



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

Luxembourg, le 13 juillet 2015

Références:

Lettres Chambres(projetloi)
Annexes:

**Monsieur le Président
de la pour les adresses**

t.s.v.p.

Concerne: **Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail :**

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe le projet de loi sous rubrique avec prière de bien vouloir le soumettre à l'avis de votre chambre professionnelle.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

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

- Chambre de Commerce ;
- Chambre des Salariés ;
- Chambre des Métiers ;
- Chambre d'Agriculture.



Projet de loi portant modification de l'alinéa 5 de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail

I. Exposé des motifs

En 2010 déjà l'OCDE a recommandé au Luxembourg « de relever l'âge effectif de la retraite, de réduire le taux de remplacement des pensions au fil du temps, de limiter les crédits pour les années de non-activité, d'instaurer l'équité actuarielle vers l'âge de la retraite, d'indexer l'âge de la retraite sur la longévité. Afin d'augmenter l'âge effectif de la retraite, il convient d'abolir les programmes de retraite anticipée ».

Selon la stratégie 2020 de l'Union européenne, l'objectif du Luxembourg en matière de taux d'emploi à atteindre en 2020 est fixé à 73 %. Cet objectif ne peut cependant être atteint que si, entre autres, le taux d'emploi des seniors, se situant à environ 56 % (55-59 ans) en 2012, est augmenté de manière conséquente.

Le 6 novembre 2012 le ministre des Finances de l'époque avait annoncé de nouvelles mesures d'économie sur le budget 2013 et notamment l'abolition de la préretraite-solidarité. La préretraite devrait constituer un élément de solidarité avec les jeunes sans emploi. Or, les chiffres montrent qu'elle n'atteint plus son objectif.

Le programme gouvernemental présenté en décembre 2013 annonce que le gouvernement élaborera, en collaboration avec les partenaires sociaux, un projet de loi réformant les différentes formes de préretraite.

Ainsi le n° 191 du « Zukunftspak », paquet de mesures d'économies budgétaires, prévoit l'abolition de la préretraite-solidarité.

Le 26 mars 2015, le présent projet de loi a été présenté par le Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire aux membres du Comité permanent du travail et de l'emploi. Les différentes réformes proposées y ont été discutées avec les partenaires sociaux.

Lors des consultations des partenaires sociaux dans le cadre du CPTE, il a été retenu que la question de la pénibilité en fonction de laquelle le

droit à une préretraite peut s'ouvrir devra faire l'objet de nouvelles discussions fondées sur des analyses en la matière.

Outre l'abolition de la préretraite-solidarité les principales modifications envisagées sont les suivantes :

- en raison de l'augmentation de l'espérance de vie il est proposé de reporter le début possible de la préretraite jusqu'à l'âge de soixante ans au plus tard tout en gardant la possibilité de cesser la vie active à l'âge de cinquante-sept ans ;
- pour garantir un lien certain entre l'entreprise et le futur préretraité, une affiliation minimale de cinq ans auprès de l'entreprise requérante doit en principe exister au moment de l'introduction de la demande d'admission à la préretraite ;
- en vue de permettre de vérifier la collaboration entre les entreprises sollicitant l'aide étatique dans le cadre de la préretraite-ajustement, l'Agence pour le développement de l'emploi se prononcera sur les relations qu'elle a entretenues avec les entreprises concernées ;
- pour compenser l'abolition de la préretraite-solidarité, les conditions d'ouverture des régimes de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ainsi que de la préretraite progressive sont rendues moins contraignantes ;
- le salarié travaillant dans une entreprise couverte par une convention collective de travail prévoyant l'application de la préretraite progressive aura un droit à l'admission à ce mode de préretraite tandis que le départ en préretraite prévu dans le cadre d'une convention spéciale est soumis à l'accord préalable de l'employeur ;
- pour venir en aide aux entreprises confrontées à des mesures de restructuration et ayant été déclarées éligibles à la préretraite-ajustement, la préretraite progressive peut être appliquée sans obligation d'embauche de compensation ;
- dans le souci de rendre plus équitable le calcul de l'indemnité de préretraite il est prévu de baser le calcul sur une période de référence annuelle au lieu de prendre en considération les trois derniers mois précédant immédiatement le départ en préretraite.

II. Texte du projet de loi

Art. 1. L'alinéa 5 du paragraphe (1) de l'article L. 521-14 du Code du travail est modifié comme suit :

« Toutefois, la dégressivité du plafond fixée aux deux alinéas qui précèdent n'est ni applicable aux chômeurs appelés à bénéficier d'une préretraite-ajustement en vertu de l'article L. 582-2 ni aux chômeurs remplissant les conditions d'admission à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit. Il en est de même pour les chômeurs engagés en remplacement d'un salarié admis à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre. »

Art. 2. Le Titre VIII du Livre V du Code du travail est modifié comme suit :

1° Le « Chapitre Premier – Préretraite-solidarité » avec ses articles L. 581-1 à L. 581-9 est abrogé.

2° A l'article L. 582-1 le paragraphe (3) est modifié et un nouveau paragraphe (4) de la teneur suivante est ajouté :

« (3) La convention visée aux paragraphes (1) et (2) est conclue après consultation du Comité de conjoncture et ne peut pas dépasser la durée de validité d'une année de calendrier.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la durée de validité de la convention peut dépasser la durée de validité d'une année de calendrier pour les entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi prévoyant l'application de la préretraite-ajustement. La durée de validité de la convention rendant possible des départs en préretraite-ajustement ne peut cependant pas dépasser la durée de validité du plan social respectivement du plan de maintien dans l'emploi.

(4) La convention conclue en application du paragraphe (1) précise, le cas échéant, si elle s'applique à une ou plusieurs unités d'une entité économique et sociale. »

3° L'article L. 582-2 est modifié et subdivisé en sept paragraphes de la teneur suivante :

« **Art. L. 582-2** (1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis, occupé dans l'entreprise comprise dans le champ d'application des dispositions du présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 582-1 depuis au moins cinq ans, a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois années 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.

(2) La période d'indemnisation en préretraite-ajustement ne peut dépasser trois années et prend fin à l'âge de soixante-trois ans accomplis au plus tard.

(3) La condition de la durée d'occupation minimale prévue au paragraphe (1) est réduite à une année pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

(4) Le salarié ayant été occupé dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement conformément à l'article L. 582-1, et ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour des motifs non inhérents à sa personne ou d'une cessation de la relation de travail en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'employeur, et qui vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite fixées au paragraphe (1) au cours des périodes d'indemnisation au titre de chômage complet prévues par l'article L. 521-11 peut également faire valoir le droit d'admission à la préretraite-ajustement.

(5) La condition d'âge prévue au paragraphe (1) ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines du fond.

(6) Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1), l'entreprise peut être autorisée par la convention visée à l'article L. 582-1 à admettre son personnel à la préretraite-ajustement à partir au plus tôt du 1er janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle le salarié vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

(7) Une période d'indemnisation en préretraite-ajustement au-delà de soixante-trois ans et jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis peut être autorisée par la convention prévue au paragraphe (1) de l'article L. 582-1 à condition que le montant de la pension à laquelle les salariés concernés ont déjà droit ne dépasse pas le montant de la pension minimale telle que définie à l'article 223 du Code de la sécurité sociale. »

4° Le paragraphe (1) de l'article L. 582-3 est complété par deux alinéas de la teneur suivante :

« Dans ce contexte l'Agence pour le développement de l'emploi se prononce sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle au cours des trois années précédant l'introduction de la demande.

La participation aux charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite n'est ni applicable à la partie indemnité compensatoire prévue à l'article L. 551-2 ni à la partie aide temporaire au réemploi visée au règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique. »

5° L'article L. 583-1 est modifié et subdivisé en cinq paragraphes de la teneur suivante :

« **Art. L. 583-1** (1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, ayant été occupé pendant cinq années au moins auprès de l'employeur qui introduit la demande, et justifiant de vingt années au moins de travail posté dans le cadre d'un mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives a droit à l'admission à la préretraite et au versement par l'employeur d'une indemnité de préretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois années avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

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

(2) Par dérogation au paragraphe (1) le salarié justifiant de quinze années de travail prestées dans le cadre d'un mode d'organisation du

travail fonctionnant par équipes successives ou en poste fixe de nuit au cours des vingt-cinq années précédant immédiatement le départ en préretraite peut également prétendre à l'admission à la préretraite. Un règlement grand-ducal définit la notion de travail de nuit au sens du présent paragraphe.

Un règlement grand-ducal peut étendre le bénéfice des dispositions du présent article à des salariés justifiant de vingt années de travail dans le cadre d'autres modes d'organisation du travail comportant la prestation régulière du travail de nuit.

La condition de la durée d'occupation minimale prévue au paragraphe (1) est réduite à une année pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

La condition d'âge prévue au premier alinéa du paragraphe (1) ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines de fond.

(3) La période d'indemnisation en préretraite ne peut pas dépasser trois années entières et prend fin à l'âge de soixante-trois ans accomplis au plus tard.

Toutefois, tout en respectant la limite des trois années, la fin de la période d'indemnisation en préretraite pour travail posté ou de nuit peut s'étendre jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée.

(4) Par dérogation aux dispositions du premier alinéa du paragraphe (1) l'entreprise éligible à la préretraite-ajustement conformément à l'article L. 582-1 peut être autorisée par la convention visée à l'article précité à admettre son personnel à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit au plus tôt à partir du 1^{er} janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle les salariés viennent à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

Le taux de participation visé au paragraphe (2) de l'article L. 582-3 s'applique à la période se situant avant la date de départ en préretraite des salariés postés et des salariés de nuit définie au paragraphe (1).

(5) Le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour des motifs non inhérents à sa personne ou d'une cessation de la relation de travail en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'employeur, et qui vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite fixées aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent au cours des périodes d'indemnisation au titre de chômage complet prévues par l'article L. 521-11 peut également bénéficier du régime de la préretraite. »

6° Le paragraphe (2) de l'article L. 583-3 est modifié comme suit :

« (2) L'employeur adresse copie de la demande à la délégation du personnel de l'entreprise. »

7° L'article L. 583-4 est modifié comme suit :

« **Art. L. 583-4** (1) La décision d'admission à la préretraite des salariés est prise par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur la base d'une demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit lui présentée par l'employeur, après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise; l'employeur est obligé de présenter la demande précitée au plus tard un mois avant l'ouverture des droits. Passé ce délai, le remboursement du Fonds pour l'emploi prend effet le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

L'employeur devra communiquer, par les moyens appropriés, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise.

(2) La décision d'admission visée au paragraphe (1) confère au salarié le droit à l'admission à la préretraite et au versement par l'employeur de l'indemnité de préretraite conformément aux dispositions de l'article L. 585-1, de même, elle confère à l'employeur le droit au concours du Fonds conformément aux dispositions de l'article L. 583-2. »

8° L'alinéa 2 de l'article L. 584-1 est modifié comme suit :

« La conclusion de la convention spéciale visée à l'alinéa qui précède est subordonnée à la présentation de l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise. »

9° L'article L. 584-2 est modifié et subdivisé en quatre paragraphes de la teneur suivante :

« Art. L. 584-2 (1) Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins, occupé depuis cinq années au moins sur un poste de travail comportant une durée de travail d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein, qui accepte une réduction de son temps de travail, peut solliciter le bénéfice de la préretraite progressive dans les conditions et selon les modalités de l'article L. 585-1, à condition d'être occupé dans une entreprise éligible conformément aux dispositions de l'article L. 584-1.

Le salarié sollicitant l'admission à la préretraite progressive doit remplir les conditions d'ouverture du droit soit à la pension de vieillesse, soit à la pension de vieillesse anticipée après la fin de la période d'indemnisation en préretraite.

(2) Le salarié visé au paragraphe (1) et occupé dans une entreprise couverte par une convention collective de travail et éligible au sens du paragraphe (1) de l'article L. 584-1, a droit à l'admission à la préretraite progressive.

(3) Le salarié visé au paragraphe (1) et occupé dans une entreprise ayant conclu une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, peut demander le bénéfice de l'admission à la préretraite progressive.

(4) La durée d'indemnisation en préretraite progressive ne peut pas dépasser trois années entières se situant entre le premier jour du mois suivant son cinquante-septième anniversaire et l'âge de soixante-trois ans accomplis.

Toutefois, la durée d'indemnisation en préretraite progressive peut s'étendre jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée.

La condition d'âge prévue au paragraphe (1) ne s'applique pas aux personnes admises à la pension de vieillesse anticipée au titre de l'assurance supplémentaire des salariés mineurs ou en qualité de salarié technique des mines du fond. »

10° L'article L. 584-3 est modifié comme suit :

« **Art. L. 584-3** (1) Le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite visée à l'article L. 585-1 y compris la part patronale des charges sociales afférentes à cette indemnité, à condition que l'employeur justifie l'embauche effective, sous le couvert d'un contrat de travail à temps plein ou d'un contrat de travail à temps partiel conclu à durée indéterminée, ou d'un contrat d'apprentissage :

1. d'un ou de plusieurs chômeurs indemnisés ou de demandeurs d'emploi sans emploi inscrits depuis trois mois au moins et lui proposés par l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de pourvoir, pour le moins, à la fraction du poste libérée par suite de la réduction de la durée de travail du salarié bénéficiant de la préretraite progressive. Sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi la durée d'inscription minimale peut être réduite à un mois ;
2. d'un ou de plusieurs salariés dont le contrat de travail à durée déterminée a été transformé en contrat à durée indéterminée dans les délais visés aux paragraphes (2) et (3) à condition que le contrat à durée déterminée ait été précédé d'une période d'indemnisation conformément aux dispositions du Livre V, Titre II ou d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi proposé à l'employeur conformément aux articles L.622-1 et suivants ;
3. d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi sans emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi prévue aux Chapitres III et IV du Titre II du Livre V et au Chapitre III du Titre IV du Livre V ;
4. d'un ou de plusieurs salariés ou d'apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles ou structurelles et exposés à un risque imminent de licenciement ;
5. d'un ou de plusieurs salariés provenant d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 513-3, homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;
6. d'un ou de plusieurs salariés provenant d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

(2) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches effectuées

dans les six mois qui précèdent l'admission à la préretraite respectivement dans les six mois qui suivent l'admission à la préretraite.

(3) Au cas où l'embauche compensatrice est effectuée moyennant contrat d'apprentissage, le délai fixé au paragraphe qui précède est étendu jusqu'au début de l'année scolaire d'apprentissage précédant le départ à la préretraite respectivement au début de l'année scolaire d'apprentissage suivant le départ à la préretraite.

(4) Pour les besoins de l'application des dispositions du présent article, peuvent être prises en considération les embauches de remplacement effectuées au sein d'une entité économique et sociale.

(5) Le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi est conditionné par le maintien dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux années, du salarié ou apprenti ayant fait l'objet de l'embauche compensatrice, sinon d'un autre demandeur d'emploi, répondant aux conditions fixées au paragraphe (1).

(6) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 585-7, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, à la demande de l'employeur et après consultation du Comité de conjoncture, accorder dispense, temporaire ou définitive, de l'observation de la condition de rééquilibrage visée à l'article L. 584-3, aux employeurs confrontés à des difficultés conjoncturelles ou structurelles particulièrement graves pour l'attribution du concours du Fonds pour l'emploi aux charges de la préretraite des salariés admis à la préretraite antérieurement à la demande de la dispense.

(7) L'entreprise comprise dans le champ d'application des dispositions des Chapitres II et IV du présent Titre, peut solliciter l'admission de son personnel à la préretraite progressive sans être tenue à l'observation de la condition de rééquilibrage visée au paragraphe (1).

Le taux de participation défini à l'article L. 582-3 s'appliquera également aux départs en préretraite progressive. »

11° L'alinéa 3 de l'article L.584-4 est modifié comme suit :

« La durée de travail à temps partiel du salarié admis à la préretraite progressive, fixée par l'avenant précité, doit être égale à quarante pour

cent au moins et à soixante pour cent au plus de la durée de travail antérieure. »

12° L'article L. 584-5, alinéa premier, est modifié comme suit :

« La convention visée à l'article L. 584-1, sinon la délégation du personnel de l'entreprise, peut établir les critères de priorité pour l'admission à la préretraite. A défaut d'obligation d'avoir une délégation du personnel, l'employeur, après consultation du personnel de l'entreprise, établit les critères de priorité. »

13° Les paragraphes (1) à (5) de l'article L. 585-1 sont modifiés comme suit :

« **Art. L. 585-1** (1) L'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire mensuel brut ainsi que de la partie variable du salaire effectivement dus pour les douze mois précédant immédiatement la période d'indemnisation pour une première période de douze mois, à quatre-vingts pour cent de ce salaire pour une seconde période de douze mois et à soixante-quinze pour cent de ce salaire pour la période restant à courir jusqu'au jour où le service de l'indemnité cesse conformément aux dispositions de l'article L. 585-6.

L'indemnité ne peut être supérieure au montant mensuel du plafond cotisable à l'assurance-pension.

(2) Toutefois en cas d'application de l'article L. 582-2, paragraphe (4), et de l'article L. 583-1, paragraphe (5), l'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale au montant de l'indemnité de chômage complet telle que fixée aux premier et deuxième alinéas du paragraphe (1) ainsi qu'aux paragraphes (2) et (3) de l'article L. 521-14.

(3) En cas d'application de l'alinéa 2 du paragraphe (5) de l'article L. 582-2, l'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est calculée sur base du salaire mensuel brut auquel le salarié a droit pour le mois au cours duquel il vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite, conformément au paragraphe (1) de l'article L. 582-2.

Il en est de même au cas où le salarié a droit à une augmentation salariale prenant effet moins de trois mois avant le premier jour du mois

suivant celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'admission à la préretraite, à condition toutefois qu'il fasse effectivement partie du personnel de l'entreprise au moment de la prise d'effet de l'augmentation en question.

(4) Sur demande, la période de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préretraite peut être portée jusqu'à dix-huit mois par décision du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

(5) Doivent être compris dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite :

1. les indemnités pécuniaires de maladie ;
2. les primes et suppléments courants ;
3. le treizième mois à raison d'un douzième par mois ;
4. la moyenne de la gratification des trois dernières années à raison d'un douzième par mois ;
5. l'indemnité compensatoire visée à l'article L. 551-2 (3) ;
6. l'aide temporaire au réemploi prévue au règlement grand-ducal du 17 juin 1994 fixant les modalités et conditions d'attribution 1. des aides à la mobilité géographique; 2. d'une aide au réemploi; 3. d'une aide à la création d'entreprises; 4. d'une aide à la création d'emplois d'utilité socio-économique, jusqu'à la fin des quarante-huit mois suivant l'attribution de l'aide ;
7. les pertes de salaire subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de chômage partiel ou de chômage dû aux intempéries ou en cas de chômage accidentel ou technique.

Sont exclus les salaires pour heures supplémentaires et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Sont à considérer comme augmentations du salaire au sens du deuxième alinéa du paragraphe (3), celles découlant d'adaptations barémiques telles l'attribution de biennales, de promotions, de recalculs du salaire personnel ou de dispositions de conventions collectives. »

14° Au paragraphe (1) de l'article L. 585-3 les références visées aux points 2. et 3. sont modifiées comme suit :

« 2. en cas de cessation de l'emploi du salarié embauché en remplacement du salarié admis à la préretraite conformément aux dispositions de l'article L. 584-3;

3. en cas de réembauchage d'un salarié conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 584-7. »

15° Les paragraphes (1) et (3) de l'article L. 585-4 sont modifiés comme suit :

« **Art. L. 585-4** (1) En cas de cessation des affaires de l'entreprise, intervenue après le départ en préretraite du salarié, le Fonds pour l'emploi se trouve, sur demande du salarié, subrogé dans les obligations de l'employeur à l'égard du salarié admis à la préretraite sur la base des dispositions des articles L. 582-2, L. 583-1 et L. 584-2. »

« (3) En cas de faillite ou de liquidation judiciaire, le versement de l'indemnité de préretraite par le Fonds pour l'emploi est de droit.

Dans les cas visés à l'alinéa qui précède, le bénéficiaire de l'indemnité de préretraite progressive peut demander le bénéfice de l'indemnité de chômage complet proratisée conformément aux articles L. 521-7 et suivants. L'indemnité de chômage complet proratisée sera calculée sur la perte de salaire subie par le salarié en préretraite progressive. »

16° Le point 2. de l'article L. 585-6 est modifié comme suit :

« 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-trois ans, sauf en cas d'application du quatrième alinéa du paragraphe (7) de l'article L. 582-2 ; »

17° Le paragraphe (4) de l'article L. 585-7 est modifié comme suit :

« (4) En cas d'inobservation par l'employeur des obligations lui imposées par le paragraphe (5) de l'article L. 584-3, les indemnités touchées sont obligatoirement récupérées au profit du Fonds pour l'emploi. »

18° L'article L. 586-1 est modifié comme suit:

« **Art. L. 586-1** Le concours du Fonds pour l'emploi, attribué conformément aux articles L. 582-3, L. 583-2 et L. 584-3, est liquidé sur la base d'un décompte mensuel établi par l'employeur et vérifié par l'Agence pour le développement de l'emploi; le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions détermine la forme et le contenu du formulaire-type à utiliser par l'employeur.

Le décompte mensuel est à présenter, sous peine de forclusion, dans les six mois qui suivent la fin du mois concerné. »

19° L'intitulé du Chapitre IX est modifié comme suit :

« Chapitre IX – Dispositions financières et relatives à l'accès aux données »

20° Le Chapitre IX est complété par un nouvel article L. 589-2 de la teneur suivante :

« **Art. L. 589-2** Le Centre commun de la sécurité sociale est tenu de transmettre par la voie informatique au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, sur sa demande, les données contenues dans les banques de données gérées par le Centre, en vue de la mise en œuvre du présent Titre. Les modalités d'application du présent alinéa peuvent être précisées par un règlement grand-ducal qui détermine également les données à fournir par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale en vue de l'exécution du présent Titre. »

Art. 3.

Par dérogation au point 2° de l'article 1. de la présente loi, les articles L. 581-1 à L. 581-9 concernant la préretraite-solidarité resteront en vigueur dans les entreprises couvertes soit par des conventions collectives de travail en cours d'application, soit par des conventions signées avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, pendant une durée maximale de trois ans à compter de leur signature.

III. Commentaire des articles

Ad Art. 1.

Comme le champ d'application de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit a été élargi aux bénéficiaires de l'indemnité de chômage complet par l'article L. 583-1, paragraphe (4), le corollaire en est qu'il y a lieu de modifier l'article L. 521-14 en précisant à l'alinéa 5 du paragraphe (1) que la dégressivité du plafond ne s'applique pas.

Ad Art. 2.

Ad 1

L'intitulé « Chapitre Premier – Préretraite-solidarité » et les dispositions légales y contenues sont abrogés.

Ad 2°

Le paragraphe (3) de l'Art. L. 582-1 est complété par l'indication que la convention signée entre le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions n'est conclue que pour un an. Comme il s'agit d'une mesure qui vise à accompagner une entreprise en phase de restructuration, il y a lieu de vérifier année par année non seulement la situation financière de l'entreprise visée mais également la situation économique en général. Le nouvel avis du Comité de conjoncture se prononcera sur le taux de participation et tiendra compte de la dégradation ou de l'amélioration de la situation financière de l'entreprise. Etant donné que le Comité de conjoncture, à composition tripartite, siège tous les mois, il s'agit de l'institution la plus adéquate pour se prononcer sur la question de savoir si la situation de l'entreprise justifie le recours à la présente mesure et, le cas échéant, son maintien après une année.

Pour permettre une planification à plus long terme dans les entreprises ayant conclu un plan social ou un plan de maintien dans l'emploi, il est proposé de prévoir que la durée de validité de la convention à conclure en application de l'article L. 582-1 peut dépasser la durée de validité d'un an sans pouvoir cependant dépasser la durée de validité du plan social respectivement du plan de maintien dans l'emploi.

Le nouveau paragraphe (4) de l'Art. L. 582-1 vise à apporter plus de flexibilité au niveau de l'application de la préretraite-ajustement. Par ailleurs la nouvelle formulation proposée tient compte des remarques

exposées par le Directeur du Trésor lors de la vérification du compte à rendre par le comptable extraordinaire en matière de préretraite. Cette disposition permet de faire bénéficier une entité économique et sociale de l'entreprise de la préretraite-ajustement tout en permettant à d'autres entités de l'entreprise d'absorber le sureffectif de l'entité qui connaît des difficultés.

Ad 3°

Pour faciliter la lecture de l'Art. L. 582-2 il est proposé de le subdiviser en sept paragraphes. Pour éviter des abus du système généreux de la préretraite-ajustement il est ajouté au paragraphe (1) l'obligation pour le salarié d'avoir une relation de travail avec l'entreprise depuis au moins cinq ans. En vue d'apprécier le respect de cette condition légale l'appartenance quinquennale est vérifiée par rapport au numéro d'identification de l'entreprise auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

Il est ajouté un nouveau paragraphe (2) prévoyant que la période d'indemnisation ne peut pas dépasser trois ans mais qu'elle peut aller au-delà de l'âge de soixante ans sans pouvoir dépasser soixante-trois ans même si à soixante ans le salarié concerné remplit déjà les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée. Cette modification légale permet à des salariés qui pourraient déjà bénéficier d'une pension de compléter leur carrière d'assurance étant donné qu'ils n'étaient pas prêts à quitter la vie active, souvent pour des raisons personnelles. Par ailleurs, ce changement de texte vise à tenir compte des remarques formulées par l'OCDE et d'autres institutions internationales reprochant aux autorités luxembourgeoises de ne pas encourager suffisamment les salariés à prolonger leur vie active.

Au nouveau paragraphe (3) la condition d'occupation minimale de cinq ans est réduite à un an pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise en liquidation judiciaire.

Au nouveau paragraphe (4) il s'agit de remplacer la référence à l'alinéa qui précède par la référence au paragraphe qui précède et d'ajouter à la faillite de l'employeur également la liquidation judiciaire afin d'être en conformité avec la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002.

Au nouveau paragraphe (5) aux alinéas 1 et 2, les références à l'alinéa premier sont à remplacer par paragraphe (1).

Les dispositions dérogatoires reprises à l'alinéa final de l'ancien article L. 582-2 sont reprises aux nouveaux paragraphes (6) et (7).

La dérogation prévue au paragraphe (6) prévoit la possibilité d'anticiper le départ en préretraite au 1^{er} janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle le salarié remplit les conditions d'admission à la pension de vieillesse ou à la pension de vieillesse anticipée.

La dernière phrase de l'alinéa final de l'ancien article L. 582-2 est reprise au paragraphe (7) et permet d'indemniser le salarié au-delà de l'âge de soixante-trois ans accomplis et jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis à condition que le montant de la pension ne dépasse pas le montant de la pension minimale et sans que la durée d'indemnisation ne puisse dépasser trois ans. Cette disposition limite l'application de la présente dérogation à des salariés qui, après la fin l'indemnisation en préretraite à soixante-trois ans toucheraient un montant qui ne leur permettrait pas de vivre décemment.

Ad 4°

Le paragraphe (1) de l'article L. 582-3 est complété par deux alinéas. Le premier prévoit l'avis de l'ADEM par rapport à la politique de l'emploi de l'entreprise visée. L'ADEM vérifiera d'une part, auprès de ses différents services les déclarations de postes vacants et, d'autre part si des demandeurs d'emploi indemnisés ou non répondant au profil recherché ont été engagés pendant une période de trois années précédant l'introduction de la demande. Le rapport de l'ADEM portera en outre sur les nouvelles embauches réalisées par l'entreprise au cours de la même période de référence.

Pour combler l'actuel vide juridique il est proposé d'ajouter un alinéa indiquant que la participation aux charges résultant du versement de l'indemnité de préretraite n'est ni applicable à la partie indemnité compensatoire en matière de reclassement ni à la partie aide temporaire au réemploi visées au règlement grand-ducal applicable.

Ad 5°

L'article L. 583-1 est subdivisé en cinq paragraphes.

A l'instar de ce qui est prévu pour la préretraite-ajustement, il est également ajouté au premier paragraphe une condition minimale

d'occupation du salarié de cinq ans auprès de l'employeur qui présente la demande.

Au paragraphe (2) il est tenu compte de la pénibilité du travail de nuit presté dans le mode d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives ou en poste fixe de nuit et sur les conséquences que ce mode de travail peut avoir sur l'organisme humain pour réduire le nombre d'années de travail accomplies de vingt à quinze ans, en prenant en compte les vingt-cinq années précédant immédiatement le départ en préretraite. Un règlement grand-ducal définit le poste de nuit. Il est ajouté un troisième alinéa au paragraphe (2) prévoyant que la condition d'occupation minimale est réduite à un an au cas où il s'agit de salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise en liquidation judiciaire.

Au dernier alinéa du paragraphe (2) la référence au premier alinéa est remplacée par la référence au premier alinéa du paragraphe (1).

Le paragraphe (3) prévoit que la période d'indemnisation en préretraite ne peut en principe dépasser trois années entières et prend fin à l'âge de soixante-trois ans accomplis sauf pour les salariés n'ayant pas encore droit à une pension de vieillesse anticipée avant l'âge de soixante-cinq ans accomplis.

Le paragraphe (4) crée la possibilité pour les salariés occupés dans une entreprise éligible à la préretraite-ajustement et remplissant les conditions d'admission à une préretraite pour travail posté ou de nuit de bénéficier de la préretraite au plus tôt à partir du 1^{er} janvier de la troisième année de calendrier précédant celle au cours de laquelle ces salariés viennent à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension.

L'entreprise qui est tenue de participer au coût engendré par le versement de l'indemnité de préretraite dans le cadre de la préretraite-ajustement devra également participer au coût résultant de la période d'indemnisation se situant avant l'accomplissement de l'âge à partir duquel le départ à la préretraite pourrait se faire en application du paragraphe (1).

Un nouveau paragraphe (5) prévoit la possibilité d'élargir le champ d'application au demandeur d'emploi indemnisé ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour un motif non inhérent à sa

personne ou d'une cessation de la relation de travail en cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'employeur.

Ad 6°

Au paragraphe (2) de l'article L. 583-3 la terminologie relative aux organes de représentation des salariés est adaptée par rapport au nouveau texte concernant le dialogue social.

Ad 7°

Dans le texte actuel l'indication que l'employeur doit présenter un relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite est remplacée par la demande de concours du Fonds pour l'emploi à la préretraite pour travail posté ou de nuit. Par ailleurs les formulaires à présenter pour solliciter le bénéfice de la préretraite reprennent la même terminologie.

Le texte actuel prévoyant un délai est muet sur les conséquences du non-respect par l'employeur de ce délai. De ce fait il est proposé que le remboursement ne prenne effet que le premier jour du mois au cours duquel la requête est introduite.

La terminologie relative aux organes de représentation des salariés est adaptée par rapport au nouveau texte concernant le dialogue social.

Il y a également lieu d'adapter la terminologie de l'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 583-4 actuel où au lieu de parler de relevé on indique que l'employeur devra communiquer par les moyens appropriés, comme par exemple par envoi d'un courrier électronique, la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel de l'entreprise.

Finalement, il y a lieu de redresser une erreur matérielle au paragraphe (2) en remplaçant le renvoi à l'article L. 582-3 par le renvoi aux dispositions de l'article L. 583-2.

Ad 8°

La terminologie de l'alinéa 2 de l'article L. 584-1 est à adapter à celle utilisée dans le cadre de la nouvelle législation proposée en matière de dialogue social et les termes délégation compétente, ou, à défaut, comité mixte d'entreprise sont à remplacer par les termes « délégation du personnel de l'entreprise ».

Ad 9°

L'article L. 584-2 est subdivisé en quatre paragraphes.

Le paragraphe (1) énumère les conditions qui doivent être remplies par le salarié sollicitant le bénéfice de la préretraite progressive :

- être âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins ;
- occuper un poste comportant une durée de travail d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein depuis au moins cinq ans auprès de l'employeur qui introduit la demande ;
- être occupé dans une entreprise éligible à la mesure ;
- accepter une réduction du temps de travail ;
- avoir un droit à pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée au moment de la fin de l'indemnisation en préretraite.

Le paragraphe (2) confère un droit à la préretraite progressive au salarié occupé dans une entreprise où la préretraite progressive a été négociée dans le cadre d'une convention collective.

Le paragraphe (3) précise que le salarié occupé dans une entreprise ayant signé une convention spéciale avec le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut, avec l'accord de son employeur, solliciter le bénéfice de l'admission au régime de la préretraite progressive.

Le paragraphe (4) définit la durée d'indemnisation qui peut aller au-delà de l'âge de soixante ans du salarié préretraité sans pouvoir excéder une durée maximale de trois années.

Ad 10°

A l'article L. 584-3 la subdivision en paragraphes est maintenue, mais pour faciliter l'application du texte, les différents paragraphes sont réorganisés et un paragraphe nouveau est ajouté. La condition de la relation causale entre l'embauche compensatrice et le départ progressif en préretraite est abandonnée.

Le paragraphe (1) précise que l'embauche compensatrice pourra se faire sous le couvert d'un contrat de travail à temps plein, à temps partiel, à chaque fois sous forme d'un contrat à durée indéterminée, ou sous la forme d'un contrat d'apprentissage. Ces précisions figurent à l'actuel paragraphe (2) de l'article L. 584-4.

Le même paragraphe (1) énumère en six points les différentes alternatives offertes à l'employeur en relation avec les embauches à réaliser pour avoir droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la préretraite progressive. Par rapport au texte actuel, de nouvelles options ont été ajoutées qui sont reprises ci-dessous sous les points 2., 3., 5. et 6. .

Les différentes possibilités sont les suivantes :

- au point 1. il est prévu que l'entreprise peut engager des chômeurs indemnisés ou des demandeurs d'emploi. Pour ces derniers il a été ajouté qu'ils doivent être sans emploi et la durée d'inscription a été diminuée de six à trois mois et peut être réduite, dans des cas exceptionnels, à un mois, sur avis de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- au point 2. est également pris en compte l'engagement définitif des salariés dont le contrat à durée déterminée a été précédé d'une période d'indemnisation au chômage respectivement d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi sans emploi sous réserve que le salarié ait été proposé par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi ;
- au point 3. est également pris en compte l'engagement sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée, d'un ou de plusieurs demandeurs d'emploi sans emploi bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi ;
- au point 4. est également pris en compte l'engagement, sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée, de salariés ou d'apprentis provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles ou structurelles à condition qu'ils soient exposés à un risque de licenciement ;
- au point 5. est également pris en compte l'engagement, sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée, de salariés provenant

d'une entreprise ayant conclu un plan de maintien dans l'emploi homologué par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions ;

- au point 6. est également pris en compte l'engagement définitif de salariés provenant d'une entreprise en faillite. Dans un souci du respect de la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002, l'engagement de salariés provenant d'une entreprise en liquidation judiciaire est également accepté.

Le premier alinéa des paragraphes (4) et (5) actuels deviennent le paragraphe (2) qui définit la période pendant laquelle les embauches effectuées sous contrat à durée indéterminée peuvent être prises en considération.

Le deuxième alinéa des paragraphes (4) et (5) actuels deviennent le paragraphe (3) qui définit la période pendant laquelle les embauches effectuées sous contrat d'apprentissage peuvent être prises en considération et la référence à l'alinéa est remplacée par paragraphe.

Un nouveau paragraphe (4) permet à l'entreprise de faire des embauches de compensation d'une entité économique et sociale à l'autre. Cette nouvelle disposition permet à une entreprise organisée sous différentes entités de remplacer des départs à la préretraite progressive dans une entité en difficultés par une embauche dans une autre entité ayant un besoin en personnel.

Le premier alinéa du paragraphe (6) actuel devient le paragraphe (5) et la référence aux paragraphes (1) à (3) est remplacée par la référence au paragraphe (1).

Le deuxième alinéa du paragraphe (6) actuel devient le paragraphe (6) qui permet au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions de donner dispense de l'embauche compensatrice aux entreprises ayant eu recours à la préretraite progressive et qui connaissent des difficultés conjoncturelles ou structurelles. Cette dispense ne s'appliquera qu'aux dossiers déjà en cours au moment du constat de la détérioration de la situation de l'entreprise et permettra de continuer les remboursements du Fonds pour l'emploi même si les conditions d'application de l'article L. 584-3 ne sont plus remplies.

Un nouveau paragraphe (7) rend possible un départ à la préretraite progressive sans embauche compensatrice dans des entreprises éligibles tant à la préretraite-ajustement qu'à la préretraite progressive.

Cette disposition permet à l'employeur de continuer à occuper encore partiellement des salariés faisant partie du sureffectif sans devoir renoncer complètement à leur expérience professionnelle confirmée.

D'un autre côté cette disposition donnera la possibilité aux salariés de se familiariser avec le passage de la vie active à la retraite.

Il est précisé dans un alinéa final que le taux de participation défini en application de l'article L. 582-3 s'appliquera également aux départs en préretraite progressive dans les entreprises éligibles à la préretraite-ajustement.

Ad 11°

Le paragraphe (2) actuel de l'article L. 584-4 est intégré au paragraphe (1) de l'article L. 584-3. De ce fait la subdivision en paragraphes devient superfétatoire.

Il est précisé que la durée de travail à temps partiel du salarié admis à la préretraite progressive est à proratiser par rapport à la durée antérieure du travail qui doit avoir été égale à au moins soixante-quinze pour cent d'un poste de travail à temps plein.

Ad 12°

Il y a lieu de rectifier une erreur matérielle à l'article L. 584-5 et de remplacer la référence à l'article L. 581-1 par la référence à l'article L.584-1.

La terminologie de l'article L. 584-5 est à adapter à celle utilisée dans le cadre de la nouvelle législation proposée en matière de dialogue social.

Ad 13°

Pour aller à l'encontre des abus constatés depuis des années en ce qui concerne le salaire mensuel et la partie variable du revenu à prendre en compte pour la définition du salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de préretraite, il est proposé d'étendre la période de référence de trois à douze mois.

En fait il a été constaté que maints salariés ont essayé, de connivence avec leur employeur, de relever d'une manière substantielle, leur indemnité de préretraite en prestant un nombre extraordinairement élevé d'heures donnant droit à des suppléments pour travail de dimanche, jour

férié ou de nuit prestées au cours des trois mois précédant immédiatement le départ à la préretraite.

Au paragraphe (1) de l'article L. 585-1 le terme « touché » est remplacé par le terme « dus » pour éviter que le salaire de référence ne comprenne des éléments de salaire dépassant la période de référence des douze mois précédant immédiatement le départ en préretraite. Ce changement de terminologie permet de prendre en compte le fait que maintes entreprises paient la partie variable du salaire, comme par exemple les suppléments pour travail de dimanche, nuit ou jour férié, avec un retard.

Au paragraphe (2) il est précisé que l'indemnité de préretraite des chômeurs remplissant les conditions d'admission à la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit au cours de leur indemnisation au chômage est égale au montant de l'indemnité de chômage complet à l'instar des chômeurs provenant d'une entreprise éligible à la préretraite-ajustement.

En raison du fait qu'au paragraphe (1) il est proposé de rendre obligatoire pour le calcul du salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de préretraite de prendre la moyenne annuelle du salaire mensuel brut ainsi que de la partie variable du revenu de l'année précédant le départ en préretraite, la première phrase du paragraphe (4) de l'article L. 585-1 devient superflue. La possibilité d'étendre, par décision ministérielle, la période de référence jusqu'à dix-huit mois est maintenue.

En vue de faciliter l'application du texte concernant les différents composants du revenu à prendre en compte pour la détermination du salaire de référence il est proposé de procéder par une énumération.

Pour ce qui est de la prise en compte de la gratification il est prévu de table sur la moyenne des montants alloués pour les trois années précédant immédiatement le départ en préretraite. Cette précision est nécessaire pour éviter des abus constatés en matière d'allocation d'une gratification extraordinairement élevée et comprenant une partie pouvant être qualifiée de cadeau de départ.

Par rapport au texte actuel trois éléments sont ajoutés, à savoir, sous un point 5. la prise en compte de l'indemnité compensatoire visée au paragraphe (3) de l'article L. 551-2; sous un point 6. l'aide temporaire au réemploi ; et sous un point 7. les pertes de salaire subies par le salarié au cours de la période de référence au titre de chômage partiel ou de chômage dû aux intempéries ou en cas de chômage accidentel ou

technique. Ces ajouts servent à combler un vide juridique et à enlever une incertitude en ce qui concerne les différents éléments de calcul à prendre en compte lors de la définition de la base servant au calcul de l'indemnité de préretraite.

Ad 14°

En raison de l'abolition de la préretraite-solidarité les références aux points 2. et 3. de l'article L. 585-3 actuel sont à remplacer par les références suivantes : au point 2. il y a lieu de citer l'article L. 584-3 et au point 3. l'article L. 584-7.

Ad 15°

Au paragraphe (1) de l'article L. 585-4 actuel, les références aux articles L.581-2 et L. 583-1 sont remplacées par les références aux articles L. 583-1 et L. 584-2. Ces modifications s'imposent en raison de l'abolition du régime de la préretraite-solidarité et de l'oubli de faire référence à la préretraite progressive.

Dans un souci du respect de la directive communautaire 2002/74/CE du 23 septembre 2002, le versement de l'indemnité de préretraite par le Fonds pour l'emploi est également de droit en cas de liquidation judiciaire.

Au paragraphe (3) est ajouté un deuxième alinéa pour combler un vide juridique visant la situation du salarié admis en préretraite progressive qui risque de ne plus toucher son salaire en raison de la cessation des affaires de son employeur. Dans ce cas il touchera l'indemnité de chômage proratisée.

Ad 16°

Pour les mêmes raisons déjà évoquées sub ad art. 3, alinéa 2, le point 2. de l'article L. 585-6 est modifié pour permettre aux salariés de bénéficier de la préretraite jusqu'à l'âge de soixante-trois ans accomplis.

Au même point 2. la référence à l'alinéa final de l'article L. 582-2 doit être adaptée en indiquant qu'il s'agit du dernier alinéa du paragraphe (5) de l'article L. 582-2., en raison de la subdivision en paragraphes de l'article précité.

Ad 17°

En raison de la réécriture de l'article L. 584-3, il y lieu de changer la référence figurant au paragraphe (4) de l'article L. 585-7 actuel en paragraphe (5) de l'article L. 584-3.

Ad 18°

Les références citées à l'article L. 586-1 actuel sont modifiées : l'article L. 581-6 est abandonné en raison de l'abolition de la préretraite-solidarité, et l'article L. 584-3 est ajouté alors qu'il avait été oublié de le reprendre dans l'énumération de l'article L. 586-1 actuel.

En vue d'une simplification administrative, un délai d'introduction des décomptes mensuels de six mois est retenu. Passé ce délai, la liquidation des montants réclamés peut être refusée.

Ad 19° et 20°

Pour l'application de la présente législation il est absolument nécessaire pour les agents en charge du suivi des dossiers de vérifier si les conditions des cinq années d'occupation auprès de l'employeur présentant la demande d'admission à la préretraite sont remplies dans le chef des futurs bénéficiaires. Pour être à même de vérifier l'exactitude des salaires déclarés il s'avère indispensable de consulter les banques de données gérées par le Centre commun de la sécurité sociale.

Pour des raisons d'organisation de la numérotation du Code il est proposé d'intégrer ce nouvel article L. 589-2 dans le dispositif du Chapitre IX dont le titre est adapté en conséquence au point 19. De l'article 2 du projet.

Ad Art. 3

Afin de tenir compte des contrats collectifs et conventions qui sont d'application au moment de l'entrée en vigueur de la loi le présent article prévoit que les dispositions concernant la préretraite-solidarité contenues dans ces accords resteront d'application pour une durée maximale de trois ans à compter de la signature.