



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

19 juin 2014

AVIS II/17/2014

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

..... AVIS

Par lettre du 4 avril 2014, réf : NS/GT/cb, monsieur Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a transmis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

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

2. Selon l'exposé des motifs, ce projet de loi est le résultat d'une longue négociation entre partenaires sociaux au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi. Si l'objectif n'a pas véritablement fait débat, les modalités et les instruments représentent, selon le Gouvernement, un compromis entre les différentes positions. Notons que les syndicats ne partagent pas ce point de vue.

Dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme de l'assurance pension (avis I/11/2012), la CSL relevait que ladite réforme visait globalement une diminution des prestations qui devrait être compensée par un allongement de la vie active. Or, cet allongement n'est réaliste que si les salariés ont effectivement la possibilité de continuer à travailler ou de retrouver un emploi après 50 ans. En effet, les entreprises sont de plus en plus réticentes à conserver ou à embaucher des salariés âgés.

Or, il est reconnu que, bien souvent, les travailleurs plus âgés ne bénéficient pas de conditions de travail conformes à leur âge ou conditions de santé. Des phénomènes comme le syndrome d'épuisement professionnel (ou *burnout*), par exemple, poussent les salariés de plus de 57 ans à désirer quitter avec hâte leur emploi pour partir à la retraite. D'autre part, la décision de quitter l'entreprise n'est pas toujours prise par le salarié. En effet, lors de restructurations ou en cas de difficultés économiques, ce sont en premier lieu les travailleurs âgés qui sont obligés par l'employeur d'avoir recours aux départs anticipés.

Dès lors, 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 mesures qui conviennent le mieux à la situation particulière de l'entreprise.

3. Le principal apport de ce projet est l'introduction d'un nouvel instrument : le plan de gestion des âges, devant favoriser le maintien des seniors dans l'emploi en mettant l'accent par exemple sur leur formation continue, la mise en place de partenariats intergénérationnels entre jeunes et seniors.

Ce projet modifie également ponctuellement le Code du travail en introduisant plusieurs éléments de flexibilité visant, d'une part, à inciter les entreprises à redonner une chance aux seniors via un stage non indemnisé et, d'autre part, à garder plus longtemps les salariés seniors dans l'entreprise, en leur permettant de réduire leur temps de travail.

Enfin, une proposition sans réel lien avec la politique des âges a pour conséquence une dégradation des droits des salariés à temps partiel quel que soit leur âge.

I. Introduction d'un plan de gestion des âges

1. Entreprises visées

4. Le projet limite l'obligation de mettre en place un plan de gestion des âges aux entreprises qui occupent habituellement 150 salariés couverts par un contrat de travail.

Le terme « habituellement » est défini comme la moyenne des trois dernières années de calendrier.

4bis. Selon la Chambre des salariés, le projet doit fixer une date à laquelle se placer pour procéder au calcul de cette moyenne.

5. Le commentaire des articles justifie ce seuil en avançant le fait que c'est le même que celui appliqué en matière de codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

5bis. La CSL salue le principe de l'introduction d'un plan de gestion des âges dans les entreprises. En effet, le projet de loi suit en cela la recommandation formulée par notre Chambre, dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme de l'assurance pension, qui appelait le Luxembourg à s'inspirer de la législation française.

Néanmoins, il est légitime de se demander pourquoi les entreprises de moins de 150 salariées, représentant une large majorité des employeurs, sont épargnées par le présent projet de loi ? Il est en outre regrettable que les auteurs du projet de loi n'ont pas assorti celui-ci de statistiques précisant notamment le nombre de salariés concrètement visés par ce projet de loi et le nombre de salariés non visés par ce projet de loi.

Nombre total d'entreprises	Sans salarié	De 1 à 4 salariés	De 5 à 9 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	Au-delà de 250 salariés
32 732	12 354	12 391	3 579	3 498	241	169

STATEC Nombre d'entreprises actives par classe de taille 2010 - 2011 (NACE Rév. 2)

Notons que ce projet s'inspire fortement de la loi française, qui applique pour sa part un seuil de 50 salariés. En Belgique, un système semblable existe depuis le 1^{er} janvier 2013. Chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

La CSL invite les auteurs du projet de loi à considérer les modèles de nos pays voisins.

Il doit en tout état de cause être garanti qu'une entreprise de moins de 150 salariés, qui s'engage en quelque sorte volontairement dans un plan de gestion des âges, puisse aussi bénéficier des dispositifs prévus par le présent projet de loi telle que par exemple l'assistance d'experts visés par le futur article L.281-4 dernier alinéa du projet de loi, par exemple .

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 être anticipative.

En cas de désaccord entre les parties, l'Office national de conciliation doit alors être compétent.

2. Contenu du plan de gestion des âges

6. Le projet propose une liste de sept mesures dont trois au moins doivent être adoptées dans le plan :

- 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.

6bis. Ces propositions restent très vagues et générales. Encore faudrait-il donner des exemples concrets d'application dans les entreprises.

La CSL estime que les entreprises ne doivent pas se contenter de choisir trois de ces mesures et les inscrire dans un document appelé « plan de gestion des âges », mais elles doivent décrire les illustrations pratiques qu'elles proposent à leurs salariés.

La loi française oblige de fixer dans l'accord des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Doivent également être précisées les modalités d'intégration, d'accompagnement et des salariés âgés aux mesures de formation.

3. Mode d'adoption du plan de gestion des âges

3.1. Implication des partenaires sociaux

7. 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.

Le projet précise qu'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.

7bis. La CSL rappelle qu'elle estime que le plan de gestion des âges prévu par le présent projet de loi doit entrer dans le mécanisme de codécision et relever à ce titre de la compétence du comité mixte.

En cas de désaccord entre les parties, l'office national de conciliation doit alors être compétent.

Il y a néanmoins lieu de soulever une contradiction dans le projet de loi : Pourquoi soumettre le plan pour avis à la délégation alors qu'elle participe à la négociation et le signe selon le texte du projet?

3.2. Intervention du Comité permanent du travail et de l'emploi

8. Le projet instaure un secrétariat auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi devenu nécessaire par les nouvelles attributions que ce comité reçoit dans le cadre de l'homologation des plans de gestion des âges.

➤ *Instruction des plans après leur signature par les partenaires sociaux*

9. 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.

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.

Le plan de gestion des âges est finalement soumis pour homologation au ministre du Travail qui statue après avoir entendu le Comité permanent du travail et de l'emploi en son avis.

➤ *Conciliation en cas de désaccord des partenaires sociaux*

10. 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, un plan en vue de son homologation.

10bis. La CSL rappelle qu'elle estime que le plan de gestion des âges doit relever du pouvoir de décision du comité mixte d'entreprise, voir dans l'optique du projet de loi 6545, du pouvoir de codécision de la délégation du personnel.

En cas de désaccord entre les parties, l'office national de conciliation doit alors être compétent, conformément à l'article L. 424-5 du Code du travail.

A titre subsidiaire la CSL tient à relever que la procédure de conciliation telle que prévue par le projet de loi est dénuée de toute contrainte et risque fort de n'avoir aucune efficacité.

En effet, que se passe-t-il si l'une des parties s'oppose à la saisine du Comité permanent du travail et de l'emploi ?

Pire encore, une fois le Comité saisi du dossier, celui-ci ne peut que *formuler des recommandations et inviter* les parties à reprendre les négociations.

Une simple invitation des partenaires sociaux à rediscuter est insuffisante. La loi doit être plus contraignante.

Les partenaires sociaux doivent en tout état de cause avoir l'obligation de négocier avec, au terme de la procédure de négociation une procédure devant l'Office national de conciliation, si les négociations échouent.

La CSL estime qu'une homologation des plans de gestion par le ministre n'est pas nécessaire, sauf les cas dans lesquels la mise en œuvre du plan nécessite l'intervention d'un ministère dans la mesure où l'entreprise touchera des subventions du fait des mesures mises en place.

3.3. Entreprises soumises à une convention collective de travail (CCT)

11. 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 dans le cadre de la convention collective.

12. Sont exemptes de l'obligation d'instaurer un plan de gestion des âges, 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 dans la liste du point 6 supra. Cette disposition doit être agréée expressément par le ministre du Travail lors du dépôt de la convention collective de travail en question.

13. Une convention collective de travail sectorielle pourra également fixer un cadre général relatif à la gestion des âges. Chaque entreprise relevant de ce secteur et comptant au moins 150 salariés, devra élaborer un plan de gestion des âges conforme au cadre général et applicable à son entreprise.

3.4. Refus d'homologation du plan par le ministre

14. En cas de refus d'homologation d'un plan non conforme aux dispositions légales, le ministre du Travail 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.

14bis. La CSL rappelle qu'elle estime qu'une homologation des plans de gestion par le ministre n'est pas nécessaire, sauf les cas dans lesquels la mise en œuvre du plan nécessite l'intervention d'un ministère dans la mesure où l'entreprise touchera des subventions du fait des mesures mises en place.

4. Délais

4.1. Durée de validité

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

Lorsque le plan est lié à une CCT, il a la même durée de validité que celle-ci.

La CSL est d'avis que le projet de loi doit prévoir que la mise en œuvre du plan de gestion des âges doit être accompagnée d'un bilan annuel, à dresser par le comité mixte d'entreprise et à soumettre à l'avis de la délégation du personnel.

4.2. Délai pour adopter un plan de gestion des âges

16. Le projet accorde aux entreprises un délai de trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la future loi, afin de leur permettre d'adopter un plan de gestion des âges.

16bis. Notre Chambre trouve exagérément long le délai de trois ans accordé aux entreprises pour mettre en place un plan de gestion des âges. Elle demande qu'il soit réduit à une année.

5. Sanction

17. Le ministre du Travail peut, sur base d'un rapport transmis par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines, 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.

17bis. Cette sanction devrait faire l'objet d'un article séparé du projet afin de s'assurer de sa lisibilité et ainsi lui permettre de jouer son rôle incitatif.

17ter. Une sanction même élevée ne peut jouer ce rôle incitatif que si elle est mise en œuvre. Notre institution espère que le ministre n'hésitera pas à sanctionner si besoin.

La CSL se demande en outre si un système d'astreinte par jour de retard d'adoption d'un plan de gestion des âges ne serait pas plus efficace. La loi pourrait accorder au ministre le droit de fixer une telle astreinte en même temps qu'il accorde à l'entreprise défaillante un délai pour se conformer à la loi.

6. Création d'un Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail

18. 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.

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.

Il 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.

18bis. Le Comité permanent du travail et de l'emploi est composé en plus des membres issus du gouvernement, de représentants des salariés et des employeurs. Notre institution estime que le Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail doit être directement attaché au CPTE de façon à exercer ses missions sous le contrôle du CPTE.

Toute délégation du personnel doit pouvoir entrer directement en contact avec ce comité afin de pouvoir se faire conseiller. Il doit s'agir d'un véritable droit pour ces représentants des salariés.

La CSL est encore d'avis qu'un représentant de la commission mixte siégeant en matière de reclassement doit aussi faire partie de ce Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail. La CSL demande aussi qu'un expert désigné par la CSL elle-même puisse faire partie de ce comité.

18.ter La CSL profite du présent projet de loi pour rappeler qu'il serait important de voir créé au niveau national un service unique de santé et de sécurité au travail, avec en son sein un département spécial « travailleurs âgés ».

19. Parallèlement, dans la limite des crédits disponibles, des experts peuvent être mandatés pour accompagner gracieusement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges, 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.

19bis. Qui peut revêtir cette casquette d'experts ? Sont-ils issus de ce nouveau Comité ?

Le projet limite leur intervention en faveur des entreprises disposant d'un plan de gestion des âges. Ne serait-il toutefois pas utile qu'ils guident les entreprises ne disposant pas encore d'un plan pour l'adoption dudit plan ?

Selon le commentaire des articles, cette mise à disposition d'experts sera financée non pas par de nouveaux crédits, mais des crédits « éventuellement disponibles ». Cette possibilité risque dès lors de rester lettre morte, au vu des nécessaires économies et restrictions budgétaires annoncées par le gouvernement en place. Il est légitime de se demander quelle est l'importance accordée à un projet de loi non assorti des moyens financiers nécessaires à sa mise en œuvre ?

Il risque fort de rester au stade de poudre aux yeux sans réel impact positif pour les salariés.

La CSL rappelle qu'elle estime que les entreprises comptant moins de 150 salariés, mais qui sur une base volontaire s'engagent dans un plan de gestion des âges, doivent aussi pouvoir profiter des services de ces experts.

II. Modification du Code du travail

1. Travail à temps partiel

20. Rappelons qu'un salarié travaille à temps partiel lorsqu'il convient avec son employeur d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à celle applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou d'une convention collective de travail.

Tout comme pour le travail à temps plein, il est possible d'introduire une période de référence de quatre semaines ou un mois pour les salariés travaillant à temps partiel.

Les salariés peuvent ainsi être occupés au-delà des limites légales de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur cette période de référence, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

Le cas échéant, la convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence, sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum.

En vertu de cette flexibilité, les salariés travaillant à temps partiel peuvent être appelés à travailler au-delà des limites journalières et hebdomadaires prévues dans leur contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail établit avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

Les règles à respecter sont les suivantes :

- a. La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence de 4 semaines, ne doit pas dépasser la durée hebdomadaire normale prévue au contrat de travail.

Exemple :

Le contrat de travail précise que le salarié travaille 20 heures/semaine. Pendant la période de référence de 4 semaines, cette limite est rendue flexible, de sorte que le salarié peut être amené à travailler :

- 24 heures pendant la semaine 1 ;
- 16 heures pendant la semaine 2 ;
- 18 heures pendant la semaine 3 ;
- 22 heures pendant la semaine 4.

Si l'on calcule le temps de travail moyen de ces 4 semaines, il ne faut pas arriver à un chiffre dépassant les 20 heures/semaine prévus au contrat.

Dans notre exemple, la durée moyenne est de $(24 + 16 + 18 + 22) : 4 = 20$ heures/semaine. La limite prévue au contrat est donc respectée.

- b. Pendant la période de référence, l'employeur peut faire travailler le salarié jusqu'à 20% de plus que le travail journalier et hebdomadaire prévu au contrat.

Ainsi, si le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 20 heures, le salarié peut être amené à travailler jusqu'à 24 heures/semaine pendant la période de référence.

Cependant une clause du contrat de travail du travailleur à temps partiel peut valablement prévoir un taux de flexibilité inférieur, mais aussi supérieur à 20%. Toutefois la limite est en tout état de cause constituée par la durée de travail journalière et hebdomadaire normale (plein temps) de l'entreprise (soit, dans la majorité des cas 8 heures/jour et 40 heures/semaine).

Exemples

1. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 25 heures/semaine. Dans le cadre d'une période de référence, cette limite peut être dépassée de 20%.
Cela signifie que la durée maximale de travail pendant la période de référence est de :
 $25 + (20\% \text{ de } 25) = 30 \text{ heures/semaine}$.
2. Le contrat de travail prévoit une durée de travail de 20 heures/semaine et stipule en même temps que le dépassement pendant la période de référence peut être de 100%.
Si le salarié a signé ce contrat, il s'est déclaré prêt à travailler pendant la période de référence jusqu'à 40 heures/semaine.

Les mêmes règles de calcul valent pour flexibiliser la durée de travail journalière.

- c. Le salarié à temps partiel ne peut pas être contraint de prêter des heures supplémentaires pendant la période de référence. Il doit donc être d'accord.
- d. En cas de survenance d'un événement imprévisible, l'employeur peut modifier les horaires à l'intérieur du plan d'organisation du travail (POT) sans être obligé de payer des heures supplémentaires.

Cette flexibilité peut également résulter d'un règlement d'horaire mobile.

21. 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 (ou d'un horaire mobile) de quatre semaines à quatre mois pour les salariés à temps partiel.

Le commentaire des articles justifie cette flexibilité accrue par la volonté 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.

21bis. 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 présent projet et qui lèse considérablement les droits des salariés à temps partiel, déjà fortement décriés et défavorisés sur le marché du travail.

Pourquoi dégrader ainsi les conditions de travail des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein qui eux restent soumis à une période de référence réduite de 4 semaines ou un mois ? 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 national¹ que le droit européen, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

En vertu de ces principes de non-discrimination les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives.

Or ici aucune raison objective n'est avancée par les auteurs du présent projet de loi.

Cette détérioration des droits des salariés à temps partiel est d'autant plus inacceptable que dans le projet de règlement grand-ducal modifiant les critères de l'emploi approprié qu'est tenu d'accepter un demandeur d'emploi, il est proposé de réduire de 12 à 3 mois le délai à partir duquel le demandeur d'emploi, qui a perdu un emploi à temps plein, doit accepter un poste à temps partiel, sans que la baisse de rémunération par rapport à l'indemnité de chômage ne soit compensée par l'aide au réemploi ou le maintien partiel de l'indemnité de chômage.

2. Possible continuation de la relation de travail à temps partiel après l'attribution d'une pension de vieillesse

22. Est instaurée la possibilité que le contrat de travail ne cesse 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 texte du projet indique que le salarié touche alors en même temps « une partie de sa pension ».

22bis. Cet article n'est pas clair dans la mesure où l'on ne sait ce que vise la notion « une partie de sa pension ». Est-ce qu'elle vise la possibilité qui existe déjà actuellement de cumuler dans une certaine mesure un salaire avec une pension de vieillesse anticipée qui alors est versée seulement en partie si un certain plafond est dépassé.

Quelle est alors la plus-value de cette proposition par rapport au texte actuel : même si ce dernier prévoit une cessation d'office, rien n'empêche l'employeur et le salarié de conclure un contrat de travail à temps partiel. L'avancée proposée apparaît donc purement formelle !

Si cette possibilité qui existe actuellement doit ne pas être remise en cause par le présent projet, la CSL propose également de créer de nouvelles dispositions 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.

De cette manière, en pouvant bénéficier de meilleures conditions de travail permettant aussi un accès progressif à la retraite, les salariés seraient plus enclins à prolonger leur vie active.

Le salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée conformément à l'article 184 du Code de la sécurité sociale, aurait droit à une réduction de sa durée du travail pouvant atteindre 50% au maximum.

¹ Articles L.241-1 et suivants du code du travail et directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La CSL formule une proposition de loi sur ce point, annexée au présent avis.

La CSL rappelle que dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme de l'assurance pension, elle avait déjà prôné le droit à une retraite progressive à partir de 57 ans, sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle.

3. Introduction d'un stage en entreprise pour les seniors

23. Un stage en entreprise peut être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem ci-après) aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès de l'Adem depuis un mois au moins.

Ce stage 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.

Si le bénéficiaire du stage est un chômeur indemnisé, celui-ci garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet. Il n'y a donc pas suspension de ses droits au chômage.

Le chômeur non indemnisé devenant stagiaire ne perçoit aucun subside.

23bis. Notre arsenal législatif propose d'ores et déjà un stage de réinsertion professionnelle, comprenant des périodes alternées de formation pratique et de formation théorique, pouvant être proposé par l'Agence pour le développement de l'emploi aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans accomplis et inscrits depuis 3 mois au moins.

Rémunération du bénéficiaire

En cas de placement en stage de réinsertion, le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet, tandis que le chômeur non indemnisé touche une indemnité de stage versée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi et qui est égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme salarié non qualifié. L'indemnité de stage est soumise aux charges sociales et fiscales prévues en matière de salaires.

Incidence sur le chômage

Les périodes d'occupation en stage de réinsertion professionnelle sont prises en compte comme périodes de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

Le demandeur d'emploi admis au bénéfice ou sollicitant le bénéfice de l'indemnité de chômage complet, ne peut refuser sans motif valable le placement en stage de réinsertion au risque d'être exclu du bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Participation de l'employeur

L'entreprise qui occupe le chômeur verse une quote-part de 50% du salaire social minimum au Fonds pour l'emploi. Cette participation est ramenée à 35% de l'indemnité touchée par les stagiaires en cas d'occupation par l'entreprise de demandeurs d'emploi du sexe sous-représenté.

Les taux qui précèdent peuvent être modifiés par règlement grand-ducal sans qu'ils ne puissent être inférieurs à 25% ni supérieurs à 75%.

Durée

Le placement en stage de réinsertion prend fin en cas de placement dans un emploi approprié, soit auprès de la même entreprise, soit auprès d'une autre entreprise et au plus tard après l'expiration d'une période

d'occupation de 12 mois. Une prolongation du stage de 12 mois peut être autorisée par le Ministre du Travail et de l'Emploi dans le cas d'une formation qualifiante respectivement dans le cas où la formation pratique suivie par le stagiaire est prévue par une convention collective de travail déclarée d'obligation générale au sens de l'article L.164-8 du Code du travail.

Priorité d'embauche et aides financières

En cas de recrutement de personnel, l'entreprise est obligée d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire, redevenu chômeur, qui répond aux qualifications et au profil exigés et dont le contrat de stage est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement. Le salarié stagiaire dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision.

L'employeur qui embauche des chômeurs âgés ou de longue durée a droit au remboursement des cotisations sociales versées jusqu'à l'âge de la mise en retraite pour les chômeurs âgés de 45 ans accomplis.

23ter. La CSL se demande pourquoi ne pas avoir utilisé cette possibilité en ouvrant tout simplement le bénéfice du stage de réinsertion aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits auprès de l'Adem depuis un mois au moins.

Quelle est la plus-value apporté par le stage en entreprise pour les seniors proposé par le projet en discussion ?

Les différences constituent plutôt des points négatifs au détriment des salariés :

- Ce stage est d'une durée beaucoup plus courte : maximum 6 semaines au lieu de 12 mois.
- Ce stage ne fait l'objet d'aucune rémunération spécifique. Le chômeur non indemnisé devant stagiaire ne perçoit donc aucun subside.

La CSL regrette fortement que cet instrument ne fasse l'objet d'aucune rémunération même partielle par les employeurs.

En outre, si une durée maximale de 6 semaines est prévue, une durée minimale devrait également être prévue pour protéger le demandeur d'emploi qui accepte une telle mesure.

Toutes les mesures en faveur de l'emploi (stage de réinsertion exposé ci-dessus ou contrat d'appui-emploi ou au contrat d'initiation à l'emploi existant au profit des jeunes) s'accompagnent d'une contrepartie financière pour le bénéficiaire. L'employeur pouvant compter sur une prestation de travail doit s'acquitter en contrepartie d'un dédommagement même réduit du fait des aides étatiques.

On peut encore se poser la question de savoir quelles seront les conséquences d'un refus d'un tel stage par le demandeur d'emploi.

Le texte ne devrait-il pas prévoir que le demandeur d'emploi a le droit d'interrompre le stage le temps de se présenter auprès d'un autre employeur dans le cadre d'une offre d'emploi ?

24. A la fin du stage l'entreprise utilisatrice informera par écrit l'Adem 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.

25. En cas d'embauche du salarié senior après la fin du stage, l'employeur peut obtenir le remboursement des cotisations sociales, part employeur et part salariale jusqu'au jour du départ en pension du salarié.

25bis. Cette aide financière existe d'ores et déjà, puisque l'employeur qui embauche des chômeurs âgés ou de longue durée a droit au remboursement des cotisations sociales versées jusqu'à l'âge de la mise en retraite pour les chômeurs âgés de 45 ans accomplis.

Afin d'éviter les abus, cette aide financière doit être subordonnée au maintien du salarié senior dans l'entreprise pour une durée minimale de 24 mois par exemple ou jusqu'à son départ en pension. A défaut, l'employeur doit être sanctionné par le remboursement de l'aide obtenue, exception faite de l'hypothèse dans laquelle le départ du salarié résulte d'une décision prise de son propre chef (faute grave ou démission).

Ce stage en entreprise pour senior doit, aux yeux de la CSL, être affiné et amélioré sur le modèle des autres mesures en faveur de l'emploi existantes. Des garde-fous sont également nécessaires afin d'éviter les abus de la part des employeurs.

La CSL propose que les entreprises visées doivent déjà avant un tel stage s'engager en vue d'une embauche éventuelle du chômeur senior.

Une autre piste serait la mise en place de programmes spécifiques en faveur des chômeurs âgés ouverts aux entreprises intéressées sous réserve d'engagements concrets sur des actions.

4. Passage à temps partiel du salarié de 50 ans

26. Le point 8 modifie un article 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, d'une part, 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. L'Etat contribue à raison de 8% sur cette partie.

26bis. Le projet aurait dû aller encore plus loin en obligeant l'employeur à accorder le temps partiel sollicité par le salarié senior. A défaut, le changement proposé n'aura pas plus de succès que les dispositions actuelles.

En outre, tel que formulé, on pourrait en déduire que seuls les salariés de 50 ans et plus, ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent demander un tel temps partiel. Or tous les salariés ont évidemment le droit de formuler une telle demande.

La CSL réclame en tout état de cause un véritable droit pour le salarié de 50 ans et plus de passer à temps partiel.

Pour ce faire, il faut que le salarié intéressé ait les moyens financiers de réduire son temps de travail.

En effet, le salarié qui réduit son temps de travail doit faire face à une perte de salaire, qui doit être compensée par une indemnisation.

Ainsi en Belgique, le droit à un aménagement de fin de carrière sous la forme d'un mi-temps ou d'une réduction des prestations d'1/5e temps jusqu'à l'âge de la retraite, pour les travailleurs de plus de 55 ans ayant une carrière professionnelle de 25 est accompagné du bénéfice, pour le salarié, d'une indemnité mensuelle versée par l'Office national de l'emploi.

Un salarié de 50 ans et plus qui, à sa propre demande, passe, chez le même employeur, d'un travail lourd qu'il effectue depuis au moins 5 ans, à un travail plus léger et qui subit, suite à cela, une perte de revenus, peut également prétendre à une prime de passage versée par l'Office national de l'emploi.

On entend par travail lourd une fonction que le travailleur lui-même considère comme trop lourde au vu de ses capacités. On entend par travail plus léger une fonction que le travailleur considère comme adaptée à ses capacités.

27. D'autre part, le projet (article L.526-2(2) proposé) prévoit une aide financière de la part du Fonds pour l'emploi correspondant à la part patronale des cotisations sociales, pendant 7 ans maximum, si l'employeur engage un demandeur d'emploi sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'une durée de 18 mois pour suppléer au moins à la partie du poste libéré.

27bis. L'aide financière versée à l'entreprise est subordonnée à une embauche subséquente sous CDI ou CDD d'une durée minimale de 18 mois.

Pour éviter les abus, il faut subordonner l'aide au fait que le salarié nouvellement embauché reste dans l'entreprise un certain temps, par exemple 18 mois au moins. A défaut, l'employeur doit être sanctionné par le remboursement de l'aide obtenue, exception faite de l'hypothèse dans laquelle le départ du salarié résulte d'une décision prise de son propre chef (faute grave ou démission).

Le projet précise que cette aide est versée pendant 7 ans maximum. Sa durée devrait être identique à celle du contrat conclu pour pallier l'absence du salarié senior passé à temps partiel.

5. Prêretraite des salariés postés et des salariés de nuit

28. Le projet propose de compléter l'article concernant la prêretraite des salariés postés et des salariés travaillant de nuit afin de leur donner la possibilité de retarder leur départ à la retraite.

Cet article se lit comme suit :

« Le salarié âgé de cinquante-sept ans accomplis au moins 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 prêretraite et au versement par l'employeur d'une indemnité de prêretraite dans les conditions et selon les modalités visées à l'article L. 585-1 au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée.

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 de la présente disposition. »

Il est complété de l'alinéa suivant :

« 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.

[...] »

29. Selon le commentaire des articles, cet ajout vise à permettre 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. Comme d'ores et déjà en matière de préretraite-ajustement², 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.

29bis. Sans ces explications, il n'est pas aisé de comprendre le texte proposé. Notre chambre demande une reformulation plus simple du point 5° de l'article 2 du projet soumis pour avis (nouvel alinéa 3 de l'article L.583-1). Le bout de phrase « Ont également droit à l'admission » se retrouve à deux reprises.

Par ailleurs, la CSL rappelle que dans son avis du 14 mars 2012 sur la réforme des pensions, elle soulevait, pour les salariés ayant recours à la préretraite travail posté et travail de nuit, le problème de la réduction de la pension en raison de la diminution du taux des majorations proportionnelles de 1,85% à 1,60%.

Il serait en effet illogique que la législation du travail permette à des travailleurs de quitter l'activité plus tôt en raison des conditions de travail difficiles, alors que le seul moyen de compenser une perte de leur pension serait un prolongement de leur activité.

Pour les travailleurs bénéficiant de la préretraite travail posté et travail de nuit, le maintien du taux de majorations proportionnelles à 1,85% serait la seule possibilité d'éviter une perte de leur revenu. Ces travailleurs bénéficient en outre souvent de majorations échelonnées à l'âge de 60 ans, lorsqu'ils prennent leur pension après la durée de la préretraite. L'on devrait prévoir le maintien des majorations proportionnelles et échelonnées en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

D'autre part, ne faut-il pas élargir les conditions de travail permettant à un salarié d'utiliser de plein droit la « préretraite travail posté et de nuit » afin de tenir compte de l'évolution de l'environnement du travail ? Tout en maintenant évidemment en vigueur les conditions actuelles d'ouverture de la « préretraite travail posté et de nuit », l'on pourrait s'inspirer des paragraphes (1) et (2) de l'article L. 326-4. du Code du travail, qui définit les postes à risque, afin de permettre également à d'autres salariés travaillant dans des conditions difficiles d'y accéder :

² Selon l'article L.582-2 dernier alinéa du code du travail, par dérogation aux autres modèles de préretraite, les entreprises déclarées éligibles à la préretraite-ajustement peuvent être autorisées à admettre leur personnel à la préretraite à partir au plus tôt du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les salariés concernés accomplissent l'âge de 57 ans. D'autre part, les entreprises en question peuvent être autorisées à proroger la période d'indemnisation en préretraite au-delà de 60 ans sans que la période d'indemnisation totale ne puisse dépasser trois années.

(1) Est considéré comme poste à risques:

1. tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérigènes;
2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.

(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

1. les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en œuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;
2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que les travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.

30. Par ailleurs, est ajoutée, en conséquence, 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 postes et les salariés travaillant de nuit.

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.

30bis. De manière générale, pour les préretraités il se peut que, vu la dégressivité de l'indemnité de préretraite, la pension de vieillesse anticipée à laquelle le préretraité a le cas échéant droit au cours de sa préretraite dépasse à partir d'un certain moment le montant de l'indemnité de préretraite. Ceci peut mener à la situation cocasse où le Fonds pour l'emploi qui se voit verser le montant de la pension de vieillesse par la CNAP en compensation de l'indemnité de préretraite, peut toucher un montant plus élevé qu'il ne verse au préretraité.

La CSL estime que dans cette situation le préretraité doit être informé du fait que la pension de vieillesse serait plus élevée que l'indemnité de préretraité qu'il touche afin qu'il puisse demander sa pension de vieillesse.

* * *

Conclusion

31. En conclusion, la CSL juge que le projet de loi est trop timoré pour garantir un accès et un maintien effectifs des salariés âgés dans le monde du travail. Cette garantie constitue pourtant le pendant indispensable de la récente réforme des pensions qui oblige les salariés à allonger leur carrière pour garder un niveau de pension équivalent à celui qui prévalait avant l'entrée en vigueur de cette réforme.

Dès lors, la CSL demande que le projet de loi soit amendé dans le sens des observations et des propositions exposées dans le présent avis.

Quant à la proposition d'allongement de la période de référence de 4 semaines à 4 mois permettant de flexibiliser la durée du travail des seuls salariés à temps partiels, notre Chambre s'y oppose. Cette proposition sans aucun lien avec la politique des âges et manifestement discriminatoire doit tout simplement être supprimée.

Luxembourg, le 19 juin 2014

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH
Directeur



Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.

Proposition de loi introduisant un droit au travail à temps partiel aux travailleurs âgés combiné à une pension de vieillesse anticipée partielle et modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale

Pour permettre un prolongement de la vie active dans des meilleures conditions, la CSL propose de créer de nouvelles dispositions permettant de cumuler un travail à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle. Des articles afférents nouveaux sont donc à insérer dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale

En pouvant bénéficier de meilleures conditions de travail permettant aussi un accès progressif à la retraite, les salariés seront plus enclins à prolonger leur vie active.

Le salarié qui travaille à plein temps depuis 5 ans au moins auprès de son employeur et qui a droit à une pension de vieillesse anticipée conformément à l'article 184 du Code de la sécurité sociale, aura le droit de réduire sa durée du travail hebdomadaire de 25% ou de 50 % et cela selon son propre choix. L'organisation du travail qui résultera de la formule choisie par le salarié, sera à fixer d'un commun accord entre employeur et salarié dans un avenant au contrat de travail.

Le salarié devra aviser son employeur de sa volonté de réduire son temps de travail moyennant un préavis de 2 mois.

L'employeur ne pourra s'opposer à la réduction de la durée du travail que pour des raisons objectives liées à l'organisation du service auquel le salarié est affecté ou encore en raison d'une qualification spéciale du salarié. Ces raisons devront être formulées de façon précise. Elles doivent être transmises au salarié endéans un délai de huit jours à compter de sa demande de réduction du temps de travail.

La date à partir de laquelle la réduction de la durée de travail devient applicable pourra dans ce cas être reportée de trois mois au plus. Le début de la pension partielle sera reporté en conséquence.

Si le salarié estime que le motif de report n'est pas justifié ou en cas de refus de l'employeur, le salarié concerné pourra saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé pour faire constater son droit à la réduction du temps de travail et demander la condamnation de l'employeur au respect de ce droit.

Le salarié remplissant les conditions d'accès à la retraite partielle aura ainsi le droit de diminuer son temps de travail hebdomadaire pour une durée qui peut s'étendre du moment de la réduction de la durée du travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Il pourra évidemment partir en retraite complète dès qu'il le souhaite.

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

Ce montant évoluera avec l'échelle mobile des salaires et avec le facteur de revalorisation. Toutefois, la pension sera recalculée chaque premier janvier en fonction des revenus touchés par le salarié au cours de la période du temps partiel et avec application des nouveaux taux de majoration proportionnel et forfaitaire s'ils sont plus favorables. Pour le recalcul de la pension, il y a lieu d'utiliser le facteur de revalorisation applicable au moment du recalcul.

Le salarié aura évidemment la possibilité de compléter son assurance moyennant le versement de cotisations pour la part du revenu correspondant à la durée du travail libérée conformément à l'article 173 CSS.

Au terme de la retraite partielle qui correspond soit à la date du départ définitif à la retraite (au plus tard à 65 ans), soit à la date de décès du salarié, la pension est refixée de manière définitive avec effet au mois qui suit la cessation du contrat de travail sur la base du salaire réalisé à la date de cette cessation et le

versement du salaire prend fin. Un nouveau taux de majorations proportionnelles est appliqué à partir de ce moment tenant compte des mois travaillés depuis l'obtention de la retraite partielle.

Pour le recalcul de la pension définitive, il y a lieu d'utiliser le facteur de revalorisation applicable au moment du recalcul. En effet, d'après les dispositions relatives au modérateur du réajustement prévues par la loi, dispositions dont l'automatisme n'est pas acceptable, une diminution du taux de remplacement de la pension pourra avoir lieu entre l'année d'attribution de la pension partielle et son recalcul.

En cas de cessation du contrat de travail, la pension refixée est intégralement allouée. En cas de décès, la pension partielle prend fin et la pension refixée dans son intégralité sert de base au calcul de la pension de survie.

Les dispositions de non-cumul de l'article 226 du Code de la sécurité sociale ne sont pas applicables à la pension partielle.

Texte de la proposition de loi :

Article 1. Modification du Code du travail :

Il est ajouté un paragraphe 2 à l'article L.125-3 du Code du travail de la teneur suivante :

« Le salarié qui travaille à plein temps depuis 5 ans au moins auprès de son employeur et qui a droit à une pension de vieillesse anticipée conformément à l'article 184, paragraphe 1 ou 2, du Code de la sécurité sociale, a le droit de réduire sa durée de travail hebdomadaire de 25 pourcent ou de 50 pourcent et de bénéficier parallèlement d'une pension de vieillesse anticipée partielle.

Le salarié qui choisit de bénéficier du droit énoncé au paragraphe qui précède demande par lettre recommandée une réduction de sa durée du travail hebdomadaire à son employeur. Il précise dans sa demande s'il désire réduire sa durée de travail hebdomadaire de 25 pourcent ou de 50 pourcent.

Le salarié doit aviser son employeur de sa volonté de réduire son temps de travail hebdomadaire moyennant un préavis de 2 mois par lettre recommandée.

L'employeur ne peut s'opposer à la réduction de la durée du travail et différer la date du début de la réduction du temps de travail, que pour des raisons objectives liées à l'organisation du service auquel le salarié est affecté ou encore en raison d'une qualification spéciale du salarié. Ces raisons doivent être formulées de façon précise et communiquées par lettre recommandée au salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa demande. La date à partir de laquelle la réduction de la durée de travail devient applicable peut dans ce cas être reportée de trois mois au plus.

Si le salarié estime que le motif de report n'est pas justifié ou en cas de refus de l'employeur, le salarié concerné, peut saisir le président du tribunal du travail statuant en matière de sommaire pour faire constater son droit à la réduction du temps de travail et demander la condamnation de l'employeur au respect de ce droit. »

Commentaire de l'article 1 :

Un paragraphe 2 nouveau est inséré à l'article L.125-3 du Code du travail, créant un droit à la réduction du temps de travail au salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée sur base de l'article 184, paragraphe 1 ou 2 du Code de la sécurité sociale et qui travaille à plein temps depuis 5 ans au moins auprès de son employeur. Le salarié peut choisir entre deux formules : réduire sa durée de travail du plein temps à 75 pourcent ou à 50 pourcent. Il cumulera son emploi à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle.

L'employeur aura dans certains cas le droit de reporter le début de la réduction du temps de travail du salarié demandeur. Le salarié, s'il estime que l'employeur abuse de son droit de report, pourra saisir le président du tribunal du travail pour faire constater son droit à la réduction du temps de travail et demander la condamnation de l'employeur au respect de ce droit.

Article 2. Modifications du Code de la sécurité sociale.

2.1. A l'article 184 du Code de la sécurité sociale est ajouté un nouveau paragraphe 6 libellé comme suit :

« Le salarié ayant droit à une pension de vieillesse anticipée conformément aux paragraphes 1 ou 2, et qui réduit son temps de travail hebdomadaire sur base de l'article L.125-3 (2) du Code du travail, a droit à une pension de vieillesse anticipée partielle calculée au prorata de sa réduction de durée de travail. Les paragraphes 3 et 4 du présent article ainsi que les articles 226 et 230 ne sont pas applicables à cette pension de vieillesse anticipée partielle. »

Commentaire de l'article 2.1 :

Cet article prévoit la création d'un droit à une pension de vieillesse anticipée partielle suite à une réduction du temps de travail à un moment où un droit à une pension de vieillesse anticipée existe. Dans le cadre du recours à cette pension partielle, les dispositions anti-cumul normalement applicables avant l'âge de 65 ans ne jouent pas.

La pension de vieillesse partielle est calculée comme suit : on calcule une pension de vieillesse « complète » à laquelle l'assuré aurait droit ; ensuite on applique un pourcentage à cette pension complète pour trouver la pension partielle à laquelle l'assuré a droit suite à sa demande. Ce pourcentage correspond à la réduction de son temps de travail.

Ainsi un assuré qui passe du temps plein à un mi-temps touche la moitié de sa pension « complète ».

Un assuré qui passe du temps plein à un « trois-quarts » touche 25% de sa pension « complète ».

2.2. L'article 185, paragraphe 4 du Code de la sécurité sociale est complété comme suit :

« La pension de vieillesse anticipée partielle obtenue en vertu de l'article 184, alinéa 6, prend cours le premier jour du mois suivant la réduction de la durée de travail hebdomadaire demandée sur base de l'article L.125-3 (2) du Code du travail ».

Commentaire de l'article 2.2 :

Cet article fixe le début de la pension de vieillesse anticipée partielle.

2.3. L'article 192 du Code de la sécurité sociale est complété par un paragraphe 3 qui prend la teneur suivante :

« Pour le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée partielle conformément à l'article 184, alinéa 6, ce recalcul se fait au premier janvier de chaque année et au moment de la cessation définitive du contrat de travail, mais au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans. L'allocation de fin d'année prévue à l'article 219bis est refixée selon les mêmes modalités. A cet effet, le taux prévu à l'article 214, alinéa 1 point 1) reste applicable au cas où cette option est plus favorable pour l'assuré. Dans le cas inverse, la pension de vieillesse est recalculée sur base des taux, seuils et augmentations prévus à l'article 214 refixés.

Commentaire de l'article 2.3 :

Cet article prévoit que le taux de majorations proportionnelles est refixé chaque année en tenant compte des périodes d'assurance obligatoire effectuées depuis le début de la pension de vieillesse anticipée.

2.4. L'article 214 est complété comme suit :

« Le montant de la pension de vieillesse anticipée partielle prévue à l'article 184, alinéa 6 est déterminé conformément aux alinéas précédents en appliquant au montant ainsi obtenu le pourcentage de la réduction de la durée du travail ».

Commentaire de l'article 2.4 :

Cet article fixe le montant de la pension de vieillesse anticipée partielle conformément à l'article 2.1.

2.5. L'article 223 est complété par l'alinéa 5 suivant :

« Pour le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée partielle, le complément alloué est calculé sur base d'une pension minimum proratisée au même pourcentage que la pension de vieillesse anticipée partielle ».

Commentaire de l'article 2.5 :

Les bénéficiaires d'une pension partielle auront droit à une pension minimale dans les mêmes conditions que les bénéficiaires d'une pension « complète » tout en procédant à une proratisation.

2.6. L'article 225 est complété par l'alinéa 3 suivant :

« Pour le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée, le recalcul de la pension de vieillesse partielle conformément à l'article 192 (3) se fait par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le moment de ce recalcul ».

Commentaire de l'article 2.6 :

Afin d'éviter d'appliquer un autre facteur de revalorisation aux différentes « tranches » de la pension il convient de prendre le facteur de revalorisation applicable au premier janvier et moment du début de la pension de vieillesse définitive à l'ensemble de la pension de vieillesse.