

N° 6678

Session extraordinaire 2013-2014

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

Dépôt: (Monsieur Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et
solidaire): 03.04.2014

Transmis en copie pour information

- aux Membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
- aux Membres de la Conférence des Présidents

Luxembourg, le 3 avril 2014

Le Secrétaire général de la Chambre des Députés,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a horizontal line and a small vertical tick mark at the end.

CHAMBRE DES DEPUTES
Entrée le:
03 AVR. 2014
6678

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

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

A r r ê t o n s :

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

Palais de Luxembourg, le 28 mars 2014
(s.) Henri



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



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

Exposé des motifs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce dernier volet confirme l'importance du risque de maladie qui empêche certains salariés de poursuivre leur activité professionnelle au-delà d'un certain âge. La question de la prévention de certaines pathologies respectivement des conditions de travail doit être mise au centre d'une politique visant à maintenir les salariés plus longtemps en activité. L'explosion du nombre de salariés reclassés (une augmentation de près de 500 personnes en un an) est une indication d'une détérioration des conditions de travail. Ce sont de plus en plus les pathologies psychologiques dues au stress qui obligent les salariés de quitter leur emploi. S'il est proposé de modifier certains volets du reclassement, il faut surtout des mesures préventives diminuant les risques. Ce projet vise également à mieux prendre en compte cette dimension qui constitue pour les individus concernés tout comme pour la société toute entière une charge inacceptable. La mise en place d'un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail rattaché à la Division de la Santé au Travail répond à ce besoin de mieux veiller aux conditions de travail, en conseillant les entreprises tout comme les salariés.

En revanche l'approche à préconiser et à favoriser doit faciliter la mise en place de partenariats intergénérationnels entre jeunes et seniors. Ils peuvent prendre la forme de

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

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

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

TEXTE DU PROJET

Article 1^{er}.- Il est intégré au Code du travail un nouveau Titre VIII au Livre II de la teneur suivante :

« Titre VIII– Plan de gestion des âges

Art. L.281-1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. L.281-2

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

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

Art. L.281-3

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

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

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

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

Art. L.281-4

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

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

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

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

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

Art. L.281-5

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

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

Article 2.- Par ailleurs le Code du travail est modifié comme suit :

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

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

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

« **Art. L.125-3.**

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

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

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

« **Art. L.524-8.**

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

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

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

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

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

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

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

« **Art. L.526-2.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce service sera assuré par un représentant du ministère initiateur, et de représentants de l'Inspection du travail et des mines, de la Division de la Santé au travail et de l'Association d'Assurance Accident. Le nombre de représentants des différentes administrations n'est pas limité, alors que, d'une part, le volume de travail qui pourrait résulter des nouvelles dispositions légales n'est pas connu et que, d'autre part, la diversité des entreprises ou des secteurs concernés pourrait avoir une influence sur la personne à choisir en vue du traitement d'un dossier spécifique.

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

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

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

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

Et en prévoyant sous le point 2° que dorénavant le contrat de travail ne cessera plus de plein droit au moment où le salarié se voit attribuer une pension de vieillesse ou s'il atteint l'âge de soixante-cinq ans s'il décide, en accord avec son employeur, de continuer la relation de travail à temps partiel.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parallèlement à l'article L.582-2, alinéa final, actuellement en vigueur, en matière de préretraite-ajustement, le cas de figure d'un droit à 3 années de préretraite avec un début du

droit à l'âge de 62 ans devient possible et les salariés postés et les salariés travaillant de nuit auront eux aussi le choix de prolonger leur vie active conformément à la philosophie de la loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension.

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

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

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

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

FICHE FINANCIERE

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

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



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique des âges
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine WELTER Conseiller de Gouvernement 1ère classe
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Introduction des mesures spécifiques pour les salariés âgés dans le Code du travail
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	Ministère de la Santé Ministère de la Sécurité sociale
Date :	21/03/2014



Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles : Ministère de la Santé
Ministère de la Sécurité sociale

Remarques / Observations : Les deux ministères ont marqué leur accord au présent projet

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : Oui Non
- Citoyens : Oui Non
- Administrations : Oui Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a. ¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non

Remarques / Observations : Code du travail

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

Remarques / Observations :



6

Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui Non

Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x
coût administratif par destinataire)

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

9

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui Non N.a.

Si oui, laquelle :

10

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui Non N.a.



Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

Oui Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui Non N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui Non N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :



Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

Les dispositions s'appliquent à tous les salariés âgés sans distinction entre les sexes.

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)