5.000	1.000	3.500	6.000	2.500	5.000
5.000	2.000	4.500	6.000	2.500	4.000
5.000	3.000	5.500	6.000	2.500	3.000
5.000	4.000	6.500	6.000	2.000	2.000

7. L'assurance volontaire pour faciliter les carrières personnelles d'assurance complètes

La présence d'enfants dans le ménage conditionne la décision de l'interruption de la vie professionnelle et engendre des carrières d'assurance incomplètes. Le projet de réforme veut encourager l'individualisation des droits des assurés selon le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Ainsi, **en cas d'interruption de la carrière professionnelle, l'assuré peut opter pour l'assurance continuée ou facultative sur base d'une assiette de cotisation équivalant à un tiers du salaire social minimum**. Les dispositions actuelles prévoient le seuil du salaire social minimum. **La nouvelle formule permettra le maintien du droit à des conditions plus abordables** (cotisations minimales de +/- 100 euros par mois par rapport au minimum actuel de +/- 300 euros).

Concernant l'individualisation des droits, il serait important, pour commencer, d'étudier l'ampleur de ce phénomène. Combien de conjoints cela représente-t-il actuellement? Leur nombre est-il en augmentation ou en baisse? Quelle sera l'évolution de ce nombre à l'horizon fixé par l'IGSS? Ne va-t-il pas forcément aller structurellement en s'amointrissant? Les outils modernes de régulation (temps partiel, congé ad hoc, prise en charge des cotisations, etc.) ont-ils ou pas contrecarré le phénomène contre lequel l'individualisation est censée intervenir? Dans quelle mesure?

En outre, cette nouvelle disposition a uniquement des effets en matière de périodes de cotisation, mais pas en ce qui concerne le montant des pensions. Elle ne compense pas les différences

de salaire pouvant résulter du fait qu'un des partenaires s'occupe davantage de la famille, alors que l'autre partenaire se consacre à sa carrière.

Qu'en est-il des discussions dans le cadre du projet de réforme concernant le divorce? Le *splitting* paraît une option dangereuse et ne sera très probablement pas repris dans la législation, qui suivrait plutôt la piste d'une reconstitution des droits de la personne qui a interrompu sa carrière ou réduit son activité.

Se pose également la question du financement des cotisations et, éventuellement, des avantages fiscaux accordés aux personnes qui complètent leur carrière.

Dans la partie III de cet avis, la CSL propose des dispositions pour résoudre au moins partiellement ces problèmes.

8. La modification de la période de couverture

Actuellement, un taux de cotisation global est fixé au début de chaque période de couverture de 7 ans et reste applicable pour la période entière, tout en tenant compte de l'évolution économique et de l'évolution de l'emploi. Le projet de réforme prévoit de modifier la durée de la période de couverture ainsi que la fréquence des révisions. **La période de couverture sera étendue à 10 ans mais le taux de cotisation sera révisé tous les 5 ans.**

Quelles peuvent être les raisons et les justifications de l'augmentation de la période de couverture de 7 ans à 10 ans? Le Gouvernement envisage d'augmenter la durée de la période de couverture en révisant le taux de cotisation tous les 5 ans. Ceci semble confus. Pourquoi ne pas prévoir dans ce cas, une période de couverture de 5 ans, puisqu'il est évoqué également un taux de cotisation fixé sur la période de couverture? Somme toute, jusqu'à présent, pour chaque période de couverture de 7 ans, un taux de cotisation constant est déterminé de façon à ce que la valeur actualisée des recettes probables couvre la valeur actualisée des dépenses probables ainsi que l'augmentation de la réserve.

Dès lors, pourquoi ne pas envisager, comme l'a suggéré le Bureau international du Travail en 2001, de remplacer la période actuelle de couverture de sept ans avec un niveau relatif de la réserve de 1,5 par une période de 10 ans avec un niveau relatif de la réserve de 2,0.

Remarquons enfin que considérer la réserve légale (fixée à un niveau de 1,5 fois les dépenses) comme un élément inhérent aux recettes du système de pension représente en vérité une très forte contrainte financière qui oblige à mobiliser des ressources importantes.

*

III. LES PROPOSITIONS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

1. Un financement durable du régime de pension de la sécurité sociale

1.1. Une marge de manœuvre largement suffisante pour augmenter les recettes

L'ajustement des carrières professionnelles à la longévité n'est pas la seule condition de viabilité financière du régime de pensions, loin s'en faut. L'apport de recettes supplémentaires est également une option non seulement possible, mais souhaitable. En effet, dans les pistes de réforme qui ont déjà été avancées en cas de problèmes de financement, il y avait également celles concernant les recettes. Or, le projet de loi sur ce point ne considère qu'une toute hypothétique augmentation des cotisations à la caisse de pension uniquement évoquée dans l'exposé des motifs. Il existe pourtant aussi des sources alternatives. Rappelons d'ailleurs que, dans ses réflexions de 2010 relatives aux pensions, la CSL envisageait déjà une augmentation des cotisations étant donné que la population luxembourgeoise semblait plutôt disposée à accepter une telle augmentation plutôt qu'une prolongation involontaire de la durée de cotisation ou une diminution des prestations. A l'argument qu'une augmentation des cotisations sociales pourrait nuire à la „compétitivité-coût“ des entreprises et que celles-ci seraient plus réticentes à créer de nouveaux emplois et à accorder des augmentations de salaire, il importe de rappeler que les employeurs luxembourgeois sont actuellement un des plus faibles contributeurs aux recettes totales de la sécurité sociale en Europe, que les cotisations sociales payées par les employeurs sont moins élevées que dans les pays voisins en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre, mais éga-

lement que la contribution fiscale aux recettes de l'Etat repose de plus en plus sur les ménages. Des marges sont donc disponibles.

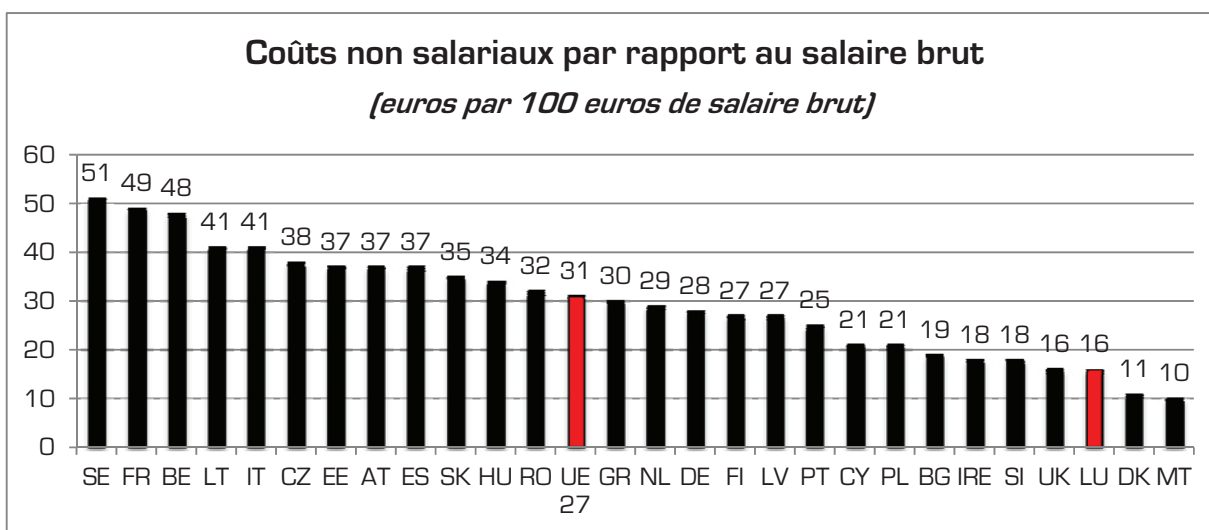
Une autre source de recettes serait l'élargissement de l'assiette de la cotisation à l'instar de celle appliquée en matière d'assurance dépendance. De même, le déplafonnement de l'assiette cotisable, qui existe par exemple en France, sous une forme cependant différente du modèle luxembourgeois, constituerait une piste hautement intéressante et lucrative. Un relèvement de l'impôt de solidarité est également à envisager, étant donné qu'on a pu constater une transformation des pensions d'invalidité en reclassements de travailleurs à capacité de travail réduite.

Différentes simulations concernant l'évolution du régime de pension, avec ou sans réforme, ainsi qu'une série de simulations intégrant les propositions de la CSL destinées à maintenir le régime en équilibre sont présentées dans les sections qui suivent.

La Chambre des salariés constate que le Gouvernement entend introduire des automatismes en ce qui concerne les diminutions des prestations, alors que les mesures du côté des recettes ne sont pas ancrées dans le projet de loi. Force est en outre de constater que les mesures ont un caractère d'irréversibilité. Ainsi, l'allocation de fin d'année sera abolie dès le moment où le taux de cotisation dépasse 24%.

La CSL est contre une démarche qui considère la hausse du taux de cotisation à court terme comme un tabou absolu. En effet, comme il ressort clairement du graphique qui suit, les coûts non salariaux des employeurs (*Lohnnebenkosten*) sont parmi les plus faibles d'Europe et une marge de manœuvre considérable existe pour procéder à une augmentation légère des taux.

Graphique 12: Coûts non salariaux par rapport au salaire brut



Source: Destatis; Eurostat, année 2010, sauf BE et IT 2009. Les montants représentent les coûts que l'employeur doit payer par rapport à un salaire brut de 100 euros.

La Chambre des salariés rappelle en outre que le taux de cotisation pour l'assurance pension à charge des assurés et des employeurs est resté figé depuis l'année 1976 à 16%. Toutefois, en 1992, le plafond cotisable a été augmenté de 4 à 5 fois le salaire social minimum.

Il ne faut pas oublier non plus que les entreprises ont bénéficié d'allègements notables de charges en matière de Sécurité sociale au cours des dernières décennies.

Le tableau ci-après comprenant des mesures extraordinaires (en faveur ou en défaveur des entreprises), certainement pas exhaustif, montre qu'au cours des dernières années le Gouvernement a démontré amplement sa volonté de soutenir les entreprises luxembourgeoises. Rappelons en outre que la répartition de l'effort de redressement budgétaire d'après crise a été portée en grande majorité par les ménages. Et n'oublions pas que toutes ces mesures se situent dans un contexte dans lequel les entreprises contribuent, en termes relatifs, de moins en moins aux recettes fiscales et sociales, alors que la contribution des salariés-consommateurs augmente de plus en plus.

En matière de cotisations sociales, ce tableau ne contient même pas la prise en charge par l'Etat des cotisations pour le financement des allocations familiales dues par les entreprises. En effet, depuis 1994, les cotisations au taux de 1,7% sont versées par l'Etat. Les entreprises se voient délester ainsi d'un montant de 219,6 millions EUR pour l'année 2012.

La création de l'assurance dépendance en 1998 a dispensé les employeurs de toute participation au financement de ce nouveau volet de la Sécurité sociale. En 2010, les ménages ont en effet contribué à raison de 2/3 au financement de l'assurance dépendance et l'Etat à la hauteur de 1/3. Avec 1,8 million EUR, la contribution des entreprises sous forme de la redevance du secteur de l'énergie n'a été que marginale.

La législation sur le statut unique des salariés a réduit en outre le taux de cotisation à l'assurance maladie pour les anciens ouvriers et mutualisé le paiement de la continuation du salaire en cas de maladie avec l'aide financière de l'Etat.

Finalement, dans le cadre de la réforme de l'assurance accident, un taux unique de cotisation a été introduit à partir de 2011, mesure qui a considérablement allégé les charges des entreprises à haute proportion de main-d'oeuvre.

Tableau 19: Mesures destinées aux entreprises (2006-2011)

	Mesure	Impact sur entreprises
2006	Report indexation 4 mois	97
2007	Report indexation 3 mois	78
2008	Report indexation 8 mois	227
2009	Adaptation IRC (1%)	85
2009	Droit d'apport	100
2011	Report indexation 5 mois	163
2011	Cotisations SSM pour 5 ans	125
2011	Cotisations Assurance accident pour 3 ans	60
2011	Hausse impôt de solidarité	-14
2011	Impôt organismes collectifs	-50
2011	Taux unique assurance accident	17,4
2011	Hausse cotisation CNS	-12,5

Note: les montants ne valent que pour l'année d'introduction et certains sont approximatifs, les effets cumulatifs ne sont donc pas pris en considération; les montants sont exprimés en millions d'euros.

1.2. Mesures complémentaires proposées

Dans ce qui suit, la Chambre des salariés présente un certain nombre de mesures qui pourraient être mises en place dès 2013 dans le but d'augmenter les recettes de l'assurance pension. Il ne s'agit pas de demander concrètement l'ensemble de ces mesures ou des mesures isolées, mais de montrer que des mesures alternatives de financement combinées dans certains cas à une augmentation des cotisations pourraient maintenir en équilibre le régime pendant des décennies, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des réductions de prestations.

Le projet de loi sous rubrique devrait donc être modifié afin de prévoir le recours à de telles recettes alternatives dont les modalités concrètes constituent un choix politique qui définira un mix de recettes supplémentaires et qui serait susceptible de maîtriser les déséquilibres financiers qui risquent de se présenter.

1.2.1. Déplafonnement des cotisations

Aujourd'hui, le plafond cotisable est de cinq fois le SSM, soit 9.003 euros par mois. Au-delà de ce seuil, aucune cotisation, ni salariale, ni patronale n'est due. Bien entendu, aucune pension n'est due non plus au-delà de ce seuil.

Selon l'IGSS, 13% de la masse salariale luxembourgeoise se situe au-dessus du plafond. Un déplaçonnement des cotisations au-delà de ce seuil rapporterait entre 1,3% et 1,4% du PIB. On pourrait objecter que dans un système assurantiel, un déplaçonnement des cotisations devrait également aboutir à un déplaçonnement des prestations. Cependant, les rares personnes rémunérées au-delà de ce seuil sont également les plus à même de se constituer un patrimoine leur permettant de subvenir à leurs besoins après leur vie active.

Le déplaçonnement serait une mesure financière neutre pour tous les assurés cotisant au-dessous du plafond cotisable, et de ce fait, aurait une composante de solidarité sociale non négligeable.

1.2.2. Augmentation de la contribution dépendance

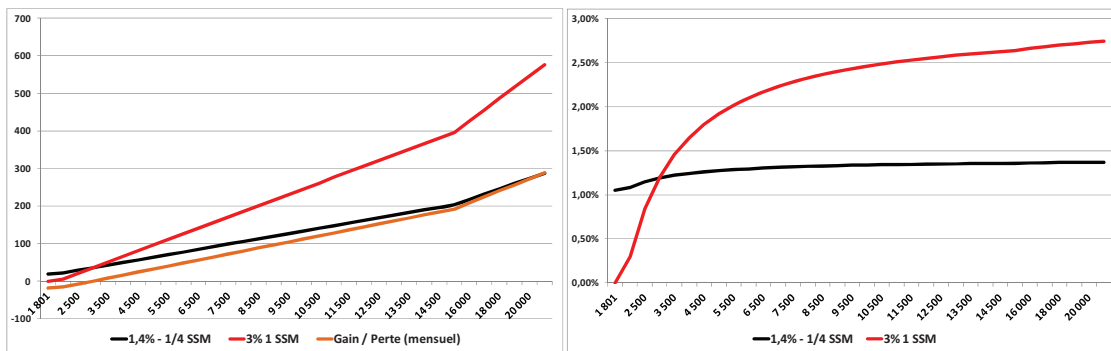
- De 1,4 à 2,4% rapporterait 0,5% du PIB (avec un abattement d'1/4 du SSM).
- De 1,4% à 3% rapporterait 0,8% du PIB (avec un abattement d'1/4 du SSM).

Une augmentation de la contribution dépendance pèserait également sur les bas salaires. Pourtant, une solution existerait pour atténuer le poids de cette augmentation sur les salaires les plus bas. Elle consisterait à immuniser les salaires de contribution dépendance non plus à hauteur d'un quart du SSM, mais à hauteur d'un SSM complet. Le graphique 15 ci-dessous montre l'effet d'une telle mesure par rapport à la législation actuelle.

Une telle mesure pourrait permettre d'augmenter les ressources tout en ne pénalisant pas, voire en avantageant, les salaires les plus modestes, tout en augmentant les ressources totales liées à cette contribution. Dans l'exemple choisi, ce n'est qu'à partir de 3.000 euros mensuels que le salarié contribuerait plus. De plus, ceci aurait pour avantage d'augmenter la progressivité de cette contribution.

Rappelons en outre qu'une augmentation de la contribution dépendance dans le but de contribuer au financement de l'assurance pension représenterait aussi un acte de solidarité des retraités, puisque ceux-ci participeraient davantage au financement, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle, étant donné qu'il n'y a pas de cotisation pour l'assurance pension sur les prestations.

Graphique 15: Augmentation de la contribution dépendance



1.2.3. Doublement de l'impôt de solidarité

Ce doublement concernerait tant les salariés que les entreprises.

Concernant les salariés, un doublement nécessiterait le passage d'un taux de 4% à 8% de l'impôt sur les traitements et salaires (base fiscale), et de 12% au-delà de 150.000 euros en classe 1 (300.000 euros en classe 2).

Ici, nous montrons uniquement l'impact d'un doublement de l'impôt de solidarité, alors que nos propositions, au chapitre 3.3.2. ci-dessous, visent une augmentation de 4% à 5,5% et de 6% à 8% pour la partie des revenus dépassant 150.000 EUR. Une telle augmentation permettrait de couvrir les dépenses liées à l'indemnité d'attente.

Cette mesure rapporterait 0,6% du PIB.

1.2.4. *Augmentation de moitié des recettes de retenue à la source sur les intérêts*

- Le taux passerait de 10% à 15% pour les résidents;
- Le taux passerait à 37,5% pour les non-résidents.

Cette mesure rapporterait 0,05% du PIB.

1.2.5. *Augmentation de la taxe d'abonnement*

La base taxable = capital libéré (CL) + Prime d'émission (PE) + dettes excédant 8 fois (CL+PE) (existant au premier janvier)

Taux = 0,25% par an avec un minimum de 100 EUR et un maximum de 125.000 EUR

La taxe est payable par trimestre (et proratisée par jour pour le premier et dernier exercice)

Source: <http://www.fidomes.com>

Un doublement de cette taxe, ainsi que du plafond, permettrait de générer en moyenne (2000-2010) 1,7% du PIB. On objecterait que ce n'est pas souhaitable pour la compétitivité de l'industrie financière luxembourgeoise. Cependant, qu'en est-il des autres pays? Une taxe passant de 0,25% à 0,50% serait-elle effectivement pénalisante?

Concernant le double du plafond, il n'est pas vain de rappeler qu'aujourd'hui, un fonds d'investissement au-delà de 50 millions ne paie pas de taxe supplémentaire. Un doublement amènerait simplement à remonter ce montant à 100 millions d'euros.

Pour donner un autre ordre de grandeur, ce sont plus de 2.000 milliards d'euros de fonds qui sont domiciliés au Luxembourg. Une taxe de 0,5% sur la valeur de ces fonds apporterait 10 milliards!

Une comparaison fiscale avec les pays voisins permettrait judicieusement de voir si une légère augmentation de la fiscalité, sans être nuisible à la place de Luxembourg, ne permettrait pas d'en faire profiter l'ensemble de la population:

- les pensionnés par maintien des prestations;
- les actifs par maintien du pouvoir d'achat (pas d'augmentations de cotisations);
- les entreprises par maintien de la compétitivité (pas d'augmentations de cotisations).

1.2.6. *Effet global de l'ensemble de ces quatre mesures*

L'ensemble de ces mesures a été reconduit à proportion identique dans le PIB, sauf pour les cotisations en raison de la légère progression de la part salariale.

Les nouvelles recettes apporteraient pour 2013

- l'équivalent de 4,2% du PIB;
- le solde 2013 passerait de 1,6% à 5,8%;
- la réserve 2014 passerait de 32,3% à 36,4%.

Tableau 21: Recettes supplémentaires 2013

	Euros	% du PIB
PIB	42.271.958.072	
Recettes	4.180.014.102	9,9%
Dépenses	3.500.147.432	8,3%
Solde	679.866.670	1,6%
Réserve 2014	13.922.697.270	32,3%
Recettes supplémentaires	1.776.385.375	4,2%
Déplafonnement	565.235.395	1,3%
Contribution dépendance	208.459.134	0,5%
Impôt de solidarité	258.704.383	0,6%
Retenue à la source	25.363.175	0,06%
Taxe d'abonnement	718.623.287	1,7%
Solde	2.456.252.045	5,8%
Réserve 2014	15.699.082.644	36,4%

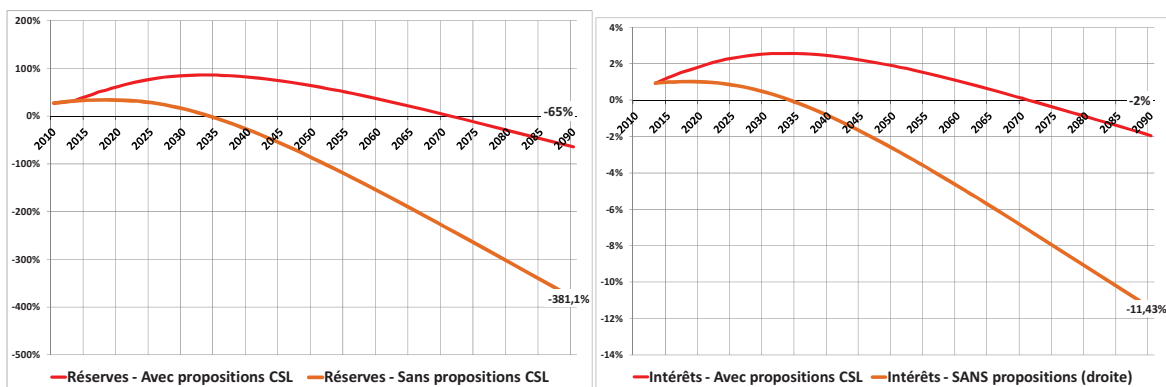
1.3. Scénarios alternatifs au régime actuel à législation constante

1.3.1. Recettes supplémentaires nécessaires pour maintenir le solde équilibré jusqu'en 2050

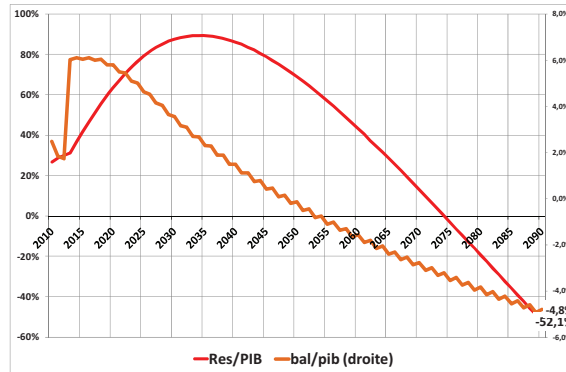
Avec 4,4% du PIB de ressources supplémentaires dès 2013, le solde resterait équilibré jusqu'en 2050 (-0,1%) et la réserve ne s'épuiserait qu'en 2075.

La raison en est la constitution de réserves nettement plus importante et donc des revenus de cette réserve qui permettraient de très nettement accroître les recettes totales. Ainsi, même sans réforme, en trouvant immédiatement 4,2% du PIB, la réserve ne s'épuiserait qu'en 2072 et le solde n'apparaîtrait négatif qu'en 2047.

Graphique 16: Réserves et intérêts en % du PIB à législation constante



Graphique 18: Recettes supplémentaires nécessaires pour maintenir le solde équilibré jusqu'en 2050



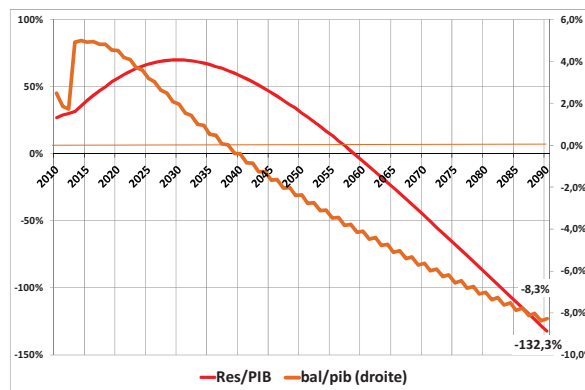
1.3.2. Avec quelles mesures?

Comme déjà décrit ci-dessus, il ne s'agit pas pour notre chambre de demander concrètement l'ensemble de ces mesures ou des mesures isolées, mais de montrer que des mesures de financement mises en application dès 2013 pourraient maintenir en équilibre le régime pendant des décennies, sans qu'il soit nécessaire de procéder à des réductions de prestations.

1.3.2.1. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/ Doublement de la contribution dépendance

L'ensemble de ces mesures permettrait de maintenir l'équilibre jusqu'en 2039, la réserve positive jusqu'en 2059.

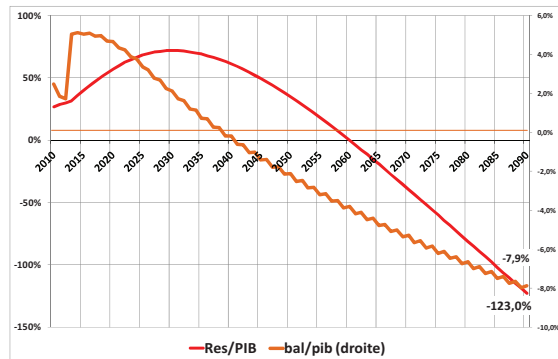
Graphique 19: Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/
Doublement de la contribution dépendance



1.3.2.2. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/ Doublement de l'impôt de solidarité

L'ensemble de ces mesures permettrait de maintenir l'équilibre jusqu'en 2039, la réserve positive jusqu'en 2060.

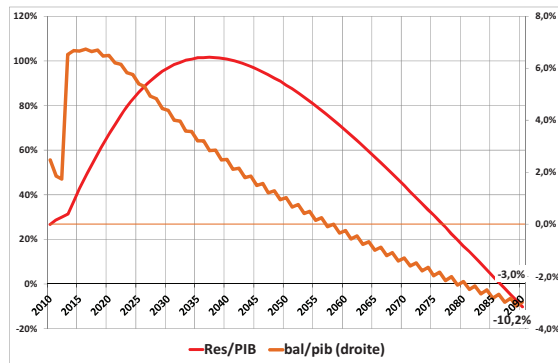
Graphique 20: Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/
Doublement de l'impôt de solidarité



1.3.2.3. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 30%/
Doublement de l'impôt de solidarité

L'équilibre serait maintenu jusqu'en 2051 et la réserve serait épuisée en 2078.

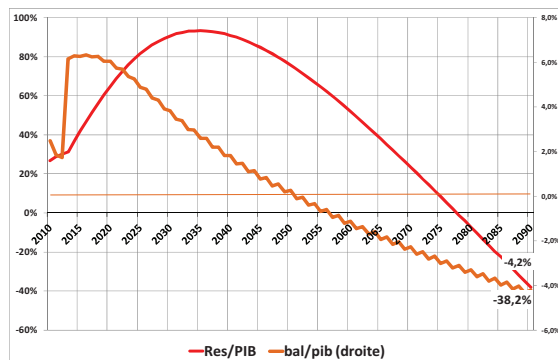
Graphique 21: Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 30%/
Doublement de l'impôt de solidarité



1.3.2.4. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/
Doublement de l'impôt de solidarité/Déplafonnement

Le régime serait équilibré jusqu'en 2057 et la réserve s'épuiserait en 2087.

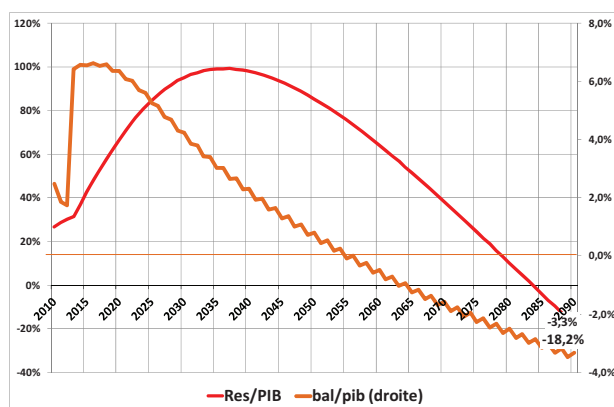
Graphique 22: Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/
Doublement de l'impôt de solidarité/Déplafonnement



1.3.2.5. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/ Doublement de la contribution dépendance/Déplafonnement

Le régime serait équilibré jusqu'en 2055 et la réserve s'épuiserait en 2084.

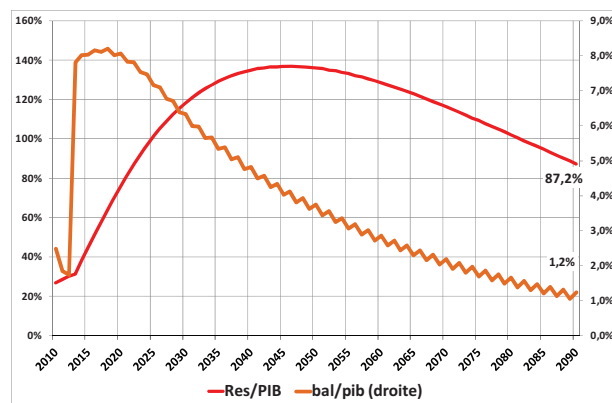
Graphique 23: Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 27%/
Doublement de la contribution dépendance/Déplafonnement



1.3.2.6. Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 30%/ Doublement de l'impôt de solidarité/Déplafonnement

Le régime resterait équilibré jusqu'en 2090 et la réserve serait encore positive en représentant encore 5,2 fois les dépenses.

Graphique 24: Doublement de la taxe d'abonnement/Cotisations à 30%/
Doublement de l'impôt de solidarité/Déplafonnement



2. Le prolongement de la vie active

La réforme des pensions proposée par le Gouvernement vise 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.

La décision de quitter l'entreprise ou d'y rester est présentée dans le projet de loi comme un choix individuel. 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 burn out par

exemple, poussent les salariés de plus de 57 ans à désirer avec hâte de quitter leur emploi pour entrer en pension. 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. Le projet de loi évoque simplement dans l'exposé des motifs des mesures tendant à promouvoir le travail des seniors et devant tenir compte de l'usure des travailleurs. A cette fin, le texte gouvernemental envisage de mettre en place un „pacte de l'âge“ développant la formation continue et préservant autant que possible l'employabilité des salariés âgés ainsi que de favoriser un réel marché de l'emploi pour ces salariés. Or, le projet ne prévoit aucune incitation à l'encontre de l'employeur pour sauvegarder l'emploi au-delà des âges actuellement prévus par les dispositions légales. Le texte ne fait nullement référence à une retraite progressive ou à une amélioration des conditions de travail des salariés de plus de 50 ans. Le présent projet de loi devrait prévoir de meilleures protections des salariés âgées au niveau du droit du travail, notamment via le renforcement des indemnités de licenciement pour ces salariés qui ont une certaine ancienneté, ou encore l'introduction d'une garantie d'emploi. Il ne mentionne pas non plus l'éventuel établissement d'un plan d'actions seniors dans chaque entreprise, à l'instar de ce qui s'est fait en France, ou des formules de réduction du temps de travail à partir de 55 ans comme en Belgique, par exemple.

Afin d'apporter un pendant réaliste à la décision unilatérale consistant de fait à reculer l'âge de départ à la retraite, la Chambre des salariés propose une série de mesures permettant un maintien effectif des seniors dans l'emploi.

2.1. Une meilleure protection lors des licenciements économiques bénéficiant également aux salariés âgés

La CSL propose une modification du Code du travail concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques⁸ abusifs. Le renforcement de la protection des salariés contre les licenciements basés sur des motifs non inhérents à la personne s'impose tant dans un but (d'accroissement) de responsabilité sociale des entreprises que dans un but **d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés, et plus particulièrement des salariés âgés** qui le souhaitent.

Force est de constater que la jurisprudence au fil des dernières dix années est devenue de plus en plus favorable à l'employeur. Alors qu'auparavant, la jurisprudence exigeait un lien de cause à effet entre la mesure de restructuration et le poste supprimé (et plus particulièrement pour quelle raison, compte tenu de l'ancienneté du salarié, de sa qualification, voire de sa situation sociale ou familiale, l'employeur avait été amené à se séparer du salarié concerné plutôt que d'un autre), il est admis aujourd'hui que le chef d'entreprise peut faire le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration sans que le juge sache à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises et quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

Le recours au licenciement économique est devenu progressivement pour l'employeur, au fil de la dernière décennie, une mesure de facilité pour se séparer d'un ou de plusieurs salariés, la crise jouant de plus en plus en tant que prétexte pour justifier le caractère économique de tels licenciements.

Voilà pourquoi la CSL entend contrer cette évolution en renforçant l'arsenal législatif en la matière et en s'inspirant auprès de la législation allemande. La législation allemande sur le „*Kündigungsschutzgesetz*“ de 1969 qui a été amendée en 2004 est précurseur en la matière. En ce qui concerne les licenciements économiques (fondés sur des motifs non inhérents à la personne), la législation allemande ne se limite pas à la seule catégorie des travailleurs âgés, mais a pour objet de protéger tout salarié dont les motifs du licenciement ne sont pas inhérents à la personne. Evidemment, il ne s'agit pas d'une protection absolue qui, de toute façon, risquerait de violer le principe de la liberté du commerce et d'industrie de l'employeur, mais d'une protection qui impose un certain nombre de critères à remplir par l'employeur s'il veut recourir à un licenciement basé sur des motifs non inhérents à la personne, c'est-à-dire, sur des motifs économiques.

Par ailleurs, le renforcement des exigences en matière de licenciement économique va de pair avec un renforcement des droits des représentants des salariés qui se manifeste aussi bien dans les procédures individuelle que collective de licenciement économique. Dans la présente proposition, la CSL se limite

⁸ Par licenciement économique, on désigne les licenciements qui ne sont pas fondés sur des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié, mais sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

au renforcement des conditions sous-jacentes au licenciement économique individuel – tant matérielles que procédurales – sans pour autant aborder le contenu des licenciements collectifs, à part le fait que les licenciements collectifs doivent être fondés sur les mêmes motifs que le licenciement économique individuel.

La première partie se consacre aux critères que doit remplir un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise en augmentant les obligations à charge de l'employeur, notamment celle de savoir pourquoi le maintien de la relation de travail est impossible, et en renforçant le rôle des délégués du personnel dans la procédure préalable au licenciement.

Dans la seconde partie, la CSL propose d'augmenter les indemnités en cas de licenciement économique, à savoir, les indemnités pour préjudice moral d'une part et les indemnités de départ d'autre part afin de leur attribuer un caractère plus dissuasif et d'éviter, dans la mesure du possible, des licenciements économiques irréflechis et témoignant d'une légèreté blâmable dans le chef de l'employeur.

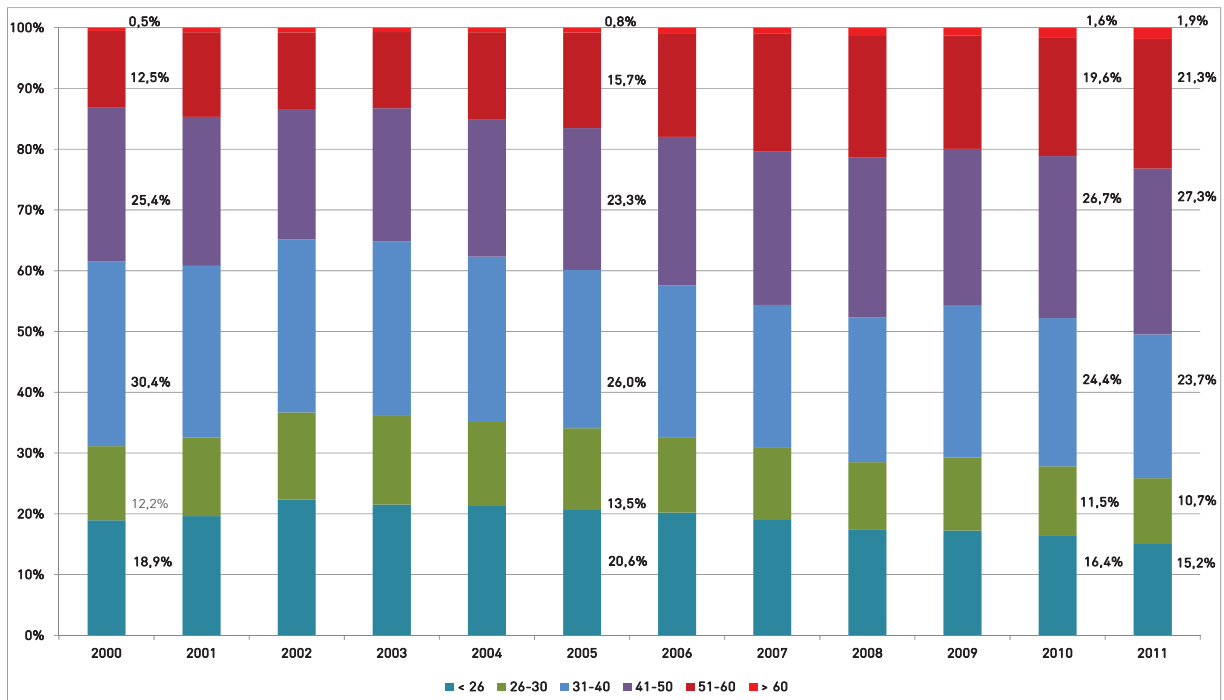
Des mesures visant une meilleure protection des travailleurs âgés contre les licenciements et leur maintien dans l'emploi sont d'autant plus nécessaires que, chez les chômeurs résidant au Luxembourg, la proportion de personnes de plus de 50 ans a sensiblement progressé depuis une dizaine d'années. En 2000, cette population représentait 13% des chômeurs. En 2011, elle dépasse 23%. Dans le même temps, la part des personnes de moins de 40 ans a globalement diminué et est passée d'un peu plus de 60% en 2000 à un peu moins de 50% en 2011.

Tableau 23: Evolution de la répartition du chômage au Luxembourg selon l'âge

Année	Total unités	Pourcentages					
		< 26 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	> 60 ans
2000	4.782	18,9%	12,2%	30,4%	25,4%	12,5%	0,5%
2001	4.549	19,6%	12,9%	28,2%	24,5%	13,9%	0,8%
2002	5.209	22,3%	14,4%	28,5%	21,3%	12,8%	0,8%
2003	7.003	21,5%	14,7%	28,6%	21,9%	12,5%	0,7%
2004	7.983	21,3%	13,8%	27,2%	22,5%	14,4%	0,8%
2005	8.948	20,6%	13,5%	26,0%	23,3%	15,7%	0,8%
2006	9.487	20,2%	12,4%	25,0%	24,4%	16,9%	1,0%
2007	9.623	19,1%	11,7%	23,5%	25,3%	19,3%	1,0%
2008	9.916	17,4%	11,1%	23,8%	26,3%	20,2%	1,2%
2009	13.228	17,2%	12,0%	25,0%	25,8%	18,6%	1,3%
2010	14.409	16,4%	11,5%	24,4%	26,7%	19,6%	1,6%
2011	14.479	15,2%	10,7%	23,7%	27,3%	21,3%	1,9%

Source: Statec

Graphique 25: Evolution de la répartition du chômage au Luxembourg selon l'âge



En outre, les demandeurs d'emploi, à partir de 50 ans, subissent en très grande majorité (plus de 60%) un chômage de longue durée, c'est-à-dire pour une période dépassant 12 mois.

Les propositions concrètes de la CSL se trouvent dans l'annexe IV du présent avis.

2.2. La retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle

Beaucoup de salariés attendent avec impatience le moment qui leur ouvre le droit de partir à la retraite pour bénéficier de la pension anticipée. Souvent, ils n'ont pu bénéficier d'un allègement de leur charge de travail, ce qui fait qu'ils sont épuisés et n'ont d'autre volonté que de quitter la vie active.

Ce comportement est d'ailleurs confirmé par l'enquête Eurobaromètre de janvier 2012, consacrée aux travailleurs âgés, qui vise à déterminer, pour la population européenne interrogée, les raisons principales pour lesquelles les personnes de 55 ans et plus arrêtent de travailler. Les réponses données au Luxembourg sont intéressantes, puisque la raison principale de l'arrêt du travail est qu'il n'existe pas suffisamment d'opportunités pour prendre progressivement sa retraite en réduisant progressivement le nombre d'heures travaillées.

Pour permettre un prolongement de la vie active dans des meilleures conditions, la CSL propose donc de créer de nouvelles dispositions permettant de cumuler un travail à temps partiel avec une pension partielle dès l'âge de 57 ans, donc éventuellement aussi **avant l'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée**. 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 coût total pour l'assurance pension serait neutre ou pourrait même diminuer.

En vertu des dispositions de cette retraite progressive à introduire, le salarié ayant dépassé l'âge de 56 ans aurait droit à une réduction de sa durée du travail pouvant atteindre 50%. Le salarié déciderait de l'ampleur de la réduction de sa durée de travail et l'organisation du travail en résultant serait à fixer d'un commun accord entre employeur et salarié. La durée de travail réduite pourrait ainsi être répartie sur une partie des jours de la semaine uniquement, mais des systèmes d'alternance entre semaines de travail et semaines libres sont également imaginables.

Pour rendre ce système de retraite partielle véritablement efficace, il doit constituer un droit pour le travailleur. Toutefois, il est normal que la mesure devrait être assortie d'un certain nombre de conditions. Ainsi une condition de stage de 20 ans en tant qu'assuré obligatoire auprès de l'assurance pension devrait être prévue.

De même, le salarié doit aviser son employeur de sa volonté de réduire son temps de travail moyennant un préavis de 2 mois.

L'employeur ne pourrait 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 devraient être formulées de façon précise et soumises à la délégation du personnel.

La date à partir de laquelle la réduction de la durée de travail devient applicable pourrait dans ce cas être reportée de trois mois au plus. Dans ce cas, la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel de l'entreprise, doit donner son accord.

En cas de refus de l'employeur, le salarié concerné peut 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 progressive aurait un droit de partir en travail partiel à partir de l'âge de 57 ans pour une durée qui pourrait s'étendre du moment de la réduction de la durée du travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Il pourrait évidemment partir en retraite dès que les conditions d'ouverture à une pension de vieillesse anticipée seraient remplies, mais la mesure est plutôt destinée à prolonger la vie active tout en la rendant moins stressante.

Pour la durée du travail restante, le salarié bénéficie évidemment de son salaire proratisé. Notre chambre rappelle qu'en vertu de l'article L. 526-2 du Code du travail, il existe une prise en charge des cotisations sociales par l'Etat si l'employeur procède à une embauche compensatoire pour le temps de travail libéré.

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

Ce montant évoluerait avec l'échelle mobile des salaires et avec le facteur de revalorisation. Toutefois, la pension ne serait pas recalculée en fonction des revenus touchés par le salarié au cours de la période du temps partiel, mais uniquement au moment de la cessation du contrat de travail.

Le salarié aurait 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 progressive qui correspond soit à la date du départ définitif à la retraite, soit à la date de décès du salarié, la pension est refixée 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.

Pour le recalcul de la pension, la Chambre des salariés demande d'utiliser le facteur de revalorisation applicable au moment du recalcul. En effet, d'après les dispositions relatives au modérateur du réajustement prévues par le projet de loi, dispositions dont l'automatisme est récusé par notre chambre, une diminution du taux de remplacement de la pension pourrait 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 des survivants, sous réserve des observations de la CSL concernant le calcul des pensions d'invalidité et de survie.

Les dispositions de non-cumul ne sont pas applicables à la pension partielle accordée en vertu de la retraite progressive.

Exemple⁹:

Un salarié ayant commencé à travailler à 25 ans désire partir en retraite progressive à 57 ans en réduisant sa durée de travail à 50%.

Pendant sa carrière de 32 ans, il a eu un revenu cotisable total de 1.260.000 EUR. Au moment de la réduction de la durée de travail, il gagne 4.000 EUR par mois.

⁹ Pour le calcul de ces prestations, nous nous basons sur la législation actuellement en vigueur.

La pension théorique à laquelle il aurait droit à l'âge de 57 ans se compose de 39/40es des majorations forfaitaires (études de 18 à 25 ans prises en compte) et des majorations proportionnelles au taux de 1,85%, soit:

$$(39/40 * 5.079,33 + 1.260.000 * 0,0185) / 12 = 2.355,20 \text{ EUR}$$

Dans ce cas, le salarié recevrait la moitié de la pension, à savoir $2.355,20 / 2 = 1.177,60 \text{ EUR}$.

Ce montant viendrait s'ajouter au salaire correspondant au mi-temps, soit $2.000 + 1.177,60 = 3.177,60 \text{ EUR}$.

Supposons maintenant que le salarié continue à travailler à mi-temps jusqu'à l'âge de 65 ans.

Au cours de ces 8 années, il touche un revenu cotisable de $2.000 * 12 * 8 = 192.000$ ¹⁰. Cette somme s'ajoute aux 1.260.000 EUR pour le calcul de la pension. A 65 ans, le salarié bénéficie de la totalité des majorations forfaitaires et d'un taux de majorations proportionnelles de 1,97% (65+40-93).

Sa pension s'élève à: $(5.079,33 + 1.452.000 * 0,0197) / 12 = 2.806,98 \text{ EUR}$.

Si le salarié ne réduit pas son activité et s'il décide de partir à la retraite à l'âge de 60 ans, il a un revenu cotisable de $4.000 * 12 * 3 = 144.000 \text{ EUR}$ de 57 à 60 ans. Sa pension à 60 ans est alors de:

$$(5.079,33 + 1.404.000 * 0,0185) / 12 = 2.589,28 \text{ EUR}$$

En partant d'une espérance de vie de 82 ans, dans le premier cas (retraite progressive), la charge pour l'assurance pension est de:

$$8 * 12 * 1.177,60 + 17 * 12 * 2.806,98 = 685.673,52 \text{ EUR}$$

Dans le deuxième cas (le salarié continue à travailler à temps plein jusqu'à 60 ans), le coût total pour l'assurance pension est de:

$$22 * 12 * 2.589,28 = 683.569,92 \text{ EUR}$$

Dans notre exemple, la retraite progressive représente une augmentation de la charge totale de seulement 0,3% pour l'assurance pension par rapport à la pension anticipée à 60 ans.

Lorsqu'on prend également en considération les cotisations, il y a même une diminution de la charge totale nette, car face à une augmentation des prestations totales de 2.103,6 EUR, il y a une plus-value de cotisations de 11.520 EUR $((192.000 - 144.000) * 0,24)$.

2.3. L'introduction d'une loi favorisant l'emploi des seniors dans les entreprises

Le Luxembourg pourrait également s'inspirer d'une loi française du 17 décembre 2008, relative au financement de la Sécurité sociale, qui contient des dispositions sur l'emploi des seniors. Ces dispositions, entrées en vigueur le 1er janvier 2010, poursuivent deux objectifs: **le maintien dans l'emploi pour les seniors de plus de 55 ans et le retour à l'emploi pour les seniors de plus de 50 ans**.

Pour atteindre ces objectifs, **les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place un plan d'action senior leur permettant de chiffrer les résultats obtenus**. A défaut de plan mis en place, ou si le plan d'action senior n'est pas conforme, les entreprises devront s'acquitter d'une amende de 1% de la masse salariale.

Au-delà de ces objectifs et de l'éventuelle sanction, la loi retient six domaines d'actions sur lesquels devront porter partie des plans d'action seniors mis en place:

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité;
- le développement des compétences et des qualifications et 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 développement du tutorat.

Le gouvernement luxembourgeois devrait faire étudier de plus près les pratiques des entreprises en matière de préservation des travailleurs de plus de 50 ans dans les emplois ainsi que les pratiques

¹⁰ Si le salarié concluait une assurance complémentaire sur base de l'article 173, le revenu cotisable pendant cette période pourrait être doublé.

d'embauche des demandeurs d'emploi plus âgés. Si les résultats de ces travaux indiquaient une précarisation de l'emploi des travailleurs âgés par rapport aux travailleurs plus jeunes, il importerait de conclure en faveur d'une initiative comparable à celle de la France en la matière.

Un autre dispositif devant augmenter la présence des travailleurs âgés dans les entreprises est la protection contre le licenciement des travailleurs âgés. Ainsi, en Allemagne, beaucoup de conventions collectives prévoient une protection contre le licenciement des travailleurs ayant dépassé un certain âge et/ou une certaine ancienneté auprès d'une entreprise relevant de la convention. Pour contrer immédiatement l'argumentation des effets contre-productifs (p. ex. les licenciements ont lieu avant l'âge de protection), signalons que l'Allemagne a un taux d'emploi des seniors supérieurs à la moyenne européenne.

*

Ces différents modèles de crédit-temps, de retraite progressive et de temps partiel pour les travailleurs âgés ne doivent évidemment pas avoir pour but de permettre aux entreprises de se délester de leur main-d'œuvre plus âgée. C'est pourquoi, dans nos pays voisins, un recrutement compensatoire est souvent prévu, surtout s'il y a intervention des pouvoirs publics en matière de paiement d'une indemnité compensatoire.

En France, il existe des incitations importantes au recrutement de jeunes et de personnes appartenant aux publics prioritaires ciblés par la politique d'emploi comme remplaçants des seniors. En fait, la contribution financière imposée aux employeurs qui ont recours à la retraite progressive est liée au niveau et à la composition du personnel recruté pour compenser le temps libéré par les systèmes de retraite progressive. Bien que les conditions rattachées à la réduction de la durée du travail des seniors aient été modifiées récemment, un dispositif semblable existe en Allemagne, où les employeurs doivent effectuer des embauches compensatoires pour bénéficier des incitations financières disponibles pour la mise en œuvre des systèmes de retraite progressive. Une telle obligation d'embauche existe pour le secteur public en Belgique, tant pour les retraites anticipées avec mi-temps que pour les interruptions de carrière.

Même si le but principal du travail à temps partiel des seniors et de la retraite progressive n'est pas la création d'emplois, mais le maintien des travailleurs âgés dans l'emploi, il est important de procéder à des embauches compensatoires, afin d'éviter un surcroît de travail pour ceux qui réduisent leur temps de travail et leurs collègues, d'une part, et de rééquilibrer la structure d'âge du personnel de l'entreprise, d'autre part.

Des études et des cas pratiques montrent en effet les effets bénéfiques d'une collaboration fructueuse entre jeunes et seniors. Afin d'instaurer une cohabitation harmonieuse entre les jeunes salariés et les travailleurs proches de leur retraite, certaines entreprises revoient leur organisation interne du travail et intègrent cette gestion des âges dans leur politique des ressources humaines. Ainsi, pour éviter le choc des générations, elles optent pour la constitution d'équipes de travail mixtes mêlant les jeunes et les seniors. Le recours aux systèmes de parrainage, de tutorat ou aux programmes de mentorat gagne également du terrain. L'objectif est triple: faciliter l'intégration des jeunes arrivants dans l'entreprise, valoriser l'expérience des seniors et permettre la transmission de leurs compétences et du savoir-faire. Certaines entreprises vont plus loin et adoptent un système de „tutorat croisé“: les seniors apportent aux jeunes leur connaissance de la culture d'entreprise, leurs expériences; les juniors, en retour, partagent avec leurs aînés leur maîtrise des technologies de l'information ou leur connaissance des nouveaux produits par exemple. Cet échange basé sur la réciprocité et la complémentarité a pour avantage de valoriser les deux parties, d'instaurer un équilibre et de qualifier et professionnaliser à la fois les personnels jeunes et plus âgés.

Des entreprises pratiquant une telle politique de ressources humaines ont même été plus rentables que celles ayant investi purement et simplement beaucoup de fonds dans les technologies de l'information, sans faire de même pour leurs collaborateurs¹¹.

Au Luxembourg, le mécanisme de la préretraite progressive, qui prévoit également l'embauche compensatoire d'un demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM pour la fraction de la durée

¹¹ Wolff, Heimfrid, Spieß, Katharina, Mohr, Henrike: Arbeit Altern Innovation, Wiesbaden 2001, cité dans Demographiebewusstes Personalmanagement, édité par Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2008.

du travail libérée par le préretraité, n'a pas connu de succès jusqu'à présent. Pour rendre un système de travail à temps partiel des travailleurs âgés plus efficace et plus attrayant, il serait préférable de ne plus limiter la durée du bénéfice de l'indemnité de préretraite à 3 ans et de supprimer la condition qui dit que le début doit se situer 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.

L'indemnité de préretraite serait toujours calculée sur la base de respectivement 85%, 80% et 75% du salaire les première, deuxième et troisième années, mais elle serait maintenue à 75% pour les années consécutives.

En outre, le législateur pourrait assimiler les travailleurs en temps partiel senior aux salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe ainsi qu'aux salariés handicapés, pour ce qui est des quotas minima de postes dans les entreprises prévus par l'article L. 562-3 du Code du travail¹². Dans un tel cas, les quotas en question devraient être augmentés.

Ces mesures législatives en faveur des seniors ne portent évidemment pas préjudice aux mesures prévues par les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives de travail et des plans pour le maintien dans l'emploi. Elles ne visent évidemment pas à suppléer d'autres instruments négociés qui peuvent être destinés à des salariés ayant dépassé l'âge de 50 ans déjà. Avec ses propositions, la Chambre des salariés veut fournir une contribution utile au débat sur la réforme des pensions où des dispositions afférentes à la retraite progressive font défaut.

3. Carrières d'assurances interrompues ou débutées tardivement

Le projet de loi est axé sur un prolongement de la durée active pour éponger la perte occasionnée par la modification de la formule de pension.

Or, tout le monde ne peut pas prolonger son activité. Hormis le cas des pensions d'invalidité et de survie, qui résultent de l'incapacité de l'assuré de travailler, l'âge légal de pension est fixé à 65 ans.

Or, il arrive que des assurés ayant interrompu leur carrière ou qui sont entrés tardivement dans la vie active à cause d'études prolongées n'ont de toute façon pas droit à une pension anticipée et doivent travailler jusqu'à 65 ans, aussi sous la législation actuelle. Ils ne peuvent donc pas continuer à travailler au-delà.

Pour ces salariés, d'autres mesures doivent être introduites, et le projet de loi n'en prévoit malheureusement aucune.

3.1. La pension de l'assuré ayant accompli des études supérieures

Sous la législation actuelle (art. 172, paragraphe (1), point 2. CSS), les périodes d'études et de formation professionnelle sont prises en compte pour parfaire le stage requis pour la pension de vieillesse et pour la pension minimum, ainsi qu'aux fins de l'acquisition des majorations forfaitaires dans les pensions.

Il s'agit plus précisément des périodes d'études ou de formation professionnelle, non indemnisées au titre d'un apprentissage, pour autant que ces périodes se situent entre la 18^e année d'âge accomplie et la 27^e année d'âge accomplie.

Le projet de loi prévoit d'adapter la mise en compte des périodes d'études ou de formation professionnelle non indemnisées. Les nouvelles dispositions ne retiennent, à partir de la mise en vigueur, que la mise en compte des périodes d'études ou de formation professionnelle non indemnisées se situant **entre 20 et 27 ans d'âge**.

La Chambre des salariés ne peut être d'accord avec cette diminution de la prise en compte des années d'études au titre de périodes complémentaires. Elle demande le maintien du nombre total des années prises en compte à 9; ces périodes pourraient toutefois être réparties de manière différente dans le temps. Ainsi, au lieu de limiter la prise en compte aux seules périodes se situant entre 18 et 27 ans, elles pourraient également être mises en compte pour des formations se situant

¹² Secteur public: 5% des postes; secteur privé: 1 poste si l'effectif est au moins égal à 25 salariés, 2% si l'effectif est au moins égal à 50 salariés, 4% si l'effectif est au moins égal à 300 salariés.

après l'âge de 27 ans, si l'assuré interrompt son activité professionnelle pour se consacrer à une formation supplémentaire.

En outre, notre chambre présente ci-dessous des possibilités permettant la reconnaissance des années de formation au titre de périodes effectives d'assurance.

Ci-après, nous présentons deux cas de figure montrant la différence entre la réforme proposée par le Gouvernement et la législation actuelle pour des assurés diplômés d'un master. Dans le premier cas, l'assuré commence à travailler à 25 ans et dans le deuxième cas, il met plus de temps à terminer ses études et débute sa carrière professionnelle à 30 ans.

Prenons donc le cas d'un universitaire qui commence à travailler à l'âge de 25 ans. S'il a étudié jusqu'à 25 ans et s'il n'a pas interrompu sa carrière professionnelle jusqu'à l'âge de 60 ans, il peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse anticipée à cet âge, en vertu de la législation actuelle.

Supposons que le salaire mensuel moyen cotisable sur l'ensemble de sa carrière est de 7.000 euros.

Sa pension de vieillesse anticipée sous la législation actuelle s'élève à:

$$419,37 + 7.000 * 35 * 0,0185 = 4.951,87 \text{ euros.}$$

En vertu de la réforme proposée, et à supposer que l'assuré ait fait un master, on lui reconnaîtra 5 années de périodes complémentaires au titre d'études. Sa carrière d'assurance débute par conséquent à 20 ans et il pourra partir en retraite à l'âge de 60 ans. Les majorations proportionnelles sont calculées au taux de 1,6%.

Après la réforme, la pension à 60 ans s'élèvera donc à:

$$463,98 + 7.000 * 35 * 0,016 = 4.383,98 \text{ euros.}$$

Par rapport à la législation actuelle, cet assuré perd 11,5%.

S'il choisit de travailler 3 ans de plus, et en supposant que son revenu moyen cotisable reste le même, il pourra bénéficier d'une année de majorations proportionnelles échelonnées au taux de 0,025 et il aura comme pension:

$463,98 + 7.000 * 38 * 0,01625 = 4.786,48$ euros, donc **toujours une perte de 3,3% par rapport à la législation en vigueur.**

Prenons maintenant le cas d'un universitaire qui commence à travailler à l'âge de 30 ans.

S'il a étudié jusqu'à 30 ans et s'il n'a pas interrompu sa carrière professionnelle, il peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse anticipée à l'âge de 61 ans, en vertu de la législation actuelle.

Supposons que le salaire mensuel moyen cotisable sur l'ensemble de sa carrière est de 7.000 euros. Sa pension de vieillesse anticipée sous la législation actuelle s'élève à:

$$419,37 + 7.000 * 31 * 0,0185 = 4.433,87 \text{ euros.}$$

En vertu de la réforme proposée, cet universitaire ne pourra plus partir en retraite à 61 ans, puisque seulement les années d'études entre 20 et 27 ans sont reconnues comme périodes complémentaires. Il devra travailler au moins jusqu'à l'âge de 63 ans pour bénéficier d'une pension de vieillesse anticipée. Les majorations proportionnelles sont calculées au taux de 1,6%.

Après la réforme, la pension, qui débute à 63 ans et non pas à 61 ans, s'élèvera donc à:

$$463,98 + 7.000 * 33 * 0,016 = 4.159,98 \text{ euros.}$$

Donc, tout en travaillant 2 années supplémentaires, l'assuré perd 274 euros par mois ou 6,2%.

Pour combler cette perte, il pourrait évidemment choisir de travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. En supposant que le salaire mensuel moyen reste constant, il aura dans ce cas:

$$463,98 + 7.000 * 35 * 0,016 = 4.383,98 \text{ euros.}$$

Donc, bien qu'en travaillant 4 années supplémentaires, l'assuré ne peut pas éponger la perte en matière de pension résultant de la réforme projetée. Il ne peut pas non plus bénéficier des majorations échelonnées, puisque celles-ci ne débutent qu'à partir de la borne de 100. Or, à 65 ans, date limite d'activité, notre assuré n'a que 35 ans d'années de cotisation.

Pour valoriser les années d'études de ceux qui s'y consacrent et pour maintenir le principe d'une pension de vieillesse anticipée comme droit social également pour les professions non manuelles, l'on peut songer à deux mesures:

- la cotisation sur la bourse pour études supérieures;
- l'achat rétroactif de périodes d'assurance.

La cotisation sur la bourse pour études supérieures

La loi du 26 juillet 2010 a introduit une aide financière de 13.000 euros par an pour les étudiants luxembourgeois domiciliés au Luxembourg, les ressortissants d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un des autres Etats parties à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse et séjournant au Luxembourg, les ressortissants d'un pays tiers ou apatride, ayant résidé au Luxembourg depuis au moins 5 ans, ainsi que pour les réfugiés politiques ayant obtenu le statut et résidant au Luxembourg.

Aux 13.000 euros peuvent s'ajouter un montant maximum de 3.700 euros au titre de participation aux frais d'inscription et 1.000 euros pour l'étudiant se trouvant dans une situation grave et exceptionnelle et qui est confronté à des charges extraordinaires.

L'aide financière est accordée pendant la durée officielle du cycle d'études, plus un an.

Etant donné que seul le montant de base est le même pour tous et que le montant de la bourse ne peut pas dépasser la moitié du montant de base de l'aide financière, l'on pourrait imaginer une cotisation sur cette bourse pour la durée des études. En supposant que les 6.500 euros (moitié du montant de base de 13.000 euros) constituent un revenu pour l'étudiant payé pendant 6 années d'études (durée officielle plus un an), le montant mensuel de la pension, dans l'exemple de celui qui poursuit ses études jusqu'à 30 ans, s'élèverait à:

$$463,98 + (6.500*6 + 7.000*12*33)*0,0165/12 = 4.329,11 \text{ euros.}$$

Dans cet exemple, l'assuré, qui devrait toujours travailler plus longtemps, pourrait toutefois augmenter sa pension de 169 euros moyennant une augmentation des majorations proportionnelles, puisque 6 années d'études sont mises en compte au titre de périodes de cotisation.

Il faut évidemment aussi résoudre la question de la charge des cotisations. Si l'assuré et l'Etat supportaient la charge des cotisations à raison de 1/3 et de 2/3 respectivement, la bourse serait encore réduite de 8%.

D'autre part, une discrimination réside dans le fait que les travailleurs frontaliers n'ont pas droit au paiement de l'aide financière de la part de l'Etat luxembourgeois.

En raison de ces défauts inhérents à la cotisation sur la bourse d'études supérieures accordée aux étudiants, nous privilégions la piste du rachat rétroactif des périodes d'assurance.

L'achat rétroactif de périodes d'assurance

Pour atténuer l'effet négatif de la prise en compte réduite des années d'études, on pourrait élargir la possibilité d'un achat rétroactif des périodes d'assurance correspondant aux années d'études supérieures.

A l'heure actuelle, pour un mois d'assurance à couvrir rétroactivement pendant les périodes de mariage, les périodes d'éducation d'un enfant mineur ainsi que des périodes d'aides et de soins assurés à une personne dépendante, il est mis en compte, à la demande de l'intéressé, un revenu correspondant, soit au minimum cotisable en vigueur auprès de la Caisse nationale d'assurance pension pendant ces périodes, soit au double de ce minimum.

Toutefois, étant donné que les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient de revenus professionnels assez élevés leur permettant d'épargner une partie non négligeable de leur revenu et de l'investir dans des actifs (immobilier, titres, pensions complémentaires), le but du rachat rétroactif ne serait pas de permettre à ces assurés d'augmenter leur pension aux frais du contribuable (les cotisations relatives au rachat sont déductibles sans limite au titre de dépenses spéciales), mais de leur offrir la reconnaissance de périodes d'assurance pour lesquelles ils contribuent financièrement.

C'est pourquoi nous demandons de limiter le rachat au salaire social minimum, voire à 80% du salaire social minimum, qui est le salaire minimum versé aux étudiants qui travaillent pendant les vacances scolaires.

A l'heure actuelle, le rachat est lié à une condition de résidence. Celle-ci devrait être assouplie surtout en faveur des travailleurs frontaliers qui ont accompli une grande partie de leur carrière d'assurance au Luxembourg. Pour éviter des abus, l'on pourrait augmenter l'affiliation minimale à l'assurance pension luxembourgeoise, qui est actuellement fixée à une année, pour les seules périodes de rachat relatives à des années d'études antérieures à une activité professionnelle au Luxembourg.

Rachat au salaire social minimum

D'après le projet de loi du Gouvernement, ce sont uniquement les périodes d'études accomplies entre 20 et 27 ans qui peuvent être reconnues comme périodes complémentaires (art. 172 CSS).

Des possibilités de rachat de périodes devraient donc être prévues pour les périodes d'études à partir de 18 ans, afin de ne pas pénaliser les assurés dont la carrière commence plus tard, mais aussi, s'il y a interruption de leur carrière pour stages et formations.

Dans le cas d'un assuré qui poursuit des études supérieures et qui commence à travailler à 30 ans, si ce diplômé d'études supérieures opte pour le rachat de périodes d'assurance de 60 mois au salaire social minimum (2 années de 18 à 20 et 3 années de 27 à 30), il devra verser 17.294,30 euros (1.801,49*60*0,16).

Cette somme de cotisations lui procure une pension mensuelle, à l'âge de 60 ans, de:

$$463,98 + (7.000*30*12 + 1.801,49*5*12)*0,016/12 = 3.968,10 \text{ euros.}$$

Donc, si l'assuré veut partir à 60 ans, et si la législation lui permettait l'achat rétroactif de périodes d'assurance, il pourrait partir à l'âge de 60 ans, ce qui n'est pas possible à l'heure actuelle pour quelqu'un qui commence à 30 ans, mais il devrait prendre en compte une réduction de sa pension.

S'il opte pour l'âge de sortie à 61 ans, comme c'est la condition à l'heure actuelle pour un assuré qui a poursuivi des études jusqu'à 30 ans, il aura comme pension:

$$463,98 + (7.000*31*12 + 1.801,49*5*12)*0,016/12 = 4.080,10 \text{ euros, soit une diminution de 353,77 euros ou 8\% par rapport à la législation actuelle.}$$

Rachat à 80% du salaire social minimum

Si le diplômé d'études supérieures peut procéder au rachat de périodes d'assurance de 60 mois à 80% du salaire social minimum, il devra verser 13.835,44 euros (1.441,19*60*0,16).

Cette somme de cotisations lui procure une pension mensuelle, à l'âge de 60 ans, de:

$$463,98 + (7.000*30*12 + 1.441,19*5*12)*0,016/12 = 3.939,28 \text{ euros, et à l'âge de 61 ans:}$$

$$463,98 + (7.000*31*12 + 1.441,19*5*12)*0,016/12 = 4.051,28 \text{ euros, soit une diminution de 353,77 euros ou 8,6 \% par rapport à la législation actuelle.}$$

Tableau 24: Pension mensuelle en fonction de divers cycles d'études et débuts d'activité professionnelle

<i>Début act. prof.</i>	<i>Législation actuelle</i>	<i>Réforme</i>	<i>Cotisation/ bourse d'études</i>	<i>Rachat SSM</i>	<i>Rachat 80% SSM</i>
<i>cycle 3 ans</i>					
22	60: 5.473,37	60: 4.719,98	4.812,89	4.777,63	4.766,10
27	60: 4.692,87	60: 4.159,98	4.194,65	4.361,75	4.321,39
30	61: 4.433,87	63: 4.159,98	63: 4.194,65	4.112,22	4.054,57
<i>cycle 5 ans</i>					
24	60: 5.081,37	60: 4.495,98	4.602,99	4.611,28	4.588,22
27	60: 4.808,37	60: 4.159,98	4.211,98	4.361,75	4.321,39
30	61: 4.433,87	63: 4.159,98	63: 4.211,98	4.112,22	4.054,57
<i>cycle 7 ans</i>					
26	60: 4.822,37	60: 4.271,98	4.393,09	4.444,92	4.410,33
30	61: 4.433,87	63: 4.159,98	63: 4.229,31	4.112,22	4.054,57
34	65: 4.542,37	65: 3.912,78	65: 3.993,71	3.779,51	3.698,81

Lecture du tableau:

Le tableau donne les montants d'une pension mensuelle calculée sur base de la législation actuelle, de la réforme proposée par le Gouvernement, ensuite sur base de la cotisation sur la bourse pour études

supérieures, qui peut prolonger le cycle officiel d'une année, finalement sur base d'un rachat si l'assuré pouvait acheter rétroactivement les périodes d'assurance correspondantes aux années d'études pour pouvoir partir en retraite à l'âge de 60 ans.

Les cas sont présentés pour 3 cycles d'études, le bachelor, le master et un cycle de 7 années. Le premier cas pour chaque cycle est celui où l'étudiant réussit chaque année sans doubler. C'est aussi le seul cas où cet assuré pourrait encore bénéficier de majorations proportionnelles échelonnées.

Nous supposons que l'assuré part en retraite à l'âge de 60 ans si l'ouverture du droit le lui permet. Si tel n'est pas le cas, l'âge de sortie est indiqué dans le tableau.

La législation actuelle est dans tous les cas la plus favorable.

La cotisation sur la bourse d'études permettrait une augmentation de la pension, même si le niveau de sa pension reste largement inférieur à celui résultant de la législation actuelle.

L'achat rétroactif de périodes permettrait de partir en retraite plus tôt, en fait au même âge qu'aujourd'hui ou même avant. Le but est de maintenir le principe de sortie de la vie professionnelle après 40 ans d'activité, études comprises. Il y aurait évidemment une perte par rapport aux montants payés actuellement.

L'achat rétroactif donne généralement des prestations plus élevées que la cotisation sur la bourse pour études supérieures, ce qui est normal puisque l'assiette de cotisation est plus élevée. Toutefois l'assuré doit lui-même assumer la charge des cotisations qui sont cependant fiscalement déductibles.

Travail d'étudiants pendant les vacances scolaires, stages, formation

On peut également imaginer une cotisation sur les périodes non cotisées actuellement. Ainsi, si l'on cotisait sur les périodes de travail pendant les vacances scolaires et si l'étudiant pouvait totaliser une année de périodes cotisables sur 80% du SSM, il aurait droit à une augmentation de sa pension annuelle de:

$$(1/40 * 0,26 * 2.085 + 12 * 0,8 * 173,78 * 0,016) * 1,405 * 7,3783 = 417,20 \text{ euros, ou } 34,77 \text{ euros par mois.}$$

Evidemment, cette disposition pourrait aussi lui permettre de partir en retraite une année plus tôt.

L'on pourrait aussi prévoir le paiement de cotisations pendant les années de formation après 27 ans, les années sabbatiques et les stages non rémunérés.

Les dispositions seraient alors similaires à celles prévues au chapitre relatif au rachat pour périodes d'études.

3.2. Les carrières interrompues pour raisons familiales (généralement les femmes)

L'interruption des carrières des femmes est fortement conditionnée par la présence d'enfants dans le ménage. Cependant, au cours du temps, des mesures spécifiques ont été introduites pour permettre aux femmes de maintenir les droits à pension et de continuer leur activité.

3.2.1. Les mesures dans le cadre de l'assurance pension

En cas d'interruption de la carrière suite à la naissance des enfants, plusieurs mesures ont été instaurées:

- sur demande, un des parents peut bénéficier d'années bébé, sous forme de majorations de pension correspondant au moins à deux années d'assurance effective;
- la prise en compte de périodes, pendant lesquelles l'un des parents a élevé un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans, génère des périodes d'assurance complémentaires;
- cette période d'éducation est portée au minimum à huit ans pour la naissance successive de deux enfants et à dix ans pour la naissance de trois enfants (voire à 18 ans en cas d'infirmité mentale ou physique de l'enfant). La prise en compte y relative permet aux assurés, généralement des femmes, de partir en pension anticipée à partir de l'âge de 60 ans si la totalité des périodes effectives et complémentaires est égale à 40 années. En moyenne, les femmes bénéficiant de la pension de vieillesse à 65 ans mettent en compte 8 années de périodes complémentaires;

- lors d'un travail à temps réduit les mois pour lesquels 64 heures de travail ou plus ont été prestées sont considérés comme mois entiers dans le contexte des périodes effectives;
- les personnes interrompant ou réduisant leur carrière professionnelle pour des raisons familiales peuvent recourir au mécanisme de l'assurance continuée, facultative ou au rachat de périodes d'assurance.

Citons également le congé parental, qui représente un droit personnel pour chaque parent qui travaille et qui est une mesure de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Cette prestation, hormis le fait que des cotisations sont payées sur l'indemnité de congé parental, devrait également inciter les femmes à intégrer le marché du travail.

3.2.2. Structures d'accueil

Si le nombre d'infrastructures d'accueil des enfants (crèches, foyers de jour, assistantes maternelles) a sans doute augmenté depuis un certain nombre d'années, il n'en reste pas moins que l'accès aux services de ces infrastructures doit être garanti également pour les ménages moins aisés ainsi que pour ceux qui ont des horaires de travail peu compatibles avec les heures d'ouverture normales de ces institutions.

L'accès aux structures est facilité à partir du 1er mars 2009 par le système du chèque-service accueil, qui donne droit à une série de services dans le domaine de l'accueil éducatif extrascolaire. Cette mesure vise à introduire une nouvelle réglementation de la participation financière de l'Etat, des communes et des parents aux frais de fonctionnement dans les services d'accueil éducatif, à savoir les foyers de jour, les crèches, les maisons relais, les garderies et les internats.

La Chambre des salariés a approuvé quant au principe cette initiative gouvernementale qui devrait faciliter l'accès généralisé aux structures de garde pour enfants. Elle estime néanmoins que les modalités concrètes de mise en œuvre sont insatisfaisantes.

Il est d'abord inadmissible que ces chèques-services soient limités aux enfants résidant au Luxembourg. Une telle application est discriminatoire par rapport aux travailleurs frontaliers qui contribuent d'ailleurs à financer la mesure en question par leurs impôts. En outre, une telle discrimination risque de créer un climat malsain à l'intérieur des entreprises.

La Chambre des salariés tient aussi à faire savoir que tous les enfants de moins de 13 ans ne profitent pas nécessairement du chèque-service accueil (CSA).

Il ressort en effet du rapport d'activité du ministère de la Famille et de l'Intégration pour l'année 2010 que, en date du 1er janvier 2011, 53.509 cartes d'adhésion ont été émises sous la responsabilité des administrations communales. Selon le STATEC, la population totale des enfants âgés de 0-12 ans résidant au Luxembourg est estimée à 77.239 enfants. 69,27% des enfants de 0 à 12 ans vivant au Luxembourg ont donc adhéré au CSA.

Pour la période de facturation de décembre 2010, 44.741 enfants ont été inscrits dans le système informatique par des structures d'accueil socio-éducatif et par l'Agence Dageselteren pour le compte des assistants parentaux. Ceci constitue une progression de 22,45% par rapport à la même période en 2009, pour laquelle 36.538 enfants avaient été inscrits.

L'inscription de l'enfant par un prestataire dans le système informatique ne renseigne pas forcément sur la présence réelle de l'enfant et donc sur le bénéfice effectif du chèque-service accueil. Il y a donc lieu de se référer au nombre de décomptes: un décompte par enfant étant envoyé aux parents à la fin de chaque période de facturation renseignant sur toutes les prestations facturées par des prestataires du CSA.

29.583 décomptes ont été générés pour la période de facturation de décembre 2010. Il s'agit d'une progression de 12,6% par rapport à la même période en 2009, pour lesquels 26.274 décomptes avaient été générés.

Par rapport à la population totale, 38,3% des enfants ont été accueillis pendant la période de facturation de décembre 2010 dans une structure d'accueil socio-éducatif ou par une assistante parentale. Pour décembre 2009, ce taux se chiffrait à 34,27%.

En y ajoutant le nombre d'enfants bénéficiant du CSA dans le cadre de l'enseignement musical et du mouvement sportif, on peut estimer qu'environ 35.100 enfants bénéficient effectivement du CSA.

65,54% des enfants détenteurs d'une carte CSA utilisent réellement le dispositif. Par comparaison avec la population totale éligible, ce taux se chiffre à 45,4%.

La CSL note donc que moins de la moitié de la population éligible utilise le chèque-service.

Parmi les détenteurs d'une carte CSA, ce sont à peine deux tiers des enfants qui y ont un accès effectif. Au vu des places effectivement disponibles, il existe une liste d'attente, ce qui fait que le droit au chèque-service est un droit en partie théorique. En effet, au 31 décembre 2010, dans tout le pays, 32.342 places d'accueil pour enfants de 0 à 12 ans étaient disponibles dans les maisons relais, les garderies, foyers de jour et crèches (conventionnés et non conventionnés) ainsi qu'auprès des assistants parentaux.

Ces chiffres soulignent la nécessité de la continuation, voire du développement des mesures en matière de mise à disposition de structures de garde pour enfants.

3.2.3. Divorce: compensation des carrières interrompues

En cas de divorce cependant, une proportion non négligeable de femmes sont obligées, pour maintenir leur niveau de vie, de retourner sur le marché du travail. En général elles ne peuvent présenter alors que peu de périodes d'assurance et sont ainsi obligées à perdurer en activité professionnelle jusqu'à l'âge de 65 ans, pour ne prétendre néanmoins qu'à des pensions de niveau réduit, proportionnelles aux cotisations payées.

Ces difficultés trouveront une solution à travers des mesures prévues en faveur des conjoints divorcés dans le cadre du projet de loi no 5155 portant réforme du régime de divorce.

En effet, le texte proposé par la Commission juridique de la Chambre des députés¹³ en date du 13 mai 2009 prévoit que, dans l'hypothèse où l'un des époux a interrompu soit partiellement, soit intégralement son activité professionnelle:

- pour des raisons d'ordre familial, ou
- pour favoriser la carrière de l'autre conjoint au détriment de la sienne, ou
- pour encadrer un membre de la famille en situation de dépendance,

l'époux qui a continué à exercer une activité professionnelle est tenu de verser à son conjoint une prestation compensatoire.

Le tribunal se base, pour ce faire, sur les calculs faits par les services de la Sécurité sociale.

La Chambre des salariés note avec satisfaction que la Chambre des députés s'est ralliée dans ses travaux aux propositions faites par le Conseil économique et social dans son avis du 9 décembre 1988 intitulé „Le problème du partage des droits à pension en cas de divorce“ et elle souhaite vivement que la loi soit votée dans la teneur proposée par la Commission juridique de la Chambre des députés le 13 mai 2009. Les termes „compensation de la perte subie au niveau de la carrière d'assurance pension de vieillesse“ figurant au texte proposé par la Commission sont à interpréter dans le sens que la compensation ne doit pas seulement être basée sur une interruption de la carrière, mais également sur une réduction de la durée du travail ayant entraîné une perte de revenu.

3.2.4. Augmentation du taux d'emploi des femmes

En 2010, selon les résultats de l'Enquête force de travail, le taux d'emploi global des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établit à 57,2% (73,1% pour les hommes). En 1997 ce taux était de 45,2%.

La distinction par sexe du taux d'emploi révèle toujours de très fortes disparités quant à la situation des hommes et des femmes par rapport à leur intégration sur le marché du travail.

¹³ Doc. parl. 5155

Tableau 25: Taux d'emploi des hommes

	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011T2
AT	78,5	77,3	75,4	76,9	78,4	78,5	76,9	77,1	78,0
BE	66,9	69,5	68,3	67,9	68,7	68,6	67,2	67,4	67,8
DE	73,7	72,9	71,3	72,8	74,7	75,8	75,4	76,0	77,2
DK	79,9	80,8	79,8	81,2	81,0	81,9	78,3	75,8	75,9
ES	62,5	71,2	75,2	76,1	76,2	73,5	66,6	64,7	63,7
UE15	70,5	72,8	73,0	73,6	74,2	74,1	71,9	71,3	71,4
FI	64,2	70,1	70,3	71,4	72,1	73,1	69,5	69,4	71,9
FR	67,2	69,2	69,2	68,9	69,1	69,5	68,3	68,1	68,4
GR	72,5	71,5	74,2	74,6	74,9	75,0	73,5	70,9	67,1
IE	67,1	76,3	76,9	77,9	77,5	74,9	66,3	63,9	63,2
IT	66,9	68,0	69,9	70,5	70,7	70,3	68,6	67,7	67,8
LU	74,4	75,0	73,3	72,6	72,3	71,5	73,2	73,1	71,1
NL	75,3	82,1	79,9	80,9	82,2	83,2	82,4	80,0	79,5
PT	73,5	76,5	73,4	73,9	73,8	74,0	71,1	70,1	68,6
SE	73,1	75,1	74,4	75,5	76,5	76,7	74,2	75,1	76,7
UK	75,1	77,8	77,7	77,5	77,5	77,3	74,8	74,5	74,5

Source: Eurostat

En effet, si le taux d'emploi des hommes résidant au Luxembourg est très proche de la moyenne de l'UE-15, on constate que le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est inférieur à la moyenne européenne.

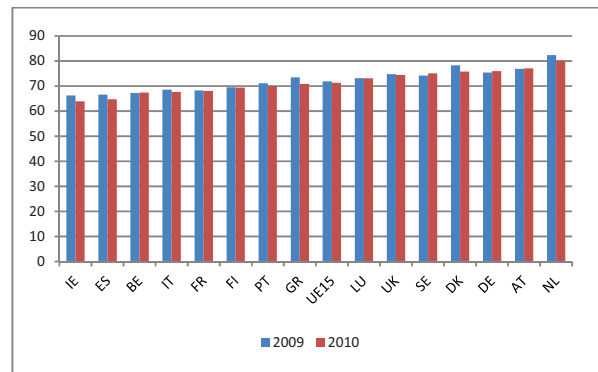
Toutefois, force est de constater que le taux d'emploi des femmes a, comme dans la plupart des pays, sensiblement augmenté au cours des dernières années.

Tableau 26: Taux d'emploi des femmes

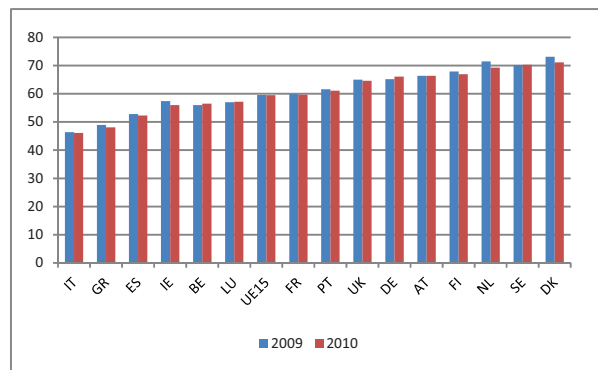
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011T2
AT	59,0	59,6	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4	66,2
BE	45,0	51,5	53,8	54,0	55,3	56,2	56,0	56,5	57,2
DE	55,3	58,1	60,6	62,2	64,0	64,3	65,2	66,1	67,7
DK	66,7	71,6	71,9	73,4	73,2	73,9	73,1	71,1	71,0
ES	31,7	41,3	51,2	53,2	54,7	54,9	52,8	52,3	52,8
UE15	49,7	54,1	57,8	58,7	59,6	60,1	59,6	59,5	60,0
FI	59,0	64,2	66,5	67,3	68,5	69,0	67,9	66,9	68,2
FR	52,1	55,2	58,4	58,6	59,6	60,2	59,9	59,7	59,9
GR	38,1	41,7	46,1	47,4	47,9	48,7	48,9	48,1	45,7
IE	41,6	53,9	58,3	59,3	60,6	60,2	57,4	56,0	55,9
IT	35,4	39,6	45,3	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,7
LU	42,6	50,1	53,7	54,6	56,1	55,1	57,0	57,2	56,2
NL	53,8	63,5	66,4	67,7	69,6	71,1	71,5	69,3	69,9
PT	54,4	60,5	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1	61,2
SE	68,8	70,9	70,4	70,7	71,8	71,8	70,2	70,3	72,1
UK	61,7	64,7	65,8	65,8	65,5	65,8	65,0	64,6	64,4

Source: Eurostat

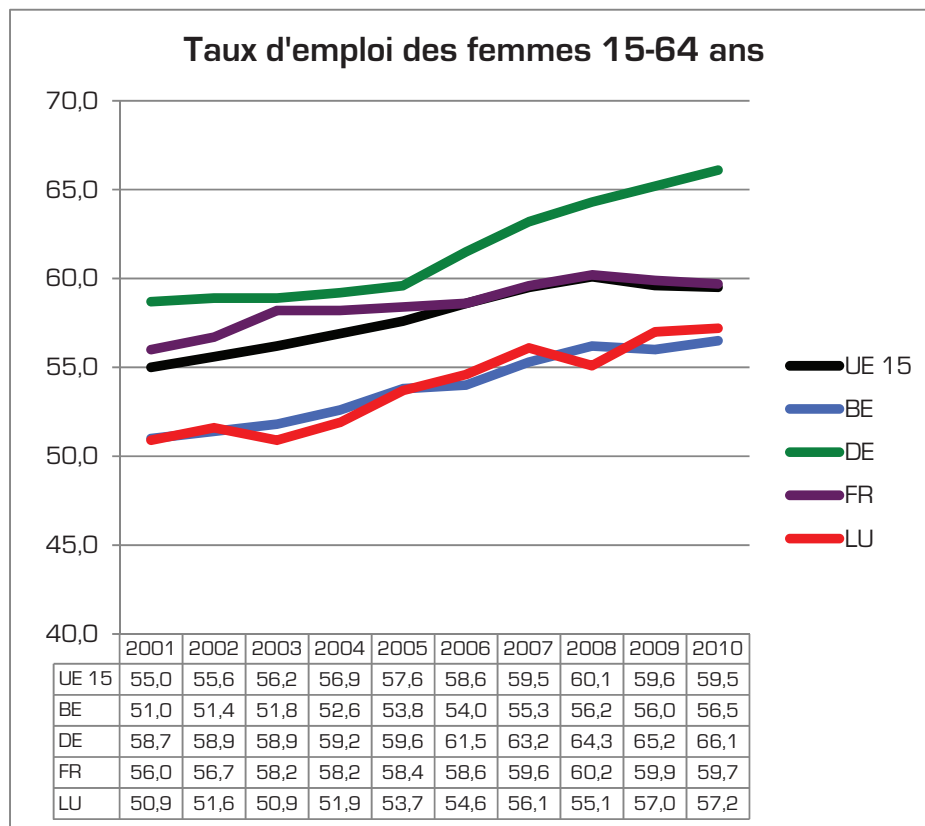
Graphique 26: Taux d'emploi des hommes



Graphique 27: Taux d'emploi des femmes



Graphique 28: Taux d'emploi des femmes 15-64 ans



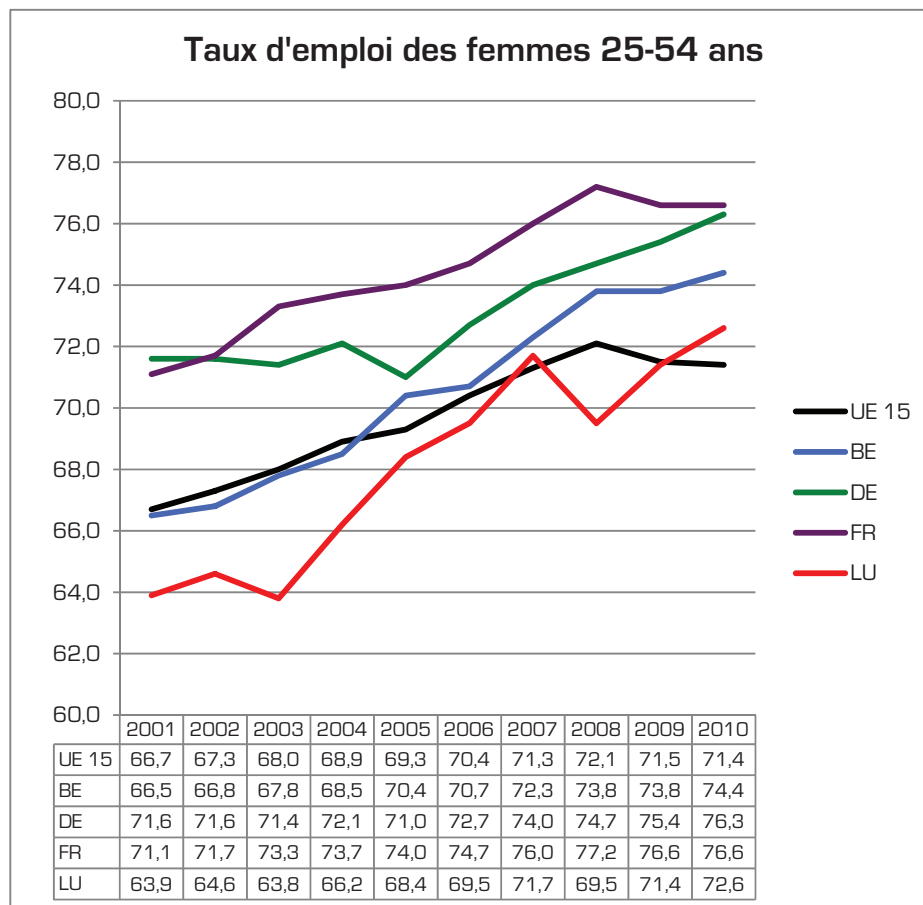
Source: Eurostat

Le graphique ci-dessous sur les taux d'emploi montre une augmentation plus rapide que dans les autres pays du taux d'emploi des femmes entre 25 et 54 ans au Luxembourg. Ces chiffres prouvent que la proportion des femmes cotisant à titre individuel à l'assurance pension a fortement augmenté au cours des dernières dix années et qu'à l'avenir, un nombre croissant de femmes disposera de carrières d'assurance complètes, la valeur des droits dérivés du mariage diminuant en conséquence.

Le Luxembourg a connu en effet la progression la plus rapide du taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans. Les femmes âgées de plus de 54 ans appartiennent à la génération des ménages monoactifs, tandis que, avant l'âge de 25 ans, beaucoup de femmes, et d'hommes aussi d'ailleurs, se trouvent encore en formation.

Cette augmentation du taux d'emploi féminin aura pour conséquence une augmentation des pensions personnelles des femmes, et une intervention de plus en plus fréquente des dispositions anti-cumul entre une pension personnelle et une pension de survie à l'avenir. Or, les prévisions gouvernementales ont-elles tenu compte de ces moins-values de dépenses pour l'assurance pension à l'avenir?

Graphique 29: Taux d'emploi des femmes 25-54 ans



Source: Eurostat

3.2.5. Compléter les carrières d'assurance

Le régime d'assurance pension permet relativement bien à chacun d'avoir une carrière individuelle. Les interruptions moins volontaires d'une carrière sont prises en compte par l'article 171 du Code des assurances sociales (CAS) au titre de périodes d'assurance obligatoire (baby-years, temps pendant lequel sont assurés des soins à une personne dépendante etc.), alors que ceux qui interrompent leur carrière plus volontairement peuvent bénéficier des dispositions relatives à l'assurance continuée, à l'assurance facultative au encore au rachat des périodes.

Le projet de loi prévoit d'ailleurs l'abaissement de l'assiette de cotisation en la matière du salaire social minimum à 1/3 du SSM.

Cette possibilité ne permet toutefois pas aux personnes ayant interrompu leur carrière de bénéficier de pensions élevées. Au contraire, les pensions risquent d'être encore plus faibles du fait de la cotisation sur une assiette très réduite.

Afin de permettre une augmentation de la pension, les mêmes possibilités existent en gros pour les personnes en cause que celles retracées pour les étudiants ou les personnes ayant interrompu leur carrière pour des besoins de formation.

3.2.5.1. Le rachat de périodes

A cette fin, il est proposé de reconstituer la carrière d'assurance interrompue en raison du mariage.

Le rétablissement de cette carrière devrait se faire par un achat rétroactif des droits correspondant au temps d'interruption. Le calcul pourrait se faire sur la base du salaire moyen gagné durant les trois dernières années précédant l'interruption de la carrière professionnelle.

Exemple du rétablissement d'une carrière d'assurance

Mme Muller est née en 1970. Elle commence à travailler le 1er septembre 1989. Elle se marie en 1994 et cesse de travailler le 1er juillet 1995 pour s'occuper de l'éducation de son enfant. Elle reprend une activité professionnelle le 1er septembre 2001. En 2009, elle décide de racheter les années d'interruption.

Supposons que sa carrière était la suivante:

<i>Année</i>	<i>Revenu</i>	<i>Coeff. d'ajustement</i>	<i>Indice</i>	<i>Revenu base 1984 à l'indice 100</i>	<i>Cotisations (16%)</i>
1989	3.104,25	0,919	443,04	643,9161	103,0266
1990	14.604,52	0,907	457,86	2.893,0895	462,8943
1991	14.935,31	0,886	475,12	2.785,1247	445,6200
1992	16.073,71	0,877	490,02	2.876,7486	460,2798
1993	17.506,12	0,859	505,37	2.975,5935	476,0950
1994	18.478,36	0,845	521,18	2.995,9350	479,3496
1995	10.520,27	0,832	530,94	1.648,5600	263,7696
1996	0	0,826	535,29	0	0
1997	0	0,821	547,56	0	0
1998	0	0,811	548,67	0	0
1999	0	0,797	554,38	0	0
2000	0	0,783	569,41	0	0
2001	8.421,47	0,770	587,24	1.104,2388	176,6782
2002	37.244,91	0,760	599,46	4.721,9383	755,5101
2003	38.109,26	0,755	611,92	4.702,0021	752,3203
2004	39.225,77	0,748	624,63	4.697,3210	751,5714
2005	41.186,25	0,741	640,24	4.766,8080	762,6893
2006	43.080,82	0,731	653,52	4.818,8394	771,0143
2007	44.502,48	0,726	668,46	4.833,3184	773,3310
2008	46.238,08	0,726	682,39	4.919,3051	787,0888
2009	5.953,15	0,726	685,17	630,7904	100,9265

Mme Muller a renoncé à travailler pendant 6 ans et 2 mois, soit 74 mois. Les 3 ans précédant la cessation de son activité, elle gagnait un revenu mensuel moyen de 251,6240 € (base 1984 et à l'indice 100). C'est donc sur la base de ce revenu que sont fixées les cotisations pour 74 mois, à savoir

$$251,6240 \times 0,16 \times 74 = 2.979,2282 \text{ € base 1984 et indice 100.}$$

Pour avoir la somme équivalente au moment du rachat, il convient de multiplier la somme par le facteur d'ajustement et l'indice applicable à ce moment, soit

$2.979,2282 \times 1,379 \times 6,8517 = 28.149,22 \text{ €}$. C'est la valeur de rachat qui doit être financée pour compléter la carrière de l'épouse qui l'a abandonnée au cours du mariage.

Etant donné que Mme Muller a droit à des *baby-years* pour 24 mois, il convient de réduire le nombre de mois de 74 à 50.

La somme à financer (valeur du rachat) est par conséquent de
 $251,6240 \times 0,16 \times 50 = 2.012,9920 \text{ € base 1984 et indice 100.}$

En 2009, cette somme équivaut à

$$2.012,9920 \times 1,379 \times 6,8517 = 19.019,74 \text{ €}$$

3.2.5.2. Augmentation des majorations forfaitaires

La solution du rachat, avantaée par des déductions fiscales, présente bien l'avantage d'une reconstitution de carrières avec augmentation des prestations, mais est assorti d'une certaine inégalité puisque un ménage doit disposer des sommes nécessaires pour procéder au rachat et disposer aussi d'un revenu suffisant pour bénéficier de la déductibilité fiscale.

Une autre solution serait de procéder à une augmentation des majorations forfaitaires pour les années où un assuré interrompt sa carrière, soit pour des raisons familiales, soit pour d'autres motifs, tels qu'une formation.

Afin de maintenir une composante sociale et d'éviter que la solidarité sociale ne profite aux personnes qui n'en ont pas vraiment besoin, une augmentation des majorations forfaitaires devrait être liée à une condition de revenus du ménage du bénéficiaire.

3.2.5.3. Modification des règles relatives à l'assiette de cotisation en matière d'assurance continuée et facultative (également pour favoriser les retraites complémentaires dans le régime général de la Sécurité sociale)

A l'heure actuelle, l'assiette de cotisation mensuelle de l'assurance continuée ou facultative fixée à l'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 5 mai 1999 ne peut être, cumulée avec l'assiette de l'assurance obligatoire, ni inférieure au salaire social minimum mensuel, ni supérieure au quintuple de ce salaire et ne doit pas dépasser la moyenne des cinq salaires, traitements ou revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance, relevée le cas échéant, au double du salaire social minimum mensuel.

Le règlement pose donc deux conditions cumulatives:

- 1) L'assiette de cotisation ne peut être, cumulée avec l'assiette de l'assurance obligatoire, ni inférieure au salaire social minimum mensuel, ni supérieure au quintuple de ce salaire;
et
- 2) l'assiette de cotisation ne doit pas dépasser la moyenne des cinq salaires, traitements ou revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance, relevée le cas échéant, au double du salaire social minimum mensuel.

La première condition ne pose pas de problème dans la mesure où elle détermine la fourchette dans laquelle l'assiette de cotisation doit se situer, à savoir entre le salaire social minimum et le quintuple de ce salaire.

Il n'en va pas de même pour la deuxième condition dans la mesure où l'assiette de cotisation ne doit pas dépasser la moyenne des cinq salaires, traitements ou revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance, le cas échéant, le double du salaire social minimum mensuel.

Cette deuxième condition empêche à un assuré qui n'a jamais atteint pendant sa carrière professionnelle une rémunération correspondant au quintuple du salaire social minimum la faculté de s'assurer dans le cadre de l'assurance facultative à ce plafond, parce que la deuxième condition prévoit que l'assiette cotisable ne peut dépasser la moyenne des cinq salaires, traitements ou revenus annuels cotisables les plus élevés de sa carrière.

A l'inverse l'assuré qui n'a jamais atteint le double du salaire social minimum mensuel pendant sa carrière professionnelle a, quant à lui, la faculté de fixer l'assiette de cotisation jusqu'au double du salaire social minimum. Cette faculté n'existe pas pour tous les autres assurés qui gagnent plus que le double du salaire social minimum mais moins que le quintuple du salaire social minimum; ils n'ont pas la faculté de s'assurer au-dessus de la moyenne des cinq salaires annuels cotisables les plus élevés.

Il en résulte qu'il existe une inégalité de traitement entre les assurés dont la moyenne des cinq salaires annuels cotisables les plus élevés ne dépasse pas le double du salaire social minimum – qui ont la faculté de s'assurer jusqu'à concurrence du double du salaire social minimum – et les assurés dont la moyenne des cinq salaires annuels cotisables les plus élevés se situe entre le double et le quintuple du salaire social minimum mais qui ne peuvent s'assurer au-delà de la moyenne des cinq salaires annuels cotisables les plus élevés.

Afin de remédier à cette inégalité de traitement, notre chambre propose de supprimer cette deuxième condition, de sorte que l'article 4 du règlement grand-ducal aura la teneur suivante:

„L'assurance continuée ou facultative doit couvrir une période comptant au moins un mois par année civile.

L'assiette de cotisation mensuelle ne peut être inférieure au tiers du salaire social minimum mensuel, ni supérieure au quintuple de ce salaire.

Compte tenu des dispositions prévues, l'intéressé est libre de fixer la durée de l'assurance continuée ou facultative ainsi que l'assiette de cotisation.“

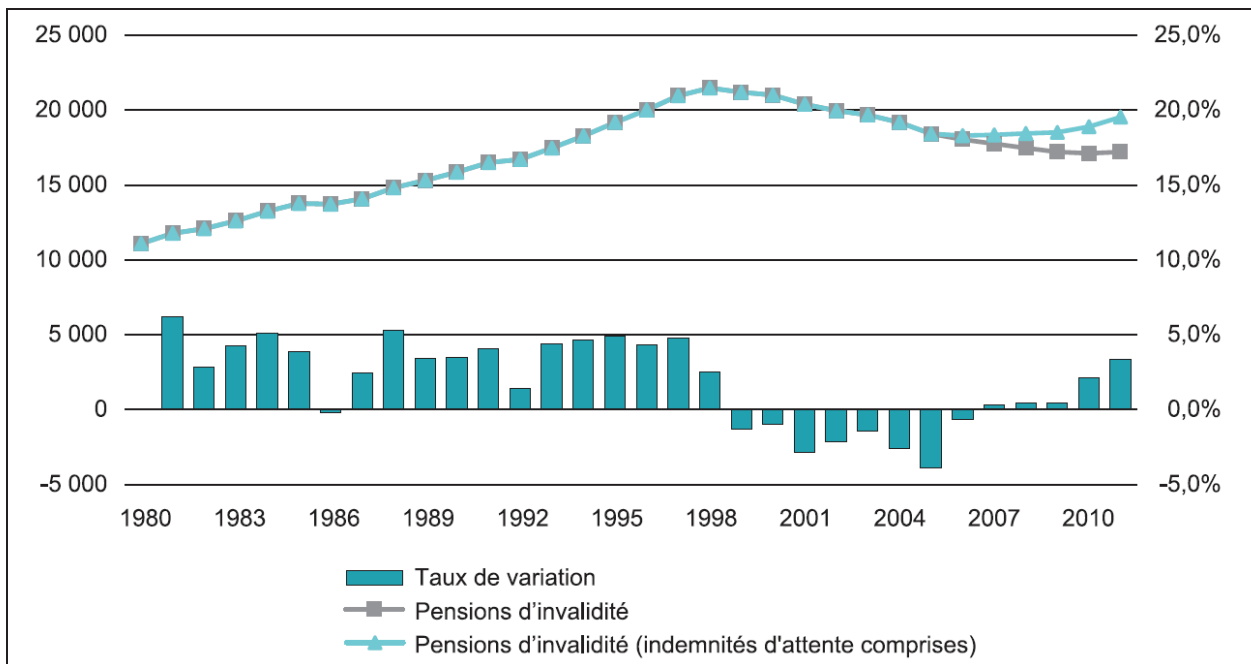
Cette mesure est défendue par la Chambre des salariés également dans le but de permettre aux assurés qui le désirent de s'assurer de manière complémentaire dans le cadre de la sécurité sociale. A l'heure actuelle, cette possibilité n'existe que pour les assurés qui abandonnent ou réduisent leur activité professionnelle.

3.3. Les travailleurs invalides et à capacité de travail réduite

3.3.1. De l'invalidité vers le reclassement

A partir de 1988, le stock des pensions d'invalidité a augmenté d'année en année jusqu'au 28 novembre 1996 où l'arrêt de la Cour de cassation dans l'affaire Thill c/AVI a décidé que l'appréciation de l'invalidité d'un assuré ne se limite pas seulement à l'inaptitude pour son dernier poste de travail mais encore par rapport au marché général de l'emploi. Cette précision de la Cour a provoqué une régression immédiate dans l'attribution des pensions d'invalidité.

Graphique 30: Evolution du nombre des pensions d'invalidité



Source: IGSS

Face à une stagnation, plus une décreue des pensions d'invalidité, les dépenses du fonds pour l'emploi en faveur du financement de l'incapacité de travail et de la réinsertion professionnelle ont toutefois carrément explosé.

La raison en est que les travailleurs qui jadis pouvaient bénéficier d'une pension d'invalidité font maintenant l'objet de mesures de la part de l'Administration de l'emploi sous forme de reclassements internes et externes.

Comme le montre le tableau suivant, entre 2010 et 2012, le coût lié à l'indemnité compensatoire pour travailleurs reclassés à charge du Fonds pour l'emploi va probablement passer de 43,7 millions d'euros à 59 millions d'euros.

Tableau 27: Aides aux reclassements des travailleurs

	Compte 2010	Budget 2011	Projet de budget 2012	Variation par rapport à:			
				2010		2011	
				Euros	%	Euros	%
Indemnité compensatoire des travailleurs reclassés	43.707.626	52.000.000	59.000.000	15.292.374	+ 35	7.000.000	+ 13,5
Subsides aux employeurs (capacité de travail réduite)	693.264	1.000.000	1.000.000	306.736	+ 44,3		
Mesures de réhabilitation et de reconversion (capacité de travail réduite)	147.829	200.000	200.000	52.171	+ 35,3		
Examens médicaux (capacité de travail réduite)	95.800	100.000	100.000	4.200	+ 4,4		

Source: budget de l'Etat, prévisions pour 2008 et 2009

Les montants les plus importants concernent l'indemnité compensatoire et les indemnités de chômage versées aux personnes faisant l'objet d'un reclassement interne ou externe. Rappelons que les salariés reclassés arrivés à la fin de la période légale de l'octroi de l'indemnité de chômage, qui souvent sont relativement âgés, bénéficient finalement d'une indemnité d'attente, correspondant à une pension d'invalidité, qui est à la charge de la caisse de pension.

Les montants dépensés au titre de l'indemnité d'attente ont également fortement augmenté en passant de 31,8 millions d'euros en 2009 à 42,3 millions en 2010, soit une croissance de 33%.

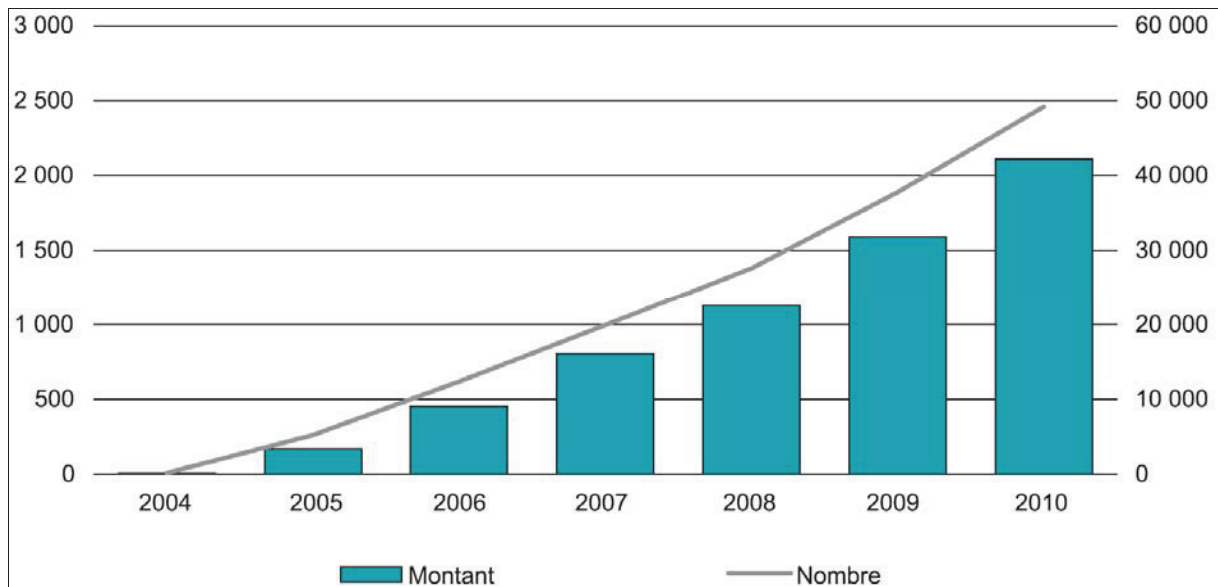
La réponse du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration à la question parlementaire n° 1803 de la députée Viviane Loschetter, donne les chiffres suivants concernant l'évolution des bénéficiaires d'une indemnité d'attente:

Tableau 28: Evolution des bénéficiaires d'une indemnité d'attente

Mois/Année	Nombre de bénéficiaires
Décembre 2006	498
Décembre 2007	793
Décembre 2008	1.105
Décembre 2009	1.890
Décembre 2010	2.459
Décembre 2011	2.962

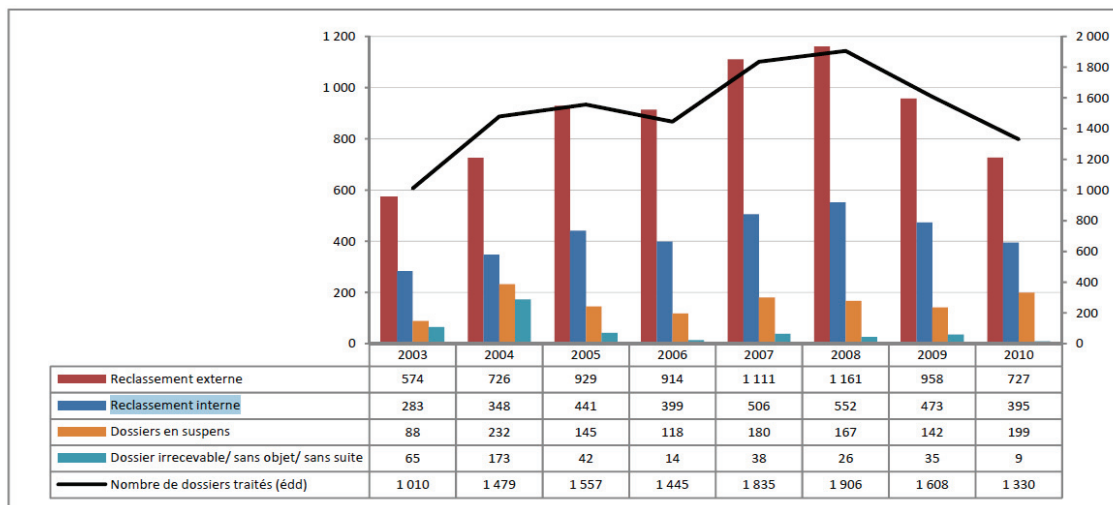
En outre, si l'on regarde les évolutions conjointes du nombre et du coût de l'indemnité d'attente, entre 2004 et 2010, celles-ci ont été fulgurantes.

Graphique 31: Evolution du nombre et du coût de l'indemnité d'attente



Source: IGSS

Graphique 32: Nombre de dossiers traités et décisions prises par la Commission mixte (dossiers reportés d'une année à l'autre inclus)



Source: Rapports annuels de l'ADEM 2004-2010

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le reclassement en 2002, seulement 6% des bénéficiaires ont repris une activité professionnelle après l'attribution d'une indemnité d'attente. Une telle évolution est révélatrice du fait que les salariés à capacité de travail réduite, souvent âgés, restent dans une situation de chômage involontaire sans pouvoir en ressortir.

Par ailleurs, les restrictions liées à l'attribution de la pension d'invalidité ont une autre conséquence. En effet, un résident luxembourgeois ayant travaillé hors du Grand-Duché, lorsqu'il touche une indemnité d'attente au Luxembourg, ne peut pas encore toucher la partie de la pension du ou des pays où il a travaillé avant. Si l'indemnité d'attente au Luxembourg n'atteint pas le minimum vital, elle doit être complétée par le revenu minimum garanti (RMG). Or, si ce bénéficiaire de l'indemnité d'attente recevait à la place une pension d'invalidité, il pourrait éventuellement la compléter avec une pension partielle étrangère et, de ce fait, ne plus forcément devoir recourir au RMG. Alléger les restrictions

entourant l'attribution de la pension d'invalidité pourrait représenter au final une économie pour les finances publiques luxembourgeoises.

3.3.2. Recourir davantage à l'impôt de solidarité

Afin de mieux financer le transfert des charges relatives aux reclassements externes, une réflexion sur une augmentation de l'impôt de solidarité en vue de financer les dépenses relatives à l'indemnité d'attente s'impose.

En effet, la législation sur les reclassements visait à limiter les pensions d'invalidité en faisant la distinction entre l'incapacité de travail (Erwerbsunfähigkeit) et l'incapacité professionnelle (Berufs-unfähigkeit). Les reclassements externes ne seraient pas à considérer comme invalides dans l'esprit de cette loi. Les travailleurs en cause seraient des chômeurs de longue durée s'ils ne retrouvaient plus d'emploi. Par conséquent, le financement des indemnités d'attente devrait être assuré par la voie de l'impôt de solidarité.

L'impôt de solidarité a été introduit au cours des années 70 en vue de contribuer à la restructuration financière de l'industrie sidérurgique. Quoique cet impôt ait pu perdre sa justification depuis la deuxième moitié des années 80, il fut néanmoins maintenu pour financer la lutte contre le chômage.

Le tableau suivant renseigne sur les majorations de l'impôt sur les revenus des personnes physiques (IRPP) et de l'impôt sur le revenu des collectivités (IRC) prévues au titre de la contribution au Fonds pour l'emploi par la loi modifiée du 30 juin 1976.

Tableau 29: Majorations de l'impôt sur les revenus des personnes physiques et de l'impôt sur le revenu des collectivités

Années d'impositions	IRPP	IRC	Années d'impositions	IRPP	IRC
1976	1,25%	0,50%	1987-1990	5,00%	2,00%
1977-1981	2,50%	1,00%	1991-1993	2,50%	1,00%
1982	5,00%	2,00%	1994	2,50%	2,50%
1983	8,25%	3,00%	1995-2009	2,50%	4,00%
1984-1985	10,00%	4,00%	Depuis 2010	de 4% à 6%	5,00%
1986	7,50%	3,00%			

Actuellement, le taux de l'impôt de solidarité pour les personnes physiques est de 4%, ce taux passant à 6% pour les tranches de revenus élevés (à partir de 150.000 euros en classe d'impôt 1, ou de 300.000 euros en classe d'impôt 2). Il s'agit en fait d'une majoration de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans le sens que le calcul de l'impôt de solidarité s'effectue en appliquant le taux de 4% ou de 6% à la cote de l'impôt sur le revenu.

Tableau 30: Impôt sur l'impôt de solidarité (personnes physiques en euros)

Année		Année		Année	
1990	40.929.825	1998	30.344.111	2006	51.852.284
1991	20.838.777	1999	32.978.305	2007	57.901.194
1992	21.772.701	2000	36.392.679	2008	64.724.379
1993	24.153.857	2001	36.996.270	2009	63.448.918
1994	27.357.406	2002	34.844.886	2010	67.719.597
1995	28.208.869	2003	37.766.597	2011 estim.	125.360.502
1996	30.706.021	2004	41.767.780	2012 budget	146.927.900
1997	31.264.484	2005	46.992.736		

L'on constate une croissance continue de l'impôt de solidarité au fil du temps. Une très forte croissance s'affiche au niveau des exercices 2011 et 2012 compte tenu de l'augmentation du taux de l'impôt de solidarité à partir du 1er janvier 2011 de 2,5% à 4% ou 6%. Les rentrées fiscales estimées au titre de l'impôt de solidarité sont de l'ordre de 125 millions d'euros pour l'année 2011 et de 146 millions pour l'année 2012.

Suite à l'augmentation des taux de l'impôt de solidarité (IS) au niveau des personnes physiques l'on constate que la majeure partie des contributions au Fonds pour l'emploi à ce titre est désormais assumée par les revenus de ménage.

Si la contribution au titre de l'IS des personnes physiques était de 63 millions en 2009 (59 millions au titre de l'IS collectivités) ce rapport a fortement évolué au niveau du budget de l'exercice 2012 en raison de l'application des adaptations législatives: 146 millions d'euros d'IS des personnes physiques par rapport à 81 millions d'euros d'IS des collectivités.

Tableau 31: Produit de l'impôt de solidarité prélevé moyennant une majoration de l'impôt sur le revenu des collectivités (en euros)

<i>Année</i>		<i>Année</i>		<i>Année</i>	
1990	7.651.446	1998	38.209.887	2006	53.040.371
1991	3.692.817	1999	37.333.145	2007	57.569.865
1992	3.327.212	2000	42.028.194	2008	56.992.708
1993	5.161.228	2001	46.834.090	2009	59.032.966
1994	15.435.341	2002	54.686.942	2010	60.812.892
1995	25.762.350	2003	54.630.772	2011 estim.	76.315.790
1996	28.924.136	2004	44.524.727	2012 budget	81.578.947
1997	33.662.391	2005	46.072.303		

Au total, les recettes estimées pour 2011 sont chiffrées à 218 millions d'euros et à 228 millions pour l'année 2012.

Une hausse supplémentaire des taux respectifs de l'IS de 4% à 5,5% et de 6% à 8% au titre des personnes physiques permettrait donc d'obtenir les moyens financiers afin d'assurer les dépenses en matière de reclassement externe.

3.4. Pensions d'invalidité et de survie

Le projet de loi est axé sur un prolongement de la durée active pour éponger la perte occasionnée par la modification de la formule de pension.

Or, manifestement, les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ne sont pas en mesure de prolonger leur durée d'assurance. Les futurs bénéficiaires subiront donc de facto une réduction de 13,5% des majorations proportionnelles et des majorations proportionnelles spéciales de leur pension d'invalidité.

Exemple:

Un salarié âgé de 55 ans se voit octroyer une pension d'invalidité après avoir cotisé pendant 38 années. Supposons que pendant sa carrière professionnelle, le salarié a eu un revenu total cotisable de 912.000 EUR.

Sa pension d'invalidité se compose de 38/40 de majorations forfaitaires et de 2/40 de majorations forfaitaires spéciales. Etant donné qu'il est déjà âgé de 55 ans au moment de l'octroi de la pension d'invalidité, il n'a plus droit à des majorations proportionnelles spéciales.

En vertu de la législation actuellement en vigueur, le calcul se fait de la manière suivante:

$$(0,235*21.614,18 + 0,0185*912.000)/12 = 1.829,28 \text{ EUR}$$

D'après la réforme gouvernementale proposée, la pension d'invalidité pour un assuré ayant le même âge et la même durée d'assurance s'élèverait, à partir de 2052, à:

$(0,26 * 21.614,18 + 0,016 * 912.000) / 12 = 1.684,31 \text{ EUR}$, soit une diminution de 7,9%.

Pour éviter une telle réduction, il serait opportun de maintenir le taux de majorations proportionnelles à 1,85%.

L'article 216 CSS devrait donc être reformulé de la manière suivante:

„La pension d'invalidité annuelle se compose des majorations de pension suivantes:

- 1) les majorations proportionnelles correspondant à 1,85 pour cent de la somme des revenus cotisables, mis en compte au titre des articles 171, 173, 173bis et 174 avant le début du droit à la pension de vieillesse et déterminées conformément à l'article 220;**
- 2) les majorations proportionnelles spéciales correspondant au produit résultant de la multiplication de 1,85 pour cent de la base de référence, définie à l'article 221, par le nombre d'années restant à courir du début du droit à la pension jusqu'à l'accomplissement de la cinquante-cinquième année d'âge;**
- 3) les majorations forfaitaires prévues à l'article 214, alinéa 1, point 2);
- 4) les majorations forfaitaires spéciales correspondant à autant de quarantièmes du produit de la multiplication du taux des majorations forfaitaires visé à l'article 214, alinéa 1, point 2) par le montant de référence défini à l'article 222 qu'il manque d'années entre le début du droit à la pension et l'âge de soixante-cinq ans accomplis, sans que le nombre d'années mises en compte au titre des points 3) et 4) ne puisse dépasser celui de quarante; l'année commencée compte pour une année entière;
- 5) si l'échéance du risque se situe après l'âge de vingt-cinq ans, les majorations prévues au point 4) ci-dessus ne sont allouées qu'en proportion du nombre des années visées à l'article 214, alinéa 1, point 2) accomplies après le début de l'année civile suivant celle où l'assuré a atteint l'âge de vingt-quatre ans par rapport au nombre d'années se situant entre ce début et l'échéance du risque.“

Ces modifications auraient une incidence directe sur les articles 217 et 218 CSS traitant respectivement des pensions de survie du conjoint ou du partenaire et des orphelins faisant référence au calcul des pensions suivant les articles 214 (pension de vieillesse) et 216 (pension d'invalidité), de sorte qu'il n'y a pas lieu de les modifier.

3.5. Préretraites

Bien que le projet de loi ne modifie pas la législation sur les préretraites et qu'un travailleur de 57 ans au moins qui peut au plus tôt en 3 ans bénéficier de la pension de vieillesse anticipée puisse toujours aller en préretraite, il ne faut pas oublier qu'un tel salarié n'a plus la possibilité de prolonger son activité pour augmenter sa pension.

En effet, l'article L. 585-6 du code du travail dispose ce qui suit:

„Les droits à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit:

- 1) à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse sont remplies;
- 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 de l'article L. 582- 2, alinéa final;
- 3) dans tous les cas, à partir du jour où le préretraité a droit, sur sa demande, à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension d'invalidité;
- 4) à partir du jour du décès du préretraité;
- 5) à partir du jour où le bénéficiaire exerce ou reprend une activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.“

Il faudrait en effet que le deuxième point soit supprimé afin que le salarié puisse entrer en préretraite après 57 ans (s'il remplit les conditions pour une pension de vieillesse anticipée à 60 ans) et bénéficier des 3 années de préretraite au-delà de l'âge de 60 ans dans ce cas.

Pour les salariés ayant recours à la préretraite travail posté et travail de nuit, cette possibilité ne résout toutefois pas encore 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 pourrait prévoir soit le maintien des majorations échelonnées en vigueur, soit le système prévu par le projet de loi (période transitoire jusqu'en 2052, ensuite 0,025 point pour chaque année de la somme des années d'âge et de cotisation dépassant 100).

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. *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 œuvre 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.*

*

IV. CONCLUSION

Le projet de loi sous avis n'apparaît pas à la hauteur du défi et de l'importance que le Gouvernement a voulu accorder à la question de la réforme du régime général de pension au cours des dernières années: la montagne (du mur des retraites) accouche d'une souris. Avec quelques dégradations substantielles des prestations et l'hypothèse lointaine d'un recours à des recettes supplémentaires, ce projet n'offre d'ailleurs qu'une approche restreinte de la „problématique“ du financement des pensions et ne formule aucune mesure précise favorisant une solution structurelle complète pour éliminer les points faibles détectés dans le système.

Derrière ce qui est présenté comme un „système de pension à la carte“, se cache la principale réforme qui est la baisse des majorations proportionnelles, et donc une baisse du niveau des pensions, qui a pour conséquence la généralisation de l'allongement de la durée de la vie active. Le passage, à l'horizon 2052, du taux des majorations proportionnelles de 1,85% à 1,6%, ce qui représente une baisse de 13,5%, nous ramènera à une situation antérieure à la loi du 24 avril 1991 qui avait pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif. Pour compenser cette baisse, le salarié devra donc retarder son départ à la retraite, et par conséquent allonger la durée de sa vie active.

Si l'espérance de vie augmente dans la même mesure que l'allongement de la durée d'activité, il n'y a qu'un décalage dans le temps de la durée de la jouissance de la pension avec une augmentation

de la durée d'activité, accompagnée éventuellement d'un risque croissant pour la santé. Si l'espérance de vie n'augmente pas, la réforme prévue équivaudra à une simple baisse des prestations. Or, les prévisions tablant sur une augmentation continue de l'espérance de vie ne seront pas nécessairement confirmées par la réalité. Déjà, dans certains pays, mais aussi chez nous, il y a des indications relatives à une stagnation de l'espérance de vie. En outre, l'espérance de vie n'est pas la même pour toutes les catégories de travailleurs. C'est pourquoi notre chambre demande avec insistance l'établissement de tables de mortalité pour les différentes catégories socioprofessionnelles, à l'instar des travaux de l'Insee en France.

Les propositions gouvernementales, qui engendrent un certain nombre de dégradations concrètes au niveau des prestations, ne sont évidemment pas acceptables, alors qu'elles font l'impasse sur un „mix“, sur un „dosage paramétrique“ convenable et qu'elles ne considèrent aucunement la globalité des enjeux pour contrecarrer un éventuel problème de financement du système des retraites: aucune mesure de garantie d'embauche ou de maintien des salariés âgés dans l'emploi n'est prise, aucune amélioration n'est prévue en termes de conditions de travail des salariés âgés, aucune possibilité de réduction du temps de travail à l'approche de la fin de la vie active n'est suggérée, aucun volet consacré aux recettes supplémentaires n'est présent, si ce n'est une référence à une très hypothétique hausse du taux de cotisation non chiffrée, et aucune piste visant à explorer d'autres sources alternatives de financement n'a été envisagée.

Un enjeu primordial se cache derrière le refus d'accroître les recettes de l'assurance pension: l'arbitrage politique à effectuer entre financements public et privé de la protection sociale! Celui-ci semble, en dehors de tout consensus, avoir déjà été réalisé. Les dépenses sociales sont par essence socialisées. Or, le présent projet, qui s'inscrit dans la ligne des réformes européennes, limite la part socialisée de ces dépenses au profit de dépenses privées individualisées. Cela n'est guère acceptable. Rendre les systèmes de pension adéquats et viables, c'est avant tout conforter et solidifier les régimes publics de retraite et non pas les déformer en faveur des marchés financiers. La voie d'une augmentation immédiate et préférentiellement neutre des recettes, c'est-à-dire de préférence sans accroître les prestations futures par des droits supplémentaires, offre clairement une issue positive à la question de la viabilité du système de pension.

Cette approche, loin d'être „fausse“, s'inscrirait dans une stratégie proactive et anticipatrice de renforcement du régime de pension à long terme; elle permettrait en outre de temporiser, en réduisant et différant le problème de l'épuisement de la réserve de la CNAP (et de son potentiel déséquilibre financier) à 2060, voire à plus loin, moment où l'on s'approchera alors de la maturité démographique du régime de pension et d'un éventuel point d'équilibre.

Par ailleurs, une réforme digne de ce nom ne doit pas se limiter à la seule composante financière du vieillissement, si importante qu'elle soit. Le projet de loi manque cruellement de dispositions visant une amélioration de la situation des salariés plus âgés dans leur environnement de travail, mais aussi en ce qui concerne leur équilibre travail-vie privée. Aucune mesure de retraite progressive ou de temps partiel n'est envisagée.

Pour des personnes ayant interrompu leurs carrières professionnelles pour des motifs de formation ou de vie familiale, le projet ne contient pas de dispositions non plus, si ce n'est une cotisation volontaire et facultative à minima.

Enfin, au lieu de contribuer à résoudre un prétendu conflit de générations, que la Chambre des salariés récuse avec vigueur, le projet de loi impose clairement aux générations actives **futures** la principale charge financière de la réforme. En effet, tandis que les travailleurs quittant la vie active dans les prochaines années verront leur prestation ne diminuer que faiblement, atténuation que notre chambre salue de manière subsidiaire, ceux qui s'apprentent à commencer leur vie active maintenant subiront la pleine réduction de leur pension dans 40 années. A la question „qui payera les retraites à l'avenir?“, la réponse est évidemment „ceux qui travailleront demain“, ce qui est normal dans un régime de répartition, mais il faut y ajouter que „les pensions à l'avenir seront bien inférieures à celles d'aujourd'hui“.

*

La CSL regrette l'orientation unilatérale du texte de réforme qui se focalise sur une baisse conséquente du niveau des pensions. Elle déplore, en outre, le manque de mesures concrètes visant à adapter le temps et les conditions de travail pour un maintien effectif des salariés âgés

dans l'emploi ainsi que l'absence de recherche de nouvelles sources de financement du régime. Dès lors, au vu de ce qui précède, la CSL ne peut marquer son accord au projet de loi sous avis dans sa version actuelle.

Luxembourg, le 14 mars 2012

Pour la Chambre des salariés,

La Direction,
René PIZZAFERRI
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

*

ANNEXE I

**Tables de mortalité moyenne des années 2000-2008 par
âge et par catégorie sociale en 1999 – France**

Ages détaillés jusqu'à 100 ans

Tableau D1: HOMMES

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Agriculteurs en 1999</i>			<i>H, Artisans, commerçants, chefs d'entreprises en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	93	100.000	49,4	73	100.000	49,6
31	96	99.907	48,4	74	99.927	48,6
32	101	99.811	47,5	78	99.853	47,7
33	103	99.711	46,5	79	99.775	46,7
34	110	99.608	45,6	84	99.696	45,8
35	116	99.498	44,6	91	99.612	44,8
36	126	99.383	43,7	100	99.521	43,8
37	132	99.258	42,7	107	99.422	42,9
38	143	99.126	41,8	117	99.315	41,9
39	149	98.985	40,8	124	99.199	41,0
40	164	98.837	39,9	138	99.076	40,0
41	180	98.675	39,0	153	98.939	39,1
42	197	98.498	38,0	170	98.788	38,1
43	214	98.304	37,1	186	98.620	37,2
44	236	98.093	36,2	207	98.436	36,3
45	262	97.862	35,3	233	98.232	35,4
46	283	97.605	34,4	254	98.004	34,4
47	319	97.328	33,5	288	97.755	33,5
48	344	97.018	32,6	314	97.473	32,6
49	368	96.684	31,7	339	97.167	31,7
50	402	96.329	30,8	373	96.838	30,8
51	436	95.942	29,9	409	96.476	29,9

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Agriculteurs en 1999</i>			<i>H, Artisans, commerçants, chefs d'entreprises en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
52	458	95.524	29,1	434	96.081	29,1
53	489	95.086	28,2	467	95.665	28,2
54	512	94.620	27,3	492	95.218	27,3
55	553	94.135	26,5	535	94.750	26,5
56	590	93.615	25,6	575	94.243	25,6
57	629	93.063	24,8	619	93.701	24,8
58	655	92.478	23,9	648	93.121	23,9
59	699	91.872	23,1	696	92.517	23,1
60	754	91.230	22,3	756	91.873	22,2
61	792	90.542	21,4	800	91.178	21,4
62	851	89.825	20,6	865	90.449	20,6
63	913	89.061	19,8	934	89.666	19,7
64	974	88.247	18,9	1.003	88.829	18,9
65	1.048	87.387	18,1	1.085	87.938	18,1
66	1.169	86.472	17,3	1.206	86.983	17,3
67	1.287	85.461	16,5	1.322	85.934	16,5
68	1.422	84.361	15,7	1.454	84.799	15,8
69	1.610	83.161	15,0	1.638	83.566	15,0
70	1.770	81.822	14,2	1.794	82.197	14,2
71	1.980	80.374	13,5	1.997	80.722	13,5
72	2.253	78.783	12,7	2.263	79.110	12,8
73	2.499	77.008	12,0	2.499	77.320	12,1
74	2.811	75.083	11,4	2.799	75.388	11,4
75	3.167	72.973	10,7	3.140	73.278	10,7
76	3.525	70.662	10,0	3.496	70.978	10,1
77	3.968	68.171	9,4	3.938	68.496	9,4
78	4.409	65.466	8,8	4.378	65.799	8,8
79	4.928	62.580	8,2	4.896	62.918	8,2
80	5.605	59.496	7,6	5.573	59.837	7,6
81	6.296	56.161	7,1	6.264	56.503	7,1
82	7.121	52.625	6,5	7.090	52.964	6,5
83	8.048	48.878	6,0	8.018	49.209	6,0
84	9.058	44.944	5,6	9.029	45.263	5,6
85	10.202	40.873	5,1	10.177	41.176	5,1
86	11.449	36.703	4,7	11.429	36.986	4,7
87	12.890	32.501	4,3	12.874	32.759	4,3
88	14.428	28.312	4,0	14.419	28.541	4,0
89	16.051	24.227	3,6	16.041	24.426	3,6
90	17.697	20.338	3,3	17.687	20.508	3,3
91	19.674	16.739		19.662	16.881	

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Agriculteurs en 1999</i>			<i>H, Artisans, commerçants, chefs d'entreprises en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
92	21.491	13.446		21.478	13.561	
93	23.290	10.556		23.276	10.649	
94	25.451	8.098		25.436	8.170	
95	27.313	6.037		27.297	6.092	
96	29.279	4.388		29.262	4.429	
97	31.308	3.103		31.289	3.133	
98	33.337	2.132		33.317	2.153	
99	35.365	1.421		35.344	1.436	
100	37.394	918		37.372	928	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Cadres et prof. intellectuelles supérieures en 1999</i>			<i>H, Prof. intermédiaires en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	39	100.000	52,1	47	100.000	50,0
31	41	99.961	51,1	50	99.953	49,0
32	44	99.920	50,1	54	99.903	48,0
33	46	99.876	49,2	57	99.849	47,0
34	50	99.830	48,2	63	99.792	46,1
35	55	99.780	47,2	69	99.730	45,1
36	61	99.726	46,2	78	99.661	44,1
37	66	99.665	45,3	85	99.583	43,1
38	74	99.598	44,3	94	99.499	42,2
39	79	99.525	43,3	102	99.405	41,2
40	88	99.447	42,4	114	99.304	40,3
41	99	99.359	41,4	128	99.190	39,3
42	111	99.260	40,4	144	99.063	38,4
43	123	99.150	39,5	161	98.920	37,4
44	138	99.028	38,5	181	98.761	36,5
45	156	98.892	37,6	205	98.582	35,5
46	172	98.738	36,6	227	98.380	34,6
47	197	98.568	35,7	260	98.157	33,7
48	216	98.374	34,8	287	97.901	32,8
49	236	98.161	33,8	313	97.620	31,9
50	262	97.930	32,9	349	97.314	31,0
51	289	97.674	32,0	386	96.975	30,1

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Cadres et prof. intellectuelles supérieures en 1999</i>			<i>H, Prof. intermédiaires en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
52	309	97.392	31,1	413	96.601	29,2
53	335	97.091	30,2	449	96.202	28,3
54	356	96.766	29,3	478	95.770	27,5
55	390	96.421	28,4	524	95.312	26,6
56	422	96.045	27,5	569	94.812	25,7
57	458	95.640	26,6	617	94.273	24,9
58	483	95.202	25,8	652	93.691	24,0
59	523	94.742	24,9	706	93.080	23,2
60	572	94.246	24,0	773	92.423	22,3
61	610	93.707	23,2	824	91.709	21,5
62	664	93.136	22,3	898	90.953	20,7
63	723	92.517	21,4	977	90.137	19,9
64	782	91.848	20,6	1.056	89.256	19,1
65	853	91.130	19,8	1.151	88.313	18,3
66	945	90.352	18,9	1.275	87.296	17,5
67	1.019	89.499	18,1	1.373	86.183	16,7
68	1.108	88.586	17,3	1.491	85.000	16,0
69	1.265	87.605	16,5	1.699	83.732	15,2
70	1.364	86.497	15,7	1.828	82.310	14,5
71	1.522	85.316	14,9	2.034	80.805	13,7
72	1.761	84.018	14,2	2.346	79.161	13,0
73	1.937	82.538	13,4	2.571	77.304	12,3
74	2.192	80.940	12,7	2.898	75.316	11,7
75	2.492	79.165	12,0	3.279	73.134	11,0
76	2.796	77.192	11,3	3.633	70.736	10,4
77	3.173	75.034	10,6	4.025	68.166	9,8
78	3.557	72.653	9,9	4.459	65.422	9,2
79	4.014	70.069	9,3	4.938	62.505	8,6
80	4.614	67.256	8,7	5.468	59.418	8,1
81	5.241	64.153	8,1	6.054	56.169	7,5
82	6.000	60.790	7,6	6.701	52.769	7,0
83	6.670	57.143	7,0	7.415	49.233	6,5
84	7.413	53.331	6,5	8.203	45.582	6,0
85	8.237	49.378	6,1	9.073	41.843	5,6
86	9.150	45.311	5,6	10.151	38.046	5,1
87	10.162	41.165	5,2	11.406	34.184	4,7
88	11.285	36.982	4,8	12.757	30.285	4,3
89	12.530	32.808	4,4	14.324	26.422	3,9
90	13.910	28.697	4,0	15.933	22.637	3,6
91	15.442	24.706		17.862	19.030	

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Cadres et prof. intellectuelles supérieures en 1999</i>			<i>H, Prof. intermédiaires en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
92	17.144	20.890		19.664	15.631	
93	19.035	17.309		21.456	12.558	
94	21.143	14.014		23.590	9.863	
95	23.017	11.051		25.445	7.536	
96	24.984	8.508		27.390	5.619	
97	27.002	6.382		29.387	4.080	
98	29.007	4.659		31.373	2.881	
99	30.994	3.307		33.348	1.977	
100	32.960	2.282		35.313	1.318	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Employés en 1999</i>			<i>H, Ouvriers en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	132	100.000	46,9	132	100.000	45,6
31	134	99.868	46,0	134	99.868	44,7
32	141	99.734	45,1	141	99.734	43,7
33	142	99.593	44,1	142	99.593	42,8
34	151	99.452	43,2	151	99.452	41,9
35	162	99.302	42,3	162	99.302	40,9
36	176	99.142	41,3	176	99.142	40,0
37	188	98.967	40,4	188	98.967	39,1
38	204	98.781	39,5	204	98.781	38,1
39	216	98.580	38,6	216	98.580	37,2
40	238	98.367	37,6	238	98.367	36,3
41	263	98.133	36,7	263	98.133	35,4
42	291	97.875	35,8	291	97.875	34,5
43	318	97.590	34,9	318	97.590	33,6
44	352	97.280	34,0	352	97.280	32,7
45	394	96.937	33,2	391	96.937	31,8
46	427	96.556	32,3	428	96.559	30,9
47	483	96.143	31,4	487	96.146	30,0
48	524	95.679	30,6	532	95.678	29,2
49	563	95.177	29,7	575	95.169	28,4
50	617	94.641	28,9	635	94.621	27,5
51	672	94.058	28,1	696	94.021	26,7
52	709	93.425	27,3	739	93.367	25,9

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Employés en 1999</i>			<i>H, Ouvriers en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
53	759	92.763	26,5	796	92.677	25,1
54	797	92.058	25,7	840	91.939	24,3
55	862	91.325	24,9	913	91.168	23,5
56	921	90.538	24,1	980	90.336	22,7
57	985	89.704	23,3	1.054	89.450	21,9
58	1.026	88.821	22,6	1.103	88.507	21,2
59	1.096	87.909	21,8	1.183	87.531	20,4
60	1.183	86.946	21,0	1.283	86.495	19,6
61	1.243	85.918	20,3	1.354	85.385	18,9
62	1.335	84.850	19,5	1.460	84.230	18,1
63	1.433	83.717	18,8	1.572	83.000	17,4
64	1.527	82.517	18,1	1.693	81.695	16,7
65	1.640	81.258	17,4	1.824	80.311	16,0
66	1.788	79.925	16,6	1.973	78.847	15,3
67	1.897	78.496	15,9	2.105	77.291	14,6
68	2.028	77.007	15,3	2.257	75.664	13,9
69	2.274	75.445	14,6	2.537	73.956	13,2
70	2.255	73.729	13,9	2.693	72.080	12,6
71	2.458	72.066	13,2	2.953	70.139	11,9
72	2.776	70.295	12,6	3.353	68.067	11,3
73	2.979	68.344	11,9	3.618	65.785	10,7
74	3.286	66.308	11,3	4.010	63.405	10,1
75	3.639	64.129	10,7	4.459	60.862	9,5
76	3.973	61.795	10,1	4.885	58.148	8,9
77	4.384	59.340	9,5	5.406	55.308	8,4
78	4.777	56.738	8,9	5.903	52.318	7,9
79	5.235	54.028	8,4	6.478	49.229	7,4
80	5.839	51.200	7,8	7.228	46.040	6,9
81	6.432	48.210	7,3	7.959	42.712	6,4
82	7.137	45.109	6,8	8.819	39.313	6,0
83	7.917	41.890	6,4	9.759	35.846	5,5
84	8.752	38.574	5,9	10.752	32.348	5,1
85	9.693	35.198	5,5	11.855	28.870	4,8
86	10.711	31.786	5,1	13.029	25.447	4,4
87	11.890	28.381	4,7	14.372	22.132	4,1
88	13.146	25.007	4,3	15.777	18.951	3,7
89	14.324	21.719	3,9	17.383	15.961	3,4
90	15.933	18.608	3,6	18.985	13.186	3,2
91	17.862	15.644		20.908	10.683	
92	19.664	12.849		22.641	8.449	
93	21.456	10.323		24.342	6.536	

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Employés en 1999</i>			<i>H, Ouvriers en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
94	23.590	8.108		26.406	4.945	
95	25.445	6.195		28.161	3.639	
96	27.390	4.619		30.025	2.615	
97	29.387	3.354		31.960	1.830	
98	31.373	2.368		33.903	1.245	
99	33.348	1.625		35.855	823	
100	35.313	1.083		37.817	528	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Inactifs en 1999 (non retraités)</i>			<i>H, Ensemble</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	1.007	100.000	33,8	103	100.000	47,6
31	972	98.993	33,2	106	99.897	46,6
32	967	98.031	32,5	111	99.792	45,7
33	930	97.083	31,8	114	99.680	44,7
34	932	96.180	31,1	122	99.567	43,8
35	957	95.283	30,4	132	99.446	42,8
36	1.003	94.372	29,7	144	99.315	41,9
37	1.032	93.425	29,0	155	99.172	40,9
38	1.086	92.461	28,3	169	99.018	40,0
39	1.112	91.457	27,6	180	98.850	39,1
40	1.193	90.440	26,9	199	98.673	38,1
41	1.279	89.361	26,3	221	98.476	37,2
42	1.373	88.219	25,6	245	98.259	36,3
43	1.459	87.007	25,0	270	98.017	35,4
44	1.568	85.738	24,3	300	97.753	34,5
45	1.702	84.393	23,7	336	97.460	33,6
46	1.793	82.957	23,1	367	97.133	32,7
47	1.965	81.469	22,5	416	96.776	31,8
48	2.067	79.868	22,0	453	96.374	30,9
49	2.152	78.217	21,5	489	95.937	30,1
50	2.284	76.534	20,9	538	95.468	29,2
51	2.410	74.786	20,4	588	94.954	28,4
52	2.463	72.984	19,9	623	94.396	27,6
53	2.555	71.186	19,4	670	93.808	26,7
54	2.599	69.367	18,9	705	93.180	25,9

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Inactifs en 1999 (non retraités)</i>			<i>H, Ensemble</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
55	2.722	67.565	18,4	765	92.523	25,1
56	2.818	65.725	18,0	821	91.815	24,3
57	2.919	63.873	17,5	881	91.061	23,5
58	2.946	62.009	17,0	921	90.259	22,7
59	3.049	60.181	16,5	987	89.427	21,9
60	3.188	58.347	16,0	1.070	88.544	21,1
61	3.244	56.487	15,6	1.128	87.597	20,4
62	3.374	54.655	15,1	1.216	86.609	19,6
63	3.504	52.810	14,6	1.309	85.556	18,8
64	3.614	50.960	14,1	1.400	84.436	18,1
65	3.627	49.118	13,7	1.510	83.253	17,3
66	3.820	47.337	13,2	1.645	81.997	16,6
67	3.913	45.529	12,7	1.769	80.648	15,9
68	4.038	43.747	12,2	1.909	79.221	15,2
69	4.368	41.980	11,7	2.110	77.709	14,5
70	4.461	40.147	11,3	2.266	76.069	13,8
71	4.707	38.356	10,8	2.475	74.345	13,1
72	5.140	36.550	10,3	2.751	72.505	12,4
73	5.333	34.672	9,9	2.980	70.511	11,8
74	5.685	32.822	9,5	3.274	68.409	11,1
75	6.081	30.956	9,0	3.603	66.170	10,5
76	6.410	29.074	8,6	3.954	63.786	9,9
77	6.827	27.210	8,2	4.388	61.264	9,3
78	7.178	25.352	7,8	4.806	58.575	8,8
79	7.592	23.533	7,4	5.295	55.760	8,2
80	8.168	21.746	7,0	5.936	52.808	7,7
81	8.680	19.970	6,6	6.571	49.673	7,1
82	9.294	18.236	6,3	7.326	46.409	6,6
83	9.951	16.542	5,9	8.163	43.009	6,2
84	10.626	14.896	5,6	9.062	39.498	5,7
85	11.380	13.313	5,2	10.075	35.919	5,3
86	12.174	11.798	4,9	11.170	32.300	4,9
87	13.103	10.362	4,6	12.435	28.692	4,5
88	14.071	9.004	4,3	13.780	25.124	4,1
89	15.210	7.737	4,0	15.331	21.662	3,8
90	16.341	6.560	3,7	16.903	18.341	3,5
91	17.758	5.488		18.791	15.241	
92	19.023	4.514		20.527	12.377	
93	20.284	3.655		22.245	9.836	
94	21.885	2.914		24.309	7.648	
95	23.252	2.276		26.087	5.789	

Age	<i>Hommes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>H, Inactifs en 1999 (non retraités)</i>			<i>H, Ensemble</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
96	24.984	1.747		27.965	4.279	
97	27.002	1.310		29.903	3.082	
98	29.007	956		31.840	2.161	
99	30.994	679		33.778	1.473	
100	32.960	469		35.716	975	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Tableau D2: FEMMES

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Agriculteurs en 1999</i>			<i>F, Artisans, commerçants, chefs d'entreprises en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	32	100.000	54,5	38	100.000	55,2
31	35	99.968	53,5	41	99.962	54,2
32	37	99.933	52,6	44	99.921	53,3
33	42	99.896	51,6	48	99.877	52,3
34	47	99.854	50,6	54	99.829	51,3
35	51	99.807	49,6	59	99.775	50,3
36	57	99.756	48,7	66	99.716	49,4
37	61	99.699	47,7	71	99.650	48,4
38	69	99.638	46,7	80	99.579	47,4
39	79	99.569	45,7	91	99.499	46,5
40	85	99.491	44,8	99	99.408	45,5
41	93	99.406	43,8	109	99.310	44,6
42	103	99.313	42,9	120	99.202	43,6
43	114	99.211	41,9	133	99.083	42,7
44	126	99.098	41,0	147	98.952	41,7
45	135	98.973	40,0	158	98.806	40,8
46	153	98.840	39,1	178	98.650	39,8
47	160	98.689	38,1	187	98.474	38,9
48	176	98.530	37,2	202	98.290	38,0
49	192	98.357	36,2	217	98.092	37,1
50	207	98.168	35,3	230	97.879	36,1
51	218	97.965	34,4	239	97.653	35,2
52	236	97.751	33,5	253	97.420	34,3
53	254	97.521	32,5	269	97.174	33,4
54	268	97.273	31,6	279	96.912	32,5

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Agriculteurs en 1999</i>			<i>F, Artisans, commerçants, chefs d'entreprises en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
55	288	97.012	30,7	294	96.642	31,6
56	305	96.733	29,8	307	96.358	30,7
57	331	96.438	28,9	328	96.062	29,8
58	349	96.119	28,0	342	95.747	28,9
59	372	95.783	27,1	359	95.420	28,0
60	403	95.427	26,2	383	95.077	27,1
61	430	95.042	25,3	403	94.712	26,2
62	469	94.633	24,4	434	94.330	25,3
63	500	94.190	23,5	457	93.921	24,4
64	546	93.719	22,6	492	93.492	23,5
65	590	93.207	21,8	517	93.032	22,6
66	651	92.658	20,9	573	92.551	21,7
67	719	92.054	20,0	636	92.020	20,8
68	794	91.393	19,2	706	91.435	20,0
69	877	90.667	18,3	784	90.789	19,1
70	970	89.872	17,5	871	90.078	18,3
71	1.071	89.000	16,7	967	89.293	17,4
72	1.183	88.046	15,8	1.073	88.430	16,6
73	1.307	87.004	15,0	1.191	87.481	15,8
74	1.443	85.867	14,2	1.321	86.439	15,0
75	1.593	84.628	13,4	1.466	85.297	14,2
76	1.824	83.280	12,6	1.666	84.046	13,4
77	2.080	81.761	11,9	1.886	82.646	12,6
78	2.381	80.060	11,1	2.142	81.087	11,9
79	2.734	78.154	10,4	2.443	79.350	11,1
80	3.143	76.017	9,7	2.788	77.412	10,4
81	3.630	73.628	9,0	3.198	75.254	9,7
82	4.189	70.955	8,4	3.667	72.847	9,0
83	4.874	67.983	7,7	4.241	70.176	8,4
84	5.646	64.670	7,1	4.887	67.200	7,7
85	6.580	61.018	6,5	5.670	63.916	7,1
86	7.484	57.004	6,0	6.427	60.292	6,6
87	8.739	52.737	5,5	7.488	56.417	6,0
88	9.914	48.129	5,0	8.487	52.192	5,5
89	11.352	43.357	4,6	9.725	47.763	5,0
90	12.860	38.435	4,2	11.095	43.118	4,5
91	14.536	33.492		12.681	38.334	
92	16.351	28.624		14.489	33.473	
93	18.308	23.944		16.465	28.623	
94	20.235	19.560		18.450	23.910	

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Agriculteurs en 1999</i>			<i>F, Artisans, commerçants, chefs d'entreprises en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
95	22.265	15.602		20.300	19.499	
96	24.604	12.128		22.433	15.540	
97	26.641	9.144		24.290	12.054	
98	28.693	6.708		26.120	9.126	
99	30.932	4.783		28.379	6.743	
100	32.632	3.304		30.122	4.829	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Cadres et prof. intellectuelles supérieures en 1999</i>			<i>F, Prof. intermédiaires en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	13	100.000	56,7	15	100.000	56,1
31	15	99.987	55,7	17	99.985	55,1
32	17	99.971	54,7	19	99.968	54,1
33	19	99.954	53,7	21	99.949	53,1
34	23	99.935	52,7	24	99.928	52,2
35	26	99.913	51,7	27	99.904	51,2
36	29	99.887	50,7	31	99.876	50,2
37	32	99.858	49,7	34	99.845	49,2
38	37	99.825	48,8	40	99.811	48,2
39	44	99.788	47,8	47	99.771	47,2
40	48	99.744	46,8	52	99.724	46,3
41	54	99.697	45,8	58	99.673	45,3
42	61	99.643	44,8	66	99.615	44,3
43	68	99.582	43,9	75	99.549	43,3
44	76	99.515	42,9	85	99.474	42,4
45	83	99.439	41,9	94	99.390	41,4
46	96	99.356	41,0	109	99.296	40,4
47	102	99.261	40,0	117	99.188	39,5
48	114	99.160	39,0	132	99.072	38,5
49	126	99.047	38,1	147	98.941	37,6
50	137	98.923	37,1	162	98.795	36,6
51	145	98.787	36,2	174	98.635	35,7
52	158	98.644	35,2	190	98.464	34,8
53	171	98.488	34,3	208	98.276	33,8
54	182	98.319	33,4	223	98.072	32,9

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Cadres et prof. intellectuelles supérieures en 1999</i>			<i>F, Prof. intermédiaires en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
55	196	98.140	32,4	242	97.853	32,0
56	209	97.948	31,5	260	97.616	31,0
57	228	97.743	30,5	286	97.362	30,1
58	242	97.520	29,6	306	97.084	29,2
59	260	97.283	28,7	330	96.787	28,3
60	283	97.031	27,8	358	96.468	27,4
61	303	96.756	26,8	382	96.122	26,5
62	333	96.463	25,9	418	95.755	25,6
63	357	96.142	25,0	447	95.355	24,7
64	392	95.798	24,1	489	94.929	23,8
65	419	95.423	23,2	521	94.465	22,9
66	461	95.023	22,3	571	93.973	22,1
67	507	94.585	21,4	625	93.436	21,2
68	562	94.105	20,5	676	92.852	20,3
69	632	93.576	19,6	731	92.225	19,4
70	698	92.985	18,7	792	91.551	18,6
71	790	92.335	17,9	856	90.826	17,7
72	896	91.606	17,0	925	90.049	16,9
73	990	90.785	16,2	1.012	89.215	16,1
74	1.142	89.886	15,3	1.157	88.312	15,2
75	1.288	88.860	14,5	1.291	87.291	14,4
76	1.488	87.715	13,7	1.491	86.163	13,6
77	1.713	86.410	12,9	1.716	84.879	12,8
78	1.979	84.930	12,1	1.983	83.422	12,0
79	2.298	83.249	11,4	2.302	81.768	11,3
80	2.671	81.336	10,6	2.676	79.885	10,5
81	3.068	79.164	9,9	3.074	77.747	9,8
82	3.523	76.735	9,3	3.530	75.357	9,1
83	4.045	74.032	8,6	4.053	72.697	8,5
84	4.642	71.037	8,0	4.651	69.751	7,8
85	5.325	67.740	7,3	5.389	66.507	7,2
86	6.108	64.132	6,8	6.166	62.923	6,6
87	7.001	60.216	6,2	7.252	59.043	6,0
88	8.023	56.000	5,7	8.297	54.761	5,5
89	9.190	51.507	5,1	9.595	50.217	5,0
90	10.524	46.773	4,7	11.043	45.399	4,5
91	12.071	41.851		12.681	40.385	
92	13.786	36.799		14.489	35.264	
93	15.672	31.726		16.465	30.155	
94	17.576	26.754		18.450	25.190	

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Cadres et prof. intellectuelles supérieures en 1999</i>			<i>F, Prof. intermédiaires en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
95	19.607	22.051		20.300	20.542	
96	21.943	17.728		22.433	16.372	
97	24.025	13.838		24.290	12.699	
98	26.120	10.513		26.120	9.615	
99	28.379	7.767		28.379	7.103	
100	30.122	5.563		30.122	5.087	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Employées en 1999</i>			<i>F, Ouvrières en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	25	100.000	54,8	47	100.000	53,5
31	29	99.975	53,8	51	99.953	52,6
32	31	99.946	52,9	53	99.902	51,6
33	34	99.915	51,9	57	99.849	50,6
34	40	99.881	50,9	63	99.792	49,6
35	44	99.841	49,9	68	99.729	48,7
36	50	99.797	48,9	75	99.661	47,7
37	54	99.747	48,0	79	99.586	46,7
38	62	99.693	47,0	89	99.507	45,8
39	72	99.631	46,0	100	99.419	44,8
40	78	99.559	45,0	107	99.319	43,9
41	87	99.481	44,1	117	99.213	42,9
42	97	99.395	43,1	129	99.096	42,0
43	108	99.298	42,2	141	98.969	41,0
44	120	99.191	41,2	155	98.829	40,1
45	130	99.072	40,3	165	98.677	39,1
46	149	98.943	39,3	185	98.514	38,2
47	157	98.796	38,4	194	98.331	37,3
48	174	98.640	37,4	212	98.140	36,3
49	191	98.469	36,5	229	97.933	35,4
50	207	98.280	35,6	245	97.708	34,5
51	218	98.077	34,6	256	97.469	33,6
52	236	97.863	33,7	273	97.219	32,7
53	254	97.632	32,8	291	96.954	31,8
54	268	97.384	31,9	304	96.672	30,9
55	288	97.123	31,0	323	96.378	29,9

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Employées en 1999</i>			<i>F, Ouvrières en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
56	305	96.843	30,1	338	96.067	29,0
57	331	96.548	29,1	363	95.742	28,1
58	349	96.229	28,2	380	95.394	27,2
59	372	95.893	27,3	402	95.032	26,3
60	403	95.536	26,4	431	94.650	25,5
61	430	95.151	25,6	455	94.242	24,6
62	469	94.742	24,7	492	93.813	23,7
63	500	94.298	23,8	520	93.352	22,8
64	546	93.826	22,9	577	92.867	21,9
65	580	93.314	22,0	641	92.331	21,0
66	641	92.772	21,2	712	91.739	20,2
67	708	92.177	20,3	790	91.086	19,3
68	781	91.525	19,4	869	90.366	18,5
69	862	90.810	18,6	968	89.581	17,6
70	954	90.027	17,7	1.062	88.714	16,8
71	1.053	89.169	16,9	1.191	87.772	16,0
72	1.162	88.230	16,1	1.338	86.727	15,2
73	1.283	87.204	15,3	1.463	85.566	14,4
74	1.417	86.085	14,5	1.671	84.314	13,6
75	1.564	84.865	13,7	1.863	82.906	12,8
76	1.784	83.538	12,9	2.126	81.361	12,1
77	2.026	82.048	12,1	2.417	79.631	11,3
78	2.310	80.386	11,4	2.755	77.706	10,6
79	2.643	78.529	10,7	3.151	75.565	9,9
80	3.026	76.453	10,0	3.605	73.184	9,2
81	3.483	74.140	9,3	4.143	70.546	8,6
82	4.004	71.557	8,6	4.753	67.623	8,0
83	4.643	68.692	8,0	5.495	64.409	7,4
84	5.363	65.502	7,3	6.322	60.870	6,8
85	6.232	61.990	6,8	7.311	57.022	6,2
86	7.071	58.127	6,2	8.249	52.853	5,7
87	8.242	54.016	5,7	9.549	48.493	5,2
88	9.337	49.565	5,2	10.736	43.863	4,8
89	10.686	44.937	4,7	12.182	39.153	4,4
90	12.164	40.135	4,3	13.740	34.384	4,0
91	13.812	35.253		15.447	29.659	
92	15.604	30.383		17.274	25.078	
93	17.538	25.642		19.217	20.746	
94	19.447	21.145		21.100	16.759	
95	21.456	17.033		23.066	13.223	
96	23.761	13.378		25.326	10.173	

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Employées en 1999</i>			<i>F, Ouvrières en 1999</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
97	25.770	10.200		27.264	7.597	
98	27.788	7.571		29.213	5.525	
99	29.978	5.467		31.349	3.911	
100	31.640	3.828		32.952	2.685	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Inactives en 1999 (non retraitées)</i>			<i>F, Ensemble</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
30	138	100.000	51,6	38	100.000	54,2
31	143	99.862	50,7	41	99.962	53,3
32	142	99.720	49,8	44	99.921	52,3
33	147	99.578	48,8	48	99.877	51,3
34	155	99.432	47,9	54	99.829	50,3
35	162	99.277	47,0	59	99.775	49,4
36	172	99.116	46,1	66	99.716	48,4
37	178	98.945	45,1	71	99.650	47,4
38	195	98.769	44,2	80	99.579	46,4
39	215	98.576	43,3	91	99.499	45,5
40	225	98.364	42,4	99	99.408	44,5
41	242	98.142	41,5	109	99.310	43,6
42	260	97.905	40,6	120	99.202	42,6
43	280	97.650	39,7	133	99.083	41,7
44	302	97.377	38,8	147	98.952	40,7
45	317	97.083	37,9	158	98.806	39,8
46	350	96.775	37,1	178	98.650	38,8
47	360	96.436	36,2	187	98.474	37,9
48	388	96.089	35,3	206	98.290	37,0
49	414	95.716	34,4	225	98.087	36,1
50	436	95.320	33,6	242	97.867	35,1
51	449	94.904	32,7	253	97.631	34,2
52	472	94.478	31,9	272	97.383	33,3
53	497	94.032	31,0	291	97.119	32,4
54	512	93.565	30,2	306	96.835	31,5
55	537	93.086	29,3	326	96.540	30,6
56	556	92.586	28,5	343	96.225	29,7
57	590	92.071	27,7	371	95.894	28,8

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Inactives en 1999 (non retraitées)</i>			<i>F, Ensemble</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
58	610	91.528	26,8	389	95.539	27,9
59	637	90.970	26,0	413	95.167	27,0
60	675	90.391	25,2	445	94.774	26,1
61	705	89.781	24,3	472	94.352	25,2
62	752	89.148	23,5	512	93.907	24,4
63	786	88.477	22,7	543	93.426	23,5
64	841	87.782	21,9	591	92.918	22,6
65	876	87.043	21,0	625	92.370	21,8
66	937	86.281	20,2	679	91.793	20,9
67	1.004	85.472	19,4	739	91.169	20,0
68	1.082	84.614	18,6	810	90.495	19,2
69	1.181	83.699	17,8	899	89.762	18,3
70	1.269	82.710	17,0	980	88.955	17,5
71	1.394	81.661	16,3	1.096	88.083	16,7
72	1.532	80.523	15,5	1.226	87.118	15,9
73	1.639	79.289	14,7	1.335	86.051	15,1
74	1.829	77.990	14,0	1.519	84.902	14,3
75	1.994	76.564	13,2	1.687	83.612	13,5
76	2.223	75.037	12,5	1.919	82.201	12,7
77	2.467	73.369	11,8	2.173	80.624	12,0
78	2.745	71.559	11,1	2.469	78.872	11,2
79	3.113	69.595	10,4	2.814	76.925	10,5
80	3.530	67.429	9,7	3.211	74.760	9,8
81	4.002	65.049	9,1	3.681	72.360	9,1
82	4.536	62.446	8,5	4.214	69.696	8,5
83	5.139	59.613	7,9	4.864	66.760	7,9
84	5.822	56.550	7,3	5.591	63.512	7,3
85	6.592	53.258	6,7	6.466	59.961	6,7
86	7.462	49.747	6,2	7.300	56.084	6,2
87	8.443	46.035	5,7	8.465	51.990	5,7
88	9.550	42.148	5,3	9.542	47.589	5,2
89	10.797	38.123	4,8	10.865	43.048	4,7
90	12.203	34.007	4,4	12.309	38.371	4,3
91	13.788	29.857		13.912	33.648	
92	15.313	25.740		15.650	28.967	
93	16.957	21.799		17.523	24.433	
94	18.568	18.102		19.368	20.152	
95	20.278	14.741		21.310	16.249	
96	22.283	11.752		23.549	12.786	
97	24.029	9.133		25.498	9.775	
98	26.120	6.939		27.463	7.283	

Age	<i>Femmes, mortalité moyenne des années 2000-2008</i>					
	<i>F, Inactives en 1999 (non retraitées)</i>			<i>F, Ensemble</i>		
	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>	<i>Quotient de mortalité, pour 100.000</i>	<i>Survie à l'âge x</i>	<i>Espérance de vie à l'âge x</i>
99	28.379	5.126		29.605	5.283	
100	30.122	3.671		31.232	3.719	

Note: Les espérances de vie après 90 ans n'ont pas été reportées dans le tableau (cf. partie 2.4.a).

Les quotients de mortalité sont calculés en âge atteint dans l'année et l'espérance de vie en âge exact.

Source: Insee, Echantillon Démographique Permanent et état civil

*

ANNEXE II

La capitalisation, une solution en trompe l'œil

La retraite par capitalisation est souvent présentée comme la panacée pour faire face au vieillissement de la population. Un article de Nicholas Barr publié pour le compte du FMI présente une très bonne synthèse critique sur le système par capitalisation¹⁴.

Toutefois, sans entrer dans toutes les critiques pertinentes qui y sont présentées, il convient de souligner une limite essentielle du système par capitalisation: la virtualité de la capitalisation qui ne constitue en fait qu'une autre forme de retraite par répartition.

Dans le système par capitalisation, la personne active épargne une partie de son revenu actuel pour obtenir une rente ou un capital à l'issue de sa vie active. Ce système pourrait paraître plus viable que le système par répartition en cas de vieillissement de la population puisque chaque actif disposera d'une retraite qui sera fonction de l'argent épargné tout au long de sa vie active. Retraite qui paraît ainsi indépendante de l'épargne des actifs et donc du vieillissement de la population.

Cependant, cette épargne est placée sur les marchés financiers. Or, au moment de la liquidation de la pension, il faut donc liquider les actifs dans lesquels l'épargne s'est placée. Si le placement est constitué par des valeurs mobilières (actions, obligations...), afin de pouvoir liquider la pension, il convient que l'organisme vendant les titres trouve preneur. Sans quoi, les cours baissent et la pension ne peut plus être honorée.

Pour qu'il y ait preneur, il faut donc que des acheteurs se manifestent et, par conséquent, que les actifs achètent pour une quantité au moins équivalente de titres afin que les cours ne baissent pas et que les retraites soient payées. Il faut donc que les actifs consacrent une part de leur revenu à la constitution de „leur“ retraite pour un montant correspondant aux montants des pensions à verser aux actuels retraités.

Nous sommes donc dans une problématique identique à celle de répartition: il faut qu'une part du revenu national finance les retraites en cours. Si cette contribution vient à baisser, les actifs détenus par les fonds de pensions verront leur valeur diminuer et, par conséquent, les retraites ne pourront être versées intégralement. Dès lors, le problème du vieillissement de la population se pose toujours, et au même titre que la retraite par répartition, mais avec des risques et inconvénients beaucoup plus importants: risques de krach boursier, risques de faillite des fonds et de perte totale des pensions, frais de gestion bien plus importants, financiarisation de l'économie et ses effets pervers sur la gestion des entreprises.

Quand bien même il s'agirait de titres non cotés comme des créances, au moment du paiement de la pension, il faut que l'emprunteur rembourse la créance. On se retrouve donc dans la même problématique de ponction du revenu en cours pour financer les revenus des non-actifs. D'ailleurs, si cette limite vaut pour un système de capitalisation pure, elle vaut également pour un système partiel, par le biais des deuxième et troisième piliers que l'exposé des motifs du projet de loi suggère de renforcer.

¹⁴ www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/fre/2001/09/pdf/barr.pdf

En effet, sous le titre „Développement des droits personnels“, l’on peut lire à la page 6: „Parallèlement un régime complémentaire en faveur des non-salariés et des salariés qui ne bénéficient pas encore d’un tel avantage de la part de leur employeur est mis à l’étude.“

Ceci ne nous empêche évidemment pas de nous pencher sur la question du financement des retraites **dans un contexte de vieillissement de la population et d’allongement de la durée de vie, quel que soit le système. Une part croissante du revenu national devra être octroyée aux retraités**, que l’on soit dans un régime par capitalisation ou par répartition. Toutes les liquidités qui passent dans la prévoyance-vieillesse privée n’alimentent pas la répartition et affaiblissent à la fois symboliquement et financièrement le premier pilier. Par ailleurs, deuxième et troisième piliers constituent aussi une ponction sur le revenu national donné.

Si problème démographique il y a, alors il vaut donc également pour les systèmes par capitalisation, étant donné que l’on ne finance jamais sa propre retraite. Moderniser les systèmes de retraite ne peut aucunement signifier le remplacement d’un système par répartition par un système basé sur la capitalisation. Ce leurre ne peut en effet apporter aucune solution à un éventuel problème de financement.

Jean-Marie Harribey, professeur agrégé de sciences économiques et sociales à l’Université Montesquieu-Bordeaux IV écrit que „le point de départ du raisonnement est toujours le même: dans un régime de retraite par répartition les actifs payent pour les inactifs et, compte tenu du raccourcissement de la vie active et de l’allongement de l’espérance de vie, la charge pesant sur les actifs sera toujours plus lourde dans un tel système. Sous-entendu: dans un système par capitalisation, les actifs ne payent plus pour les inactifs.“

Or, quel que soit le système, les retraites représenteront toujours une partie du produit national de la période où elles seront versées. Les actifs du moment font toujours vivre par leur activité productive les inactifs du moment et l’épargne utilisée aujourd’hui à des fins productives sera récupérée par les épargnants sur le compte de la production de demain réalisée par les actifs de demain. Contrairement à ce qui est suggéré, l’épargne placée dans des fonds de pension n’est pas mise en réserve. Il n’y a pas de congélateur de revenus car le revenu national n’est pas un stock, c’est un flux qui est engendré à chaque période. On ne finance donc jamais sa propre retraite. Un capital placé aujourd’hui ne grossira demain que si un actif travaille demain.

Où se situe alors la différence entre le système par répartition et celui par capitalisation? Le second système institue des droits de prélèvement sur le revenu national futur différents et donc plus inégaux selon les individus que le premier, l’accès à ces droits se faisant par le biais de capacités d’épargne différentes, les inégalités actuelles préparant ou aggravant les futures“.

Si le rendement du système de répartition était en tendance égal au taux de croissance de l’économie, tandis que celui du système par capitalisation lui était supérieur, cela traduirait évidemment, comme le dit très bien Harribey, une évolution du rapport de force en faveur des rentiers et non l’existence d’une source miraculeusement plus abondante sur le plan macroéconomique.

Et Harribey de poursuivre: „Pourquoi alors tant d’inquiétudes au sujet du financement des retraites? Parce que le moindre changement dans la structure démographique ou dans la manière d’utiliser le temps de vie oblige à repenser régulièrement la répartition des revenus, et cela d’autant plus que la croissance économique serait modérée, car en cas de forte croissance les nécessaires redistributions peuvent être assurées par le surplus de croissance. De plus, il oblige à repenser simultanément les formes de prélèvements (assiette, taux) pour financer les prestations“.

A la lumière de ces réflexions, il faut en effet se poser la question pour quelles raisons il faudrait migrer d’un régime par répartition équitable vers un régime par capitalisation qui l’est moins, si ce n’est pour offrir aux prestataires privés d’assurances pensions des marchés mirobolants.

Pour l’économiste Gilbert de Swert, ancien directeur du service d’études de la Confédération des syndicats chrétiens belge (CSC), „la capitalisation (où l’on „épargne“ aujourd’hui pour toucher demain) est moins sûre et plus sensible au vieillissement que la répartition (où les actifs d’aujourd’hui paient pour les pensionnés d’aujourd’hui). En effet, après 2010, les banques et fonds de pensions vont devoir sortir beaucoup de liquidités pour payer les pensions complémentaires aux baby boomers qui arriveront à la pension. Au même moment, il y aura moins de jeunes épargnants pour placer leur argent. Les taux de rendement des placements vont donc chuter, ce qui va déstabiliser l’économie. Le FMI lui-même l’a annoncé. Ces problèmes sont prévisibles.“

Mais d’ores et déjà des difficultés existent aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis où la capitalisation massive a débuté plus tôt. Le rendement des placements ne suffit pas à garantir les

dépenses. Aux Pays-Bas, des mesures ont été prises: augmentation importante des primes, réduction ou suppression de l'indexation aux pensionnés ...

Quant aux actifs, leur contrat est modifié en cours de route. Par exemple, on ne garantit plus un pourcentage du dernier salaire mais du salaire moyen. Chez nous [Belgique] aussi pas mal d'assurances groupe ont changé la donne. On passe d'un système de bénéfice fixe à celui de contribution fixe. On ne sait donc plus ce qu'on va réellement toucher quand on arrivera à la retraite. On pourrait aussi ajouter à ce tableau les fonds de pension qui se sont écroulés dans des faillites (en Angleterre, en Allemagne mais aussi chez nous par exemple aux Galeries Anspach), flouant ainsi des milliers de travailleurs.

Il faut encore dire que la capitalisation n'est pas un système social car le droit à la pension complémentaire ne prévoit pas de périodes assimilées (ou alors très courtes) en cas de maladie, chômage, etc. Par ailleurs, quand les fonds de pension offrent une rente mensuelle ou trimestrielle, la perte de pouvoir d'achat est importante pour la personne qui en bénéficie car les rentes ne sont pas indexées, à l'inverse de ce qui se passe pour les pensions légales“.

De ce qui précède, l'on peut clairement déduire que le conflit de générations, qui est souvent brandi par ceux qui prônent le recours à un système de capitalisation („les actifs n'ont pas à payer des pensions trop confortables aux retraités“), existe peut-être davantage dans le système de capitalisation. Au moment des baisses des marchés boursiers, dont la volatilité a augmenté au cours des dernières années, ce sont surtout les salariés actifs qui devront contribuer financièrement à l'amélioration des revenus des retraités. En effet, les pensions payées par les assurances privées ou par les fonds de pension risquent d'être tellement faibles qu'elles ne permettent plus à leurs bénéficiaires de mener une vie décente.

L'intervention de l'Etat, qui se fait dans notre régime de répartition par le paiement d'un tiers des cotisations est limitée dans le régime de capitalisation à un mécanisme de déduction fiscale. Au Luxembourg, les primes pour prévoyance vieillesse déductibles et déclarées au titre de l'article 111bis L.I.R. s'élèvent en 2008 à 57,3 millions d'euros¹⁵. La déductibilité fiscale y relative a conduit à un déchet fiscal de 11,5 millions d'euros (imposition par voie d'assiette) si l'on applique le taux moyen d'imposition de 20%. Or, si l'on part de l'hypothèse que la déduction se fait dans les tranches de revenu imposées au taux marginal maximal, le déchet fiscal équivaut, avec 22,3 millions d'euros, presque au double de cette somme.

*

ANNEXE III

Le régime belge du crédit-temps pour les salariés de 55 ans et plus

Il existe en Belgique différentes mesures visant à augmenter le taux d'emploi des plus âgés. Parmi celles-ci figure **le crédit-temps qui permet d'aménager le temps de travail des salariés, et particulièrement celui des 55 ans et plus**. Une telle option pourrait favoriser l'allongement de la carrière active tout en permettant à ceux qui le souhaitent, notamment les salariés devant faire face à des conditions de travail pénibles, de réduire leurs heures prestées à l'approche de la fin de leur carrière. Pour rappel, le projet de loi sur les pensions luxembourgeoises ne fait référence nulle part aux personnes devant accomplir des travaux pénibles et subissant des carrières atypiques.

Le crédit-temps belge consiste dès lors en une interruption de carrière qui permet au travailleur qui le souhaite de suspendre ou réduire son activité professionnelle. Le maintien d'une indemnité mensuelle forfaitaire, une protection contre le licenciement et la reprise ultérieure de l'emploi comme exercé auparavant sont garantis. En outre, certains droits de sécurité sociale du travailleur en interruption de carrière sont protégés par un statut social solide. Tous les travailleurs peuvent bénéficier de cette mesure mais **il existe des modalités particulières pour les travailleurs de 55 ans et plus**. Dans ce dernier cas, il n'est pas possible de suspendre son activité mais uniquement de la réduire.

¹⁵ Rapport de la Commission des finances et du budget de la Chambre des députés relatif au projet de budget pour 2012, doc. parl. 6350⁵, p. 65

Le régime du crédit-temps concerne les travailleurs du secteur privé, tandis que le système d'interruption de carrière est un dispositif similaire pour le secteur public.

Jusqu'au 31 décembre 2001, une même base juridique existait pour les travailleurs du secteur privé et du secteur public. En principe, avant l'interruption de carrière pour tout un chacun l'accord de l'employeur était requis. Fin 2001, les partenaires sociaux ont élaboré un nouveau système pour le secteur privé, qui a abouti à la convention collective n° 77bis du 19 décembre 2001 concernant le crédit-temps. Ce nouveau système remplace depuis le 1er janvier 2002 l'interruption de carrière dans le secteur privé. Depuis lors, l'ancien système d'interruption de carrière régi par la loi de redressement du 22 janvier 1985 est d'application uniquement pour les travailleurs du secteur public.

Récemment, l'arrêté royal du 28 décembre 2011, entré en vigueur le 1er janvier 2012, a apporté certaines modifications quant aux conditions et à la durée d'octroi des allocations d'interruption par rapport à la convention collective.

En résumé, il existe actuellement deux types de mesures pour le travailleur:

- le droit au crédit-temps du régime dit général (sans condition d'âge): le salarié qui a une ancienneté d'au moins 2 ans auprès de son employeur mais également une carrière professionnelle en tant que salarié d'au moins 5 ans, peut bénéficier d'allocations d'interruption pendant une période maximale correspondant à 12 mois de suspension à temps plein, soit:
 - 12 mois de suspension totale;
 - 24 mois de réduction à mi-temps;
 - 60 mois de diminution de carrière d'1/5e;
 - ou une combinaison de ces différentes formules à concurrence d'1 an en équivalent temps plein
- **le droit au crédit-temps pour le travailleur de 55 ans et plus: le salarié qui a une ancienneté d'au moins 3 ans auprès de son employeur mais également une carrière professionnelle d'au moins 25 ans, peut bénéficier d'allocations d'interruption suite à une diminution de carrière d'1/5e ou une réduction des prestations de travail jusqu'à un mi-temps sans limitation de durée. Il peut donc théoriquement en bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite.**

Ces différents droits sont indépendants les uns des autres et **peuvent** donc, dans les limites fixées, **être cumulés** les uns avec les autres. L'exercice de ces droits est soumis à un certain nombre de conditions spéciales ainsi qu'à des règles d'organisation spécifiques. Par exemple, dans les entreprises qui comptent 10 travailleurs ou moins au 30 juin de l'année qui précède, l'exercice du droit est soumis à l'accord de l'employeur.

En outre, l'âge de 55 ans requis pour les allocations d'interruption pourra être ramené à 50 ans pour les travailleurs qui ont exercé au cours de leur carrière un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années qui précèdent l'avertissement écrit ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 années qui précèdent. Il faut en outre que le métier lourd exercé par le travailleur figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Par métier lourd, on entend, le travail en équipe successive, le travail en services interrompus ou le travail en équipes avec prestations de nuit.

A titre d'illustration, les différentes caractéristiques du régime du crédit-temps pour les salariés de 55 ans et plus sont exposées ci-dessous.

1. Les possibilités de réduction du temps de travail

Les travailleurs de 55 ans et plus en Belgique ont ainsi droit à:

- **une diminution de carrière d'1/5e** pour autant que le travailleur soit occupé en régime 5 jours et plus à temps plein ou à 4/5e temps dans le cadre de la diminution de carrière pendant les 12 mois précédant l'avertissement écrit¹⁶;

¹⁶ Dans le cas où le salarié bénéficierait déjà d'un crédit-temps non soumis à la condition d'âge (régime général).

La diminution de carrière d'1/5e implique une poursuite des prestations de travail à 4/5e temps durant la durée de la diminution de carrière. Cette diminution de carrière d'1/5e ne peut être prise que sous la forme d'1 jour ou 2 demi-jours par semaine¹⁷.

- **une réduction des prestations de travail à un mi-temps**, pour autant que le travailleur soit, ou au moins occupé au 3/4 temps d'un temps plein dans les 12 mois qui précèdent, ou, occupé à concurrence de la moitié d'un temps plein dans le cadre de l'ancien système d'interruption de carrière et qu'il soit âgé de 55 ans ou plus au moment de la demande ou de la dernière prolongation de cette interruption de carrière et, par ailleurs, que la demande d'allocation d'interruption ait été introduite pour une période d'au moins un an.

Une réduction à un mi-temps des prestations de travail implique une poursuite des prestations de travail à la moitié de la durée d'un temps plein durant la durée de la réduction.

Toutefois, l'âge de 55 ans requis pour les allocations d'interruption pourra être ramené à 50 ans pour les travailleurs qui ont exercé au cours de leur carrière un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années qui précèdent l'avertissement écrit ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 années qui précèdent. Il faut en outre que le métier lourd exercé par le travailleur figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Par métier lourd, on entend, le travail en équipe successive, le travail en services interrompus ou le travail en équipes avec prestations de nuit.

2. Les conditions à remplir

Le travailleur qui veut bénéficier de cette mesure doit remplir simultanément les **conditions suivantes**:

- **avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'entreprise pendant les 3 ans qui précèdent l'avertissement écrit;**

Ce délai peut, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, être abaissé à 2 ans au minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50e anniversaire et à 1 an maximum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55e anniversaire.

- **avoir une ancienneté de 25 ans** comme salarié au moment de l'avertissement écrit.

Pour l'ancienneté de 25 ans, il est admis qu'il s'agit ici d'une période d'occupation en tant que travailleur soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Pour le calcul de cette ancienneté, il est tenu compte des journées de travail. A l'exception faite des jours de chômage complet et des jours de suspension complète dans le cadre de l'ancien système d'interruption de carrière et dans le cadre du crédit-temps, une liste des jours non travaillés assimilés à des journées de travail est prévue (par exemple, les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, ...)

Il convient de remarquer qu'un travailleur de 55 ans ou plus qui ne satisfait pas à toutes les conditions prévues pour exercer ce droit, peut néanmoins bénéficier du régime général de diminution de carrière d'1/5e temps.

Il convient également de remarquer que les prestations de travail effectuées dans un autre Etat membre de l'Union européenne sont également prises en considération. Ceci est également le cas si les prestations sont effectuées dans un pays faisant partie de l'Espace économique européen qui n'est pas membre de l'Union (Islande, Norvège et Liechtenstein).

3. La durée

Concernant la durée de la mesure, il n'y a pas de durée maximale prévue. Il est donc possible d'en bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite.

¹⁷ Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés dans le cadre d'un travail par équipe ou par cycle, il appartient à la Commission paritaire ou à l'entreprise de fixer, par convention collective de travail, les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent. Indépendamment du type de régime de travail, il peut être instauré un autre système équivalent de diminution de carrière pendant une période de 12 mois par convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou d'entreprise ou en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail et à condition qu'un accord écrit soit conclu entre employeur et travailleur.

4. Les montants de l'indemnité mensuelle

Le salarié bénéficie d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la durée de son crédit-temps qui s'élève¹⁸:

Crédit-temps 1/5 – fin de carrière

Pour un isolé¹⁹

Montant brut/montant net: 263,26 EUR/171,12 EUR²⁰ ou 218,12 EUR²¹

Pour un cohabitant²²

Montant brut/montant net: 218,15 EUR/141,80 EUR

Crédit-temps 1/2 – fin de carrière

Pour un isolé

Montant brut/montant net: 469,65 EUR/389,11 EUR

Pour un cohabitant

Montant brut/montant net: 469,65 EUR/305,28 EUR

Ces chiffres belges devraient, le cas échéant, être adaptés au contexte salarial luxembourgeois.

5. Le régime des fonctionnaires

Bénéficiant de l'ancien système, les fonctionnaires de 50 ans ou plus peuvent aussi profiter d'une réduction des prestations (équivalent du crédit-temps) avec versement d'une indemnité forfaitaire.

Un fonctionnaire à temps plein, peut théoriquement réduire ses prestations:

- d'1/5 temps
- d'1/4 temps
- d'1/3 temps
- à 1/2 temps.

Cette réduction de prestations peut théoriquement être obtenue jusqu'à la prise de la pension.

En tant que fonctionnaire à temps partiel dont le régime de travail est au moins égal à 3/4 d'une occupation à temps plein, il est théoriquement possible de réduire les prestations jusqu'à la moitié d'une occupation à temps plein et ce jusqu'à la pension.

Dans les 2 situations (à temps plein ou à temps partiel) et selon les conditions et les modalités fixées par l'autorité compétente, le fonctionnaire doit s'engager à interrompre partiellement sa carrière jusqu'à sa retraite; il doit donc s'engager dans les deux situations à ne pas arrêter l'interruption de sa carrière avant le début de sa retraite.

6. L'introduction d'une prime pour les travailleurs de 50 ans et plus passant à un travail plus léger

Il existe également en Belgique une prime dont peuvent bénéficier les travailleurs de plus de 50 ans qui désirent passer à un travail considéré comme plus léger. Ainsi, un travailleur 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 brute d'au moins

¹⁸ Au 1er février 2012

¹⁹ Un travailleur isolé est, soit un travailleur habitant tout seul, soit un travailleur habitant uniquement avec un ou plusieurs enfant(s) dont au moins un est à sa charge au sens de la réglementation fiscale.

²⁰ Montant net pour le travailleur isolé habitant tout seul.

²¹ Montant net pour le travailleur isolé habitant uniquement avec un ou plusieurs enfants à sa charge au sens de la réglementation fiscale.

²² Un travailleur cohabitant est celui qui habite avec d'autres adultes (membres de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants à charge.

250 euros par mois, peut prétendre à une prime de passage. 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.

Voici, à titre indicatif, les montants prévus en Belgique:

Montant de la prime de passage (au 1.5.2010)

<i>âge à la date du passage</i>	<i>montant par mois (montant indexé)</i>	<i>période d'octroi</i>
moins de 55 ans	75,01 euros	12 mois calendrier
à partir de 55 ans	99,99 euros	24 mois calendrier
à partir de 58 ans	125,00 euros	36 mois calendrier

Ces montants devraient évidemment être adaptés au contexte salarial luxembourgeois.

Cette solution originale permettrait d'inciter nombre de travailleurs âgés à prolonger leur vie active en ayant une activité plus adaptée à leur condition physique ou psychique.

*

ANNEXE IV

Une meilleure protection lors des licenciements économiques

1. Les critères que doit remplir un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise

1.1. Le renforcement des obligations de l'employeur et des critères sociaux à respecter lors d'un licenciement économique

• La CSL propose d'insérer à l'article L.124-5, après le paragraphe 2, un paragraphe 3 et un paragraphe 4 qui déterminent les obligations à charge de l'employeur ainsi que les critères sociaux qu'il doit respecter lors de son choix des salariés faisant l'objet du licenciement. Dans un paragraphe 5, on prévoit la possibilité de déterminer les modalités de pondération et d'hierarchie des critères sociaux par convention collective ou accord subordonné ainsi que par règlement grand-ducal. Le paragraphe 3 actuel de l'article L.124-5 deviendra le paragraphe 6.

Le paragraphe 3 doit préciser que le licenciement économique ne peut intervenir que si le maintien de la relation de travail s'avère impossible. Il s'agit de contrer la jurisprudence actuelle qui non seulement accorde toute liberté au chef d'entreprise de faire le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration sans que le juge ne sache à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises et quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi, mais également celle qui dispense l'employeur de reclasser la personne licenciée dans le cadre de son entreprise, ou s'il s'agit d'un groupe, dans une autre entreprise du groupe, alors qu'il n'existe aucune disposition légale imposant une telle obligation à l'employeur.

Il faut également prévoir que l'alinéa 2 du paragraphe 3 dispose que l'employeur doit prouver que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Il doit d'ailleurs être précisé que l'employeur est obligé de proposer au salarié des offres de reclassement par écrit qui soient précises et que le refus d'une offre de reclassement par le travailleur concerné n'est pas considéré comme un motif légitime de licenciement, une démission ou un acte de chômage volontaire selon la législation sur le chômage.

Si la preuve de l'impossibilité du maintien de la relation de travail est rapportée, alors l'employeur peut procéder à un licenciement économique. Le paragraphe 4 doit prévoir toutefois qu'il doit respecter, pour définir le choix des personnes faisant l'objet du licenciement, des critères sociaux (à savoir la durée de l'ancienneté, l'âge, les charges familiales et l'état de santé du salarié) et également prouver

que les salariés choisis sur base de ces critères ne soient pas indispensables dans l'intérêt justifié de l'entreprise tout particulièrement en raison de leurs connaissances, de leurs capacités, de leur performance ou de la garantie d'une structure équilibrée des effectifs de l'entreprise.

Afin de faciliter le choix des personnes concernées, le paragraphe 5 doit prévoir la possibilité de déterminer les modalités de pondération et d'hierarchie des quatre critères sociaux, soit par convention collective ou accords subordonnés, soit par règlement grand-ducal.

Il incombe aux partenaires de décider s'ils entendent déterminer dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord subordonné les modalités de pondération et d'hierarchie parmi les quatre critères sociaux fixés au paragraphe 4 ou bien de laisser cette tâche au législateur. Si les partenaires sociaux déterminent eux-mêmes les modalités de pondération et d'hierarchie de ces critères ou, à défaut, un règlement grand-ducal les détermine, alors le juge est obligé d'appliquer les modalités de pondération et/ou d'hierarchie des critères sociaux telles qu'arrêtées dans les conventions collectives, accords subordonnés ou, à défaut, dans un règlement grand-ducal, sauf erreur manifeste (*grobe Fehlerhaftigkeit*) résultant de l'application de ces modalités.

1.2. La modification substantielle du contrat de travail fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise

- Etant donné qu'en vertu de l'article L.121-7, „la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11“, il y a lieu également de compléter cet article en renvoyant à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4 en ce qui concerne le licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise afin d'empêcher qu'un employeur puisse esquiver les obligations y relatives en recourant aux dispositions de la révision du contrat de travail. Par ailleurs, le lien qui est fait dans cet article avec l'article L.124-5 facilite la lisibilité des textes proposés en évitant à chaque fois de faire allusion non seulement au licenciement économique, mais également à la modification substantielle du contrat de travail fondée sur les mêmes motifs économiques.

1.3. L'implication des représentants des travailleurs dans la procédure de licenciement économique et les voies de recours

- A côté des obligations à charge de l'employeur de prouver l'impossibilité du maintien de la relation de travail et du respect des critères sociaux, définis à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4, la CSL propose également de renforcer le rôle des délégués du personnel dans la procédure de licenciement économique ainsi que de prévoir les voies de recours possibles pour les parties concernées.

Un des moyens **pour impliquer les délégués du personnel dans la procédure de licenciement économique est l'obligation pour l'employeur de leur notifier le projet de licenciement envisagé avant la notification du licenciement au(x) salarié(s) concerné(s)**. Le non-respect de cette obligation à charge de l'employeur entraîne la nullité du licenciement conformément à l'alinéa 5 de l'article L.124-5.

Concrètement, l'employeur doit indiquer dans le projet de licenciement envisagé qu'il notifie aux délégués du personnel pourquoi le maintien de la relation de travail est impossible et quels sont les salariés faisant l'objet du licenciement économique compte tenu des critères sociaux qu'il doit respecter.

La délégation du personnel peut contester le bien-fondé du licenciement envisagé endéans un délai de huit jours à partir de la notification du projet de licenciement envisagé par l'employeur. Il incombe à la délégation du personnel de décider si au vu du projet de licenciement envisagé, elle entend contester celui-ci ou non. Quelle que soit la décision de la délégation (contester ou ne pas contester), les droits du salarié seront toujours sauvegardés conformément au Livre I, Titre 2, chapitre IV „résiliation du contrat de travail“. Ainsi si la délégation ne conteste pas le licenciement, cela ne prive pas le salarié de demander les motifs du licenciement et/ou de contester le licenciement.

Si l'employeur décide de notifier le licenciement au(x) salarié(s) concerné(s) malgré la contestation par la délégation du personnel, il ne pourra le faire qu'au plus tôt que le premier jour ouvrable qui suit l'expiration du délai de huit jours à partir de la notification du projet de licenciement envisagé par l'employeur et au plus tard que huit jours après le premier jour ouvrable qui suit l'expiration du délai de huit jours à partir de la notification du projet de licenciement envisagé par l'employeur.

En cas de contestation du licenciement de la part de la délégation du personnel, **la CSL propose d'inverser la procédure en imposant à l'employeur de demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le Tribunal du travail.**

Si l'employeur ne notifie pas le projet de licenciement envisagé à la délégation du personnel conformément à l'alinéa 1 et/ou oublie de mentionner les noms des salariés concernés et/ou n'explique pas les raisons du choix du licenciement des salariés concernés conformément à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4 et/ou ne notifie pas le licenciement au(x) salarié(s) concerné(s) endéans le délai imparti prévu au paragraphe 4 du présent article, le salarié peut demander la nullité du licenciement sinon le maintien ou la réintégration auprès du président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire. La procédure est celle applicable en matière de protection contre le licenciement des femmes enceintes et des délégués du personnel.

1.4. Les modalités de pondération et/ou d'hierarchie parmi les critères sociaux peuvent être déterminées par convention collective ou par règlement grand-ducal

- Conformément à l'article L.124-5, paragraphe 5, il est proposé de déterminer le résultat des négociations collectives sur les modalités de pondération et d'hierarchie des critères sociaux dans la convention collective ou les accords subordonnés.

- Il est également prévu qu'un règlement grand-ducal peut prévoir de telles modalités de pondération et/ou d'hierarchie des critères sociaux s'il se révèle par exemple que les partenaires sociaux au cours des négociations collectives n'arrivent pas à dépasser le stade des bonnes intentions.

Le renforcement des droits des représentants des travailleurs ne doit pas seulement se manifester au niveau de la procédure de licenciement économique individuel, mais également, et à plus forte raison, au niveau du contenu de la convention collective. La convention collective constitue en quelque sorte pour les organisations syndicales et les représentants des travailleurs l'instrument ou l'outil pour appliquer les droits leurs conférés par la loi. Il en va ainsi en ce qui concerne les modalités de pondération et d'hierarchie des critères sociaux prévus à l'article L.124-11, paragraphe 7.

Plutôt que d'exiger des partenaires sociaux la mise en place d'un système de pondération et/ou d'hierarchie parmi les quatre critères sociaux, la CSL préfère laisser aux parties négociant la convention collective l'opportunité de prévoir la mise en place d'un tel système, mais en tout état de cause elle est d'avis que les parties à la convention collective sont obligées de consigner le résultat des négociations sur les modalités de pondération et/ou d'hierarchie dans la convention collective.

Le but du règlement grand-ducal est d'anticiper toute appréciation par les juges et de prévoir la possibilité d'ériger un système de pondération et/ou d'hierarchie parmi les quatre critères, soit par convention collective, soit par règlement grand-ducal, système qui obligerait le juge de l'appliquer à la lettre de sorte que le contrôle de l'évaluation par le juge ne pourrait être fondé que sur une erreur manifeste. L'existence de modalités de pondération et/ou d'hierarchie parmi les critères sociaux que ce soit par convention collective ou par règlement grand-ducal faciliterait également la tâche au juge lors du délibéré et de la rédaction du jugement en ce qui concerne le choix du ou des salariés ayant fait l'objet du licenciement économique.

Il est ainsi proposé que les parties à la convention collective n'ont qu'une obligation de moyen en ce qui concerne la mise en place d'un système de pondération et/ou d'hierarchie parmi les critères sociaux. Ce qui veut dire qu'elles sont obligées de négocier sur ce sujet sans pour autant devoir aboutir à la mise en place d'un tel système qui n'est certes pas facile à établir vu la conjugaison mutuelle entre les critères sociaux à laquelle il faudra procéder, la hiérarchie éventuelle entre ceux-ci et le résultat auquel on aboutirait par application cumulative des critères. D'où également la possibilité pour le législateur de mettre en place un tel système par règlement grand-ducal.

1.5. Le licenciement collectif doit être basé sur les mêmes critères que le licenciement économique individuel

- Etant donné que le but de la présente proposition se limite aux exigences matérielles et procédurales concernant le licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (licenciement économique individuel), il est également indispensable que le licenciement collectif – que l'on n'abor-

dera pas dans le présent texte – avant toutes autres considérations relatives à l'établissement d'un plan social, d'un plan de maintien dans l'emploi, etc. soit fondé sur les mêmes motifs que le licenciement économique individuel tels que prévus à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4.

2. Des indemnités pour licenciement abusif plus consistantes

Un grand problème de l'évolution actuelle des procès pour licenciement abusif est constitué par la faible indemnisation accordée, surtout en ce qui concerne le préjudice pour dommage moral et l'indemnité de départ qui est fonction de l'ancienneté du salarié.

2.1. L'indemnité pour préjudice moral

Il est proposé:

- de doter le salarié réintégré d'une protection contre le licenciement égale à celle du travailleur ayant fait l'objet d'un reclassement interne pendant une année;
- de prévoir une indemnité d'un mois par année d'ancienneté (et non pas d'un mois en tout) au cas où l'employeur s'opposerait à la réintégration proposée par le tribunal.

L'indemnité pour préjudice moral, censée réparer l'atteinte à l'honneur du travailleur, est la plupart du temps ridiculement basse, parfois proche de l'euro symbolique.

Par ailleurs, la possibilité de réintégration d'un travailleur licencié abusivement, prévue par le Code du travail, n'est pas appliquée, voire demandée, parce qu'elle priverait le salarié de son indemnité pour licenciement abusif, tout en l'exposant à la vengeance de son employeur condamné par les juridictions du travail. Elle serait cependant la réparation la plus complète, puisqu'elle placerait le travailleur dans la situation avant le licenciement; ceci surtout dans les cas où le travailleur se trouve toujours sans emploi de remplacement au moment de la réintégration.

L'indemnisation forfaitaire par mois d'ancienneté est conçue comme une indemnité minimale. L'indemnité effective pourra être plus élevée, selon la gravité du caractère abusif du licenciement.

La réintégration restera toujours volontaire et dépendra de la situation concrète. Mais elle devra s'effectuer sur un poste similaire et sans perte de salaire, selon des dispositions analogues à celles concernant le congé parental. Le salarié réintégré disposera d'une protection contre le licenciement pendant une année, analogue à celle du travailleur reclassé.

2.2. L'indemnité de départ

Il est ici proposé:

- de remettre en question l'échelonnement de l'indemnité de départ en fonction de la durée de l'ancienneté tel qu'il a été prévu jusqu'à présent dans le Code du travail.

En complément d'une indemnisation substantielle du préjudice moral, il est également judicieux de revoir les indemnités de départ consistant à prendre en considération l'ancienneté du salarié. Depuis l'introduction des indemnités de départ dans notre législation, l'ancienneté des salariés dans une même entreprise a plutôt tendance à diminuer avec la mondialisation des marchés qui fait que la solidité des entreprises et la garantie des emplois sont souvent aléatoires et imprévisibles à moyen et à long terme de sorte qu'il est légitime de remettre en question l'échelonnement de l'indemnité de départ en fonction de la durée de l'ancienneté tel qu'il a été prévu jusqu'à présent dans le Code du travail. Qui aura encore la chance aujourd'hui en accédant sur le marché de travail de bénéficier d'une ancienneté de 15, 20, 25, 30 années voire plus?

Compte tenu du fait que les anciennetés des salariés dans une même entreprise ont plutôt tendance à diminuer, la proposition en l'espèce a pour objectif de faire démarrer plus tôt le point de départ de l'octroi d'une indemnité de départ en intercalant des échelonnements par rapport à ceux qui existent actuellement.

Ainsi est-il proposé d'octroyer une indemnité de départ d'un mois au salarié après une ancienneté de trois ans auprès du même employeur en sus de son préavis de deux mois (en tout 3 mois). Le salarié qui bénéficie d'une ancienneté de cinq ans touchera désormais deux mois d'indemnité de départ en sus du préavis de 4 mois (en tout 6 mois). Le salarié qui bénéficiera d'une ancienneté de huit ans bénéfi-

ciera de trois mois d'indemnité de départ en sus du préavis de 4 mois. On a intercalé un échelonnement de trois ans dans les échelonnements actuels (3 ans, 5+3, 10+3, 15+3, 20+3, 25+3, 30 ans).

3. Les modifications proposées dans le texte du Code du travail

(...)

Article L.121-7

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. La modification substantielle du contrat de travail lui notifiée pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit respecter les conditions prévues à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4.

(...)

Article L.124-5

(1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) Sans préjudice de l'article L.414-4, paragraphe 6, le licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ne peut intervenir que si le maintien de la relation de travail s'avère impossible.

La preuve de l'impossibilité du maintien de la relation de travail est rapportée par l'employeur lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. Le refus d'une offre de reclassement par le travailleur concerné n'est pas considéré comme un motif légitime de licenciement, une démission ou un acte de chômage volontaire selon la législation sur le chômage.

(4) Si la preuve de l'impossibilité du maintien de la relation de travail est rapportée par l'employeur, celui-ci peut procéder à un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, à condition qu'il tienne compte dans le choix des salariés faisant l'objet du licenciement des critères sociaux que sont la durée de l'ancienneté, l'âge, les charges familiales ainsi que l'état de santé du salarié²³ et que les salariés choisis sur base de ces critères ne soient pas indispensables dans l'intérêt justifié de l'entreprise tout particulièrement en raison de leurs connaissances, de leurs capacités, de leur performance ou de la garantie d'une structure équilibrée des effectifs de l'entreprise.

²³ Selon le commentaire du projet de loi allemand: „Jedem der vier Kriterien kommt gleiches Gewicht zu. Der Arbeitgeber muss die vier Grunddaten ausreichend berücksichtigen, d. h., ihm steht bei der Gewichtung zwischen den vier Auswahlkriterien ein Beurteilungsspielraum zu. Die Beschränkung auf die vier Grunddaten schließt die Beachtung unbilliger Härten im Einzelfall nicht aus. Zusätzlich erfassbare Tatsachen müssen jedoch in einem unmittelbaren spezifischen Zusammenhang mit den Grunddaten stehen oder sie müssen sich aus solchen betrieblichen Gegebenheiten herleiten, die evident einsichtig sind. Das betrifft beispielsweise Berufskrankheiten und einen vom Arbeitnehmer nicht verschuldeten Arbeitsunfall, die zugunsten der betreffenden Arbeitnehmer berücksichtigt werden können“. Il reste à savoir si le législateur entend également accorder la même pondération à chacun des quatre critères ou bien de prévoir une pondération inégale entre les critères.

(5) Les modalités de pondération et d'hierarchie parmi les quatre critères sociaux prévus au paragraphe 4 peuvent être déterminées par convention collective ou accords subordonnés conformément à l'article L.162-12, paragraphe 4²⁴ et/ou par règlement grand-ducal. Dans l'hypothèse où les modalités de pondération et/ou d'hierarchie parmi les quatre critères sociaux sont précisées dans l'un au moins des deux instruments²⁵, le contrôle de l'évaluation tant par la juridiction du travail que, le cas échéant, par la délégation du personnel ne peut être fondé que sur une erreur manifeste.

(...)

[L'article L.124-7 est modifié comme suit:]

(1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de trois années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de trois années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de huit années au moins;
- quatre mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- cinq mois de salaire après une ancienneté de service continu de treize années au moins;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins;
- sept mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix-huit années au moins;
- huit mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt années au moins;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-trois années au moins;
- dix mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins;
- onze mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-huit années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continu de trente années au moins.

(2) L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés:

- à trois mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de trois années au moins;
- à six mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- à sept mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de huit années au moins;
- à dix mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- à onze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de treize années au moins;
- à douze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de quinze années au moins;
- à treize mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix-huit années au moins;
- à quatorze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt années au moins;

²⁴ Nouvelle proposition de texte, voir ci-après.

²⁵ Soit par convention collective ou accord subordonné soit par règlement grand-ducal.

- à quinze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt-trois années au moins;
- à seize mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins;
- à dix-sept mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt-huit années au moins;
- à dix-huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de trente années au moins.

(3) L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(4) L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ visées au présent article par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

(5) Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité de départ.

(...)

[L'art. L.124-12 du Code du travail est ainsi modifié:]

(1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement. L'indemnité pour préjudice moral correspondra au préjudice effectivement subi, mais ne pourra être inférieure à un mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté.

(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif. Cette réintégration se fera sur le poste quitté par le salarié ou, en cas d'impossibilité, sur un poste similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié réintégré dispose pendant la durée d'un an après sa réintégration effective d'une protection contre le licenciement dans les mêmes termes que celle des travailleurs reclassés, prévue à l'article L.551-2 (2) de ce Code.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté.

(...)

Article L.162-12, paragraphe 4

La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. les critères de pondération et/ou d'hierarchie parmi les quatre critères sociaux fixés à l'article L.124-5, paragraphe 4.

[D'où l'obligation de compléter l'article L.166-2 paragraphe (2) du Code du travail comme suit:]

(1) Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

(2) Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail. N'est pas à considérer comme licenciement économique justifiant des licenciements collectifs le licenciement contraire aux dispositions de l'article 124-5, paragraphes 3 et 4.

(...)

Article L.414-4, paragraphe 6

[A l'article L.414-4, un nouveau paragraphe 6 est créé après le paragraphe 5 dont la teneur sera la suivante:]

(al. 1) En cas de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise tel que prévu à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4, le chef d'entreprise est obligé de notifier le projet de licenciement envisagé à la délégation du personnel et ceci même avant la notification du licenciement au salarié.

(al. 2) L'employeur est obligé de soumettre par écrit le licenciement envisagé à la délégation du personnel en indiquant le ou les noms des salariés concernés et en explicitant la ou les raisons de son choix conformément à l'article L.124-5, paragraphes 3 et 4.

(al. 3) La délégation du personnel peut contester le bien-fondé du licenciement envisagé endéans un délai de huit jours à partir de la notification du projet de licenciement envisagé par l'employeur. La non-contestation de la part de la délégation endéans le délai imparti ne préjudicie en rien les droits du ou des salariés prévus au Livre I, Titre 2, chapitre IV „résiliation du contrat de travail“.

(al. 4) En tout état de cause, la notification du licenciement aux salariés concernés ne peut avoir lieu au plus tôt que le premier jour ouvrable qui suit l'expiration du délai de huit jours à partir de la notification du projet de licenciement envisagé par l'employeur et au plus tard que huit jours après le premier jour ouvrable qui suit l'expiration du délai de huit jours à partir de la notification du projet de licenciement envisagé par l'employeur.

(al. 5) En cas de contestation du licenciement de la part de la délégation du personnel endéans le délai imparti prévu à l'alinéa 3 ci-avant, l'employeur doit demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le Tribunal du travail endéans la quinzaine à partir de la notification de la contestation du licenciement par la délégation du personnel.

(al. 6) Le licenciement intervenu en violation des alinéas 1, 2 et 4 est considéré comme nul et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(...)

