



## COMMUNIQUE DE PRESSE

### Avis de la CSL sur le projet de loi concernant la politique de gestion des âges

Lors de son assemblée plénière en date du 19 juin 2014 sous la présidence de Jean-Claude Reding, la Chambre des salariés a adopté son avis concernant le projet de loi introduisant un paquet de mesures en matière de politique des âges.

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

Plan de gestion des âges : une nouvelle responsabilité pour les partenaires sociaux

Le projet prévoit de créer l'obligation pour les entreprises qui occupent habituellement 150 salariés au moins, de mettre en place un plan de gestion des âges.

La CSL salue le principe de l'introduction d'un plan de gestion des âges dans les entreprises, alors qu'elle a déjà eu l'occasion de formuler une recommandation en ce sens au législateur.

La CSL estime néanmoins qu'une entreprise de moins de 150 salariés, qui s'engage en quelque sorte volontairement dans un plan de gestion des âges, doit aussi pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par le projet de loi.

Par ailleurs, le lien entre la gestion des âges et la codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises doit être tracé par le projet de loi. Le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises prévoit d'investir la délégation du personnel d'un certain pouvoir de codécision dans les entreprises de 150 salariés et plus.

En sus des attributions revenant à ce titre à ce jour au comité mixte d'entreprise, le projet de loi élargit le mécanisme de codécision au volet de la formation professionnelle. La CSL estime que le plan de gestion des âges prévu par le présent projet de loi doit aussi entrer dans ce mécanisme de codécision. Le plan de gestion des âges doit faire l'objet de réelles discussions et négociations entre l'employeur et les représentants des salariés. Le plan doit reposer sur un consensus employeur/représentants des salariés et doit être renégocié à des intervalles réguliers et cela sur base d'une évaluation du plan existant. La gestion des âges dans l'entreprise doit en outre être anticipative. En cas de désaccord entre les parties, l'Office national de conciliation doit alors être compétent.

Etendre la période de référence des travailleurs à temps partiel de 4 semaines à 4 mois est discriminatoire

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





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

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

Aussi cette différence de traitement est d'une part contraire au principe de non-discrimination expressément énoncé dans la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens. Il constituera d'autre part dans la plupart des entreprises une discrimination indirecte entre hommes et femmes prohibée tant par le droit national que le droit européen, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

Cumul d'une pension de vieillesse anticipée partielle avec un emploi à temps partiel : la CSL fait une proposition de loi

Le projet de loi prévoit de ne plus faire cesser de plein droit le contrat de travail avec le jour où le salarié se voit attribuer une pension de vieillesse, mais à condition que celui-ci décide, en accord avec son employeur, de continuer la relation de travail à temps partiel. Le texte du projet indique que le salarié touche alors en même temps « une partie de sa pension ».

Si cette proposition législative n'est pas claire, notamment dans la mesure où l'on ne sait ce que vise la notion « une partie de sa pension », la CSL propose de créer de nouvelles dispositions légales claires, permettant de cumuler un travail à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle, ceci sur base d'un véritable droit au travail à temps partiel. Des articles afférents nouveaux seraient donc à insérer dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale. Ainsi le salarié remplissant les conditions pour une pension de vieillesse anticipée, aurait droit à une réduction de sa durée du travail pouvant atteindre 50% au maximum.

La CSL formule une proposition de loi détaillée sur ce point, annexée à son avis, permettant aux salariés de prolonger leur vie active tout en sortant progressivement de la vie professionnelle.

L'avis de la CSL peut être consulté sur [www.csl.lu](http://www.csl.lu).

Luxembourg, le 26 juin 2014

communiqué N°09

