



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

15 octobre 2015

AVIS II/49/2015

relatif au 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

..... AVIS

Par lettre en date du 13 juillet 2015, Monsieur Nicolas SCHMIT, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a fait parvenir à notre chambre pour avis le 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.

1. L'idée-clé consiste à abolir la préretraite-solidarité et adapter, en contrepartie, les autres régimes de préretraite.

2. Selon l'exposé des motifs, c'est en vertu de la stratégie 2020 de l'Union européenne, que 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.

3. 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, d'où l'abolition de celle-ci prévue par le « Zukunftspak » (mesure no 191).

4. Le 26 mars 2015, le présent projet de loi a été présenté par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie 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.

5. Lors des consultations des partenaires sociaux dans le cadre du CPTÉ, 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.

6. 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.

7. Avant de procéder à l'analyse du projet de loi proprement dit, la CSL se doit de formuler certaines remarques préliminaires.

I. Remarques préliminaires

Un projet de loi prématuré eu égard à la question de la pénibilité du travail – non résolue - en fonction de laquelle un droit à une préretraite peut s'ouvrir

8. Bien que l'exposé des motifs dispose que « *lors des consultations des partenaires sociaux dans le cadre du CPTÉ, 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* », la CSL est d'avis qu'il est indispensable d'intégrer le sujet de la pénibilité du/au travail aux mesures d'extension des régimes de préretraite et non pas, comme le prévoit le présent projet de loi, de reporter les discussions sur la pénibilité du travail en fonction de laquelle le droit à une préretraite peut s'ouvrir à une date ultérieure, sous peine de remettre en question les dispositions figurant d'ores et déjà dans le présent projet de loi.

8bis. La CSL propose par conséquent la mise en place d'une procédure ayant pour objet de prendre en considération les postes de travail qu'on pourrait regrouper, à l'instar de la législation française (loi no 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites), sous la rubrique « pénibilité du/au travail ».

8ter. Pour déclencher une telle procédure, la CSL est d'avis qu'il incombe respectivement aux délégations du personnel et aux organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale ou sectorielle de proposer certaines catégories de postes qui mériteraient d'être retenues sous la rubrique « pénibilité du/au travail » pour étendre le champ d'application actuel de la préretraite du travail de nuit et du travail posté voire celui de la pension de vieillesse anticipée. En ce qui concerne le recours à la préretraite précitée, même en cas d'extension de ce régime, la CSL tient à souligner – à l'instar de son avis sur la réforme des pensions, que le problème de la réduction de la pension en raison de la diminution du taux des majorations proportionnelles de 1,85% à 1,60% n'est pas résolu.

8quater. La CSL pense qu'il devrait incomber au service de la « Division de la santé au travail » du ministère de la Santé en tant que supérieur hiérarchique de la médecine du travail de justifier s'il y a lieu de retenir telle ou telle autre catégorie de postes en vue de l'extension du champ d'application de la préretraite « travail de nuit - travail posté » ou de la pension anticipée.

8quinquies. Comme critères permettant une telle extension des régimes de préretraite (travail de nuit et travail posté) et de pension de vieillesse anticipée, on pourrait imaginer une combinaison incluant à côté de la notion de « poste à risque » différents éléments – à l'instar de la législation française – comme une définition légale de la « pénibilité du travail » caractérisée par deux conditions cumulatives : 1) une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé et 2) des facteurs (déterminés par décret) liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique et agressif ou à certains rythmes de travail.

Quant au bien-fondé de l'abolition de la préretraite-solidarité en contrepartie des mesures d'adaptation/d'extension des autres régimes de préretraite

9. Rappelons que cette préretraite avait été introduite en 1990 en tant qu'instrument anti-crise afin d'éviter une hausse du chômage, celle-ci ayant permis en effet le départ de salariés en fin de carrière libérant ainsi leur emploi pour l'embauche de jeunes chômeurs.

9bis. La CSL tient tout d'abord à soulever l'absence de cohérence dans l'argumentation en faveur de l'abolition de la préretraite-solidarité.

9ter. D'après le premier alinéa de l'exposé des motifs, le lecteur peut avoir l'impression que la préretraite-solidarité est abrogée en raison du temps d'emploi trop bas des seniors (55 à 59 ans), environs 56%, par rapport à l'objectif du Luxembourg en matière de taux d'emploi à atteindre en 2020, à savoir, 73 % alors que dans le deuxième alinéa, le législateur énonce des mesures d'économie sur le budget de l'Etat pour l'année 2013 qui seraient à l'origine de la décision d'abolir la préretraite-solidarité (« *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 CSL tient à souligner que la quintessence du régime de la préretraite-solidarité ne consiste ni à augmenter le temps d'emploi des seniors ni à faire des économies au détriment des salariés et des demandeurs d'emploi, mais bel et bien d'une part, à assurer le maintien de la rémunération et le paiement des cotisations du salarié en départ à la préretraite en vue de parfaire ses droits à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension de vieillesse et d'autre part, à pourvoir le poste de travail ainsi libéré par un demandeur d'emploi dont le coût est pris en charge par le Fonds pour l'emploi. La CSL regrette qu'aucune analyse n'ait été faite sur les raisons de l'échec de la préretraite solidarité et critique, de façon générale, dans le présent projet de loi l'absence de chiffres détaillés sur le recours des régimes de préretraite depuis leur entrée en vigueur qui permettraient de juger le bien-fondé du présent projet de loi.

9quater. Les raisons de l'abolition de la préretraite-solidarité restent, aux yeux de la CSL sur base de la motivation figurant dans l'exposé des motifs, du moins ambiguës et confuses.

9quinquies. Pour la CSL, la décision du gouvernement d'abroger la préretraite-solidarité s'inscrit pleinement dans le cadre d'une politique européenne très contestable consistant à retarder l'âge de la retraite.

Quant à l'introduction d'une condition d'appartenance de 5 ans du salarié à l'entreprise pour bénéficier du régime des préretraites

10. A titre principal, la CSL s'exprime contre l'introduction d'une condition d'appartenance légale de 5 ans du salarié à l'entreprise pour bénéficier de la préretraite ajustement, de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ou de la préretraite progressive. Cette aggravation des conditions d'accès aux régimes de préretraite par rapport au texte de loi actuel va à l'encontre d'une évolution selon laquelle les salariés sont de plus en plus souvent amenés ou contraints de changer l'employeur au cours de leur carrière d'assurance et risquent ainsi d'être exclus du bénéfice des régimes de préretraite. La CSL tient par ailleurs à préciser que la condition légale d'appartenance de 5 ans liée au numéro d'identification de l'entreprise auprès du CCSS risque de poser des problèmes dans le cadre du travail intérimaire, de prêt de main-d'œuvre ainsi qu'en cas de transfert d'entreprise où les contrats de travail sont repris, mais où l'employeur change. A titre subsidiaire et pour autant qu'une telle condition légale d'appartenance soit nécessaire aux yeux du législateur, la CSL demande de la ramener à une année ce qui permettrait également d'harmoniser les conditions d'accès aux régimes de la préretraite-ajustement, de la préretraite pour les salariés postés et des salariés de nuit et de la préretraite progressive au lieu de prévoir des exceptions pour les salariés en provenance d'une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire où la durée d'occupation minimale est désormais réduite à une année.

Quant au régime de prolongation des préretraite-ajustement, préretraite pour salariés postés et travail de nuit et préretraite progressive jusqu'à l'âge de 65 accomplis

11. La CSL constate que le régime des trois préretraites tout en ne dépassant pas trois années doit prendre fin en principe à l'âge de soixante-trois ans accomplis au plus tard (articles L.582-

2, paragraphe 2, L.583-1, paragraphe 3, alinéa 1 et L.584-2, paragraphe 4, alinéa 1). Si elle ne s'oppose pas à une extension de la durée de 57 ans à 63 ans endéans laquelle le salarié a la possibilité de demander l'un des trois régimes de préretraite pour autant qu'il remplisse les conditions de la pension de vieillesse anticipée, elle se pose néanmoins des questions sur la formulation du texte en ce qui concerne la dérogation d'étendre la durée d'indemnisation jusqu'à l'âge de 65 ans dans les trois régimes de préretraite.

11bis. Alors que dans la préretraite-ajustement (article L.582-2, paragraphe 7), cette période d'indemnisation peut être étendue au-delà de 63 ans jusqu'à l'âge de 65 ans accomplis 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 définie à l'article 223 du Code de la sécurité sociale, cette extension dans le régime de la préretraite pour salariés de nuit et travail posté (articles L.583-1, paragraphe 3, alinéa 1) ainsi que de la préretraite progressive (article L.584-2, paragraphe 4, alinéa 2) ne peut se faire que pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée à condition que la période d'indemnisation ne dépasse pas trois années.

11ter. La CSL a du mal à comprendre le bien-fondé de la distinction des conditions pour l'extension du régime de préretraite de 63 ans à 65 ans pour la préretraite-ajustement d'un côté et celui de la préretraite pour salariés postés et de nuit ainsi que de la préretraite progressive de l'autre côté.

11quater. Voilà pourquoi la CSL propose de prendre en considération 1) et l'hypothèse où le salarié à l'âge de 63 ans accomplis touche une pension (de vieillesse anticipée) inférieure au montant de la pension minimale, hypothèse qui pourra non seulement se poser dans le cadre de la préretraite ajustement, mais également (du moins théoriquement) dans le cadre de la préretraite pour salariés postés et travail de nuit ainsi que de la préretraite progressive 2) et l'hypothèse où dans le cadre de la préretraite pour salariés postés et de nuit et de la préretraite progressive le salarié à l'âge de 63 ans accomplis n'a pas touché de pension de vieillesse anticipée, hypothèse qui pourra également se poser dans le cadre de la préretraite-ajustement.

11quinquies. Par conséquent la CSL propose de synthétiser les conditions pour les trois préretraites comme suit : *« Tout salarié qui n'a pas droit à une pension de vieillesse anticipée avant l'âge de 63 ans accomplis peut étendre la préretraite jusqu'à l'âge de 65 ans accomplis sans pour autant dépasser la limite des trois années. Il en va de même pour tout salarié qui a droit à une préretraite lorsque le montant de la pension auquel il a droit ne dépasse pas le montant de la pension minimale définie à l'article 223 du Code de la sécurité sociale. Dans cette dernière hypothèse, la limite des trois années ne joue pas. »*

11sexties. Vu le caractère prématuré, incomplet, incohérent et restrictif du projet de loi malgré certaines améliorations permettant sous certaines conditions de prendre la préretraite au-delà de 60 ans, la CSL se doit, à titre principal, de rejeter le projet de loi en l'état actuel des choses.

12. Ce n'est qu'à titre tout à fait subsidiaire que la CSL s'adonne à une analyse du projet de loi.

II. Analyse du projet de loi

La dégressivité du plafond de l'indemnité de chômage complet

13. L'article 1 du projet de loi modifie l'alinéa 5 du paragraphe (1) de l'article L.521-14 du Code du travail pour lui donner la teneur suivante :

« 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 à la préretraite progressive conformément aux dispositions du titre VIII, chapitre IV du présent livre. »

13bis. 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)¹, 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. **La CSL tient toutefois à souligner tant dans l'intitulé du projet de loi que dans l'article 1 du projet de loi qu'il ne s'agit pas de l'alinéa 5 du paragraphe (1) de l'article L.521-14 du Code du travail, mais bel et bien de l'alinéa 6 du paragraphe (1) de ce texte.**

14. L'article 2, point 1°, abroge dans le Titre VIII du Livre V du Code du travail le « Chapitre Premier – Préretraite-solidarité » avec ses articles L.581-1 à L.581-9.

14bis. La CSL tient à réitérer, à l'instar de sa remarque préliminaire, que le présent projet est ~~prématuré, incomplet et dépourvu de motivation du moins~~ en ce qui concerne l'abolition pure et simple de la préretraite solidarité.

La préretraite-ajustement

15. L'article 2, point 2°, modifie le paragraphe (3) de l'article L.582-1 et ajoute un nouveau paragraphe (4) dont la teneur est la suivante :

« (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. »

15bis. Le paragraphe (3) de l'article 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

¹ Article L.583-1, paragraphe (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 1er 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).

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.

15ter. 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.

15quater. Le nouveau paragraphe (4) de l'article 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.

16. L'article 2, point 3°, a pour objet de modifier l'article L.582-2 dont la teneur sera la suivante :

« (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. »

16bis. Pour faciliter la lecture de l'article 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.

Comme déjà soulevé en guise de remarque préliminaire, la CSL se doit de constater que par rapport au texte actuel, l'auteur du projet de loi a aggravé les conditions d'octroi de la préretraite-ajustement par l'introduction d'une condition légale d'appartenance quinquennale du salarié à l'entreprise. Elle ne saura accepter une telle restriction de l'accès à la préretraite-ajustement et demande le maintien du texte actuel. Subsidiairement, et pour autant que de besoin, elle juge cette condition d'ancienneté trop longue et propose de la ramener à une année. Par ailleurs cette condition légale d'appartenance liée au numéro d'identification de l'entreprise auprès du CCSS n'est pas sans poser des problèmes en cas de travail intérimaire, de prêt de main-d'œuvre ainsi qu'en cas de fusion, scission ou transfert d'entreprises où les contrats de travail des salariés sont repris, mais où l'employeur change du cédant au cessionnaire.

16ter. 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.

16quater. 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. **A l'instar de la remarque formulée ci-avant, la CSL revendique, à titre principal, le maintien actuel du texte sans condition d'appartenance légale quinquennale à l'entreprise sinon subsidiairement une appartenance d'une année pour tous les salariés éligibles à la préretraite-ajustement en vertu de l'article L.582-1, paragraphe (1) actuel du Code du travail de sorte que le paragraphe (3) devient superfluet.**

16quinquies. 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.

16sexies. Au nouveau paragraphe (5), les références à l'alinéa premier sont à remplacer par paragraphe (1).

16septies. Les dispositions dérogatoires reprises à l'alinéa final de l'ancien article L. 582-2 sont reprises aux nouveaux paragraphes (6) et (7).

16octies. La dérogation prévue au paragraphe (6) prévoit la possibilité d'anticiper le départ en préretraite au 1er 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.

16nonies. 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 de l'indemnisation en préretraite à soixante-trois ans toucheraient un montant qui ne leur permettrait pas de vivre décemment.

17. L'article 2, point 4°, complète l'article L.582-3 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. »

17bis. 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. **La CSL se demande quel est l'effet juridique de l'avis de l'ADEM de se prononcer sur les relations que l'entreprise a entretenues avec elle au cours des trois années précédant l'introduction de la demande par rapport à l'obligation pour le Fonds pour l'emploi telle que prévue au paragraphe (1), alinéa 1 du même article de rembourser à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite-ajustement.**

Même si le commentaire du nouvel alinéa 2 du paragraphe (1) est un peu plus exhaustif que son texte, la CSL est d'avis que cet alinéa est superfétatoire car en contradiction avec le premier alinéa actuel du paragraphe (1) disposant que « le Fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges résultant pour lui du versement de l'indemnité de préretraite (...) ».

17ter. 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. **La CSL a du mal à saisir l'existence d'un prétendu vide juridique alors que les participations du Fonds pour l'emploi sont définies par rapport à la nature de chaque prestation (indemnité de préretraite-ajustement, indemnité compensatoire dans le cadre du reclassement ou aide au réemploi) de sorte qu'elle ne voit pas la raison d'être de ce nouvel alinéa.**

La préretraite des salariés postés et des salariés de nuit

18. L'article 2, point 5°, modifie l'article L.583-1 pour lui donner la teneur suivante :

« (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 1er 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.»

18bis. L'article L. 583-1 est subdivisé en cinq paragraphes.

18ter. 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. **A l'instar de sa remarque formulée pour la préretraite-ajustement, la CSL s'oppose, à titre principal, à l'introduction d'une condition d'appartenance légale quinquennale à l'entreprise. A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, la CSL demande de ramener la condition d'appartenance légale du salarié à l'entreprise à une année. A fortiori, il y a lieu de supprimer l'avant-dernier alinéa du paragraphe (2).**

18quater. 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.

A part son opposition à une condition d'appartenance légale du salarié à l'entreprise, la CSL tient également à souligner l'illogisme du fait que l'auteur prévoit une condition d'appartenance légale du salarié à l'entreprise dans le cadre du paragraphe (1) – condition que la CSL réfute – alors que dans le cadre du paragraphe (2) une telle condition d'appartenance fait défaut. Par ailleurs, à l'instar de sa remarque préliminaire, la CSL est d'avis que la question de la pénibilité du travail ne peut pas être réduite au seul travail fonctionnant par équipes successives ou en poste fixe de nuit ou à tout autre mode d'organisation de travail comportant la prestation du travail de nuit, mais devra faire l'objet d'une approche holistique qui nécessite l'implication des représentants des salariés et des organisations syndicales comme celle du médecin du travail.

18quinquies. 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.

18sexies. Au dernier alinéa du paragraphe (2) la référence au premier alinéa est remplacée par la référence au premier alinéa du paragraphe (1).

18septies. 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.

18octies. 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 1er 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.

18nonies. 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).

18decies. 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.

19. L'article 2, point 6°, modifie le paragraphe (2) de l'article L.583-3 comme suit :

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

19bis. 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 de loi du 23 juillet 2015 concernant le dialogue social.

20. L'article 2, point 7°, modifie l'article L.583-4 pour lui donner la teneur suivante :

« (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. »

20bis. 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. **Si la CSL accueille favorablement l'idée d'impliquer au préalable le Fonds pour l'emploi qui est chargé de rembourser l'indemnité de préretraite, elle est pourtant d'avis que le texte doit être reformulé en reprenant pour le compte du Fonds pour l'emploi l'indication que l'employeur doit présenter un relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite. La première phrase du paragraphe (1) prendra la teneur suivante :**

« 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 que l'employeur présente au Fonds pour l'emploi avec le relevé des salariés venant à remplir les conditions d'admission à la préretraite. Cette décision ne pourra intervenir qu'après consultation de la délégation du personnel de l'entreprise ; (...) »

20ter. 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.

20quater. 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. **Si la CSL est d'accord que l'employeur devra communiquer par tous les moyens appropriés la liste des départs en préretraite des salariés concernés à la délégation du personnel, elle est toutefois d'avis que l'autre obligation de l'employeur consistant à procéder à l'affichage de la copie du relevé transmis au ministre aux entrées principales des lieux de travail doit être maintenue.**

20quinquies. 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.

La préretraite progressive

21. L'article 2, point 8°, modifie l'article L.584-1 et lui donne la teneur suivante :

«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.»

21bis. 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, comite mixte d'entreprise sont à remplacer par les termes « délégation du personnel de l'entreprise ».

22. L'article 2, point 9°, modifie l'article L.584-2 et le subdivise en quatre paragraphes de la teneur suivante :

« (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. »

22bis. 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.

A l'instar de la remarque concernant la préretraite-ajustement et la préretraite pour salariés postés et travail de nuit, la CSL se doit de formuler la même critique pour l'ouverture du droit à la préretraite progressive en ce qui concerne la condition pour le salarié d'avoir été 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 et d'accepter une réduction de son temps de travail. Pour le surplus, le paragraphe (1) et le commentaire d'article divergent dans la mesure où le premier parle d'une occupation depuis cinq années au moins sur un poste de travail comportant une durée d'au moins soixante-quinze pour cent d'un poste à temps plein indépendamment du nombre d'employeurs alors que le commentaire de l'article ajoute que la durée des cinq ans doit être accomplie auprès de l'employeur qui introduit la demande.

22ter. 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.

22quater. 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. **Si l'accord de l'employeur est indispensable, alors la CSL propose d'insérer cela dans le texte de loi. Si tel n'est pas le cas, alors la CSL propose de fusionner les paragraphes (2) et (3) en un seul paragraphe tel que cela est le cas pour le paragraphe (1) de l'article L.584-1 actuellement en vigueur.**

22quinquies. 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.

23. L'article 2, point 10°, modifie l'article L.584-3 comme suit :

« (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. »

23bis. 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.

23ter. 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.

23quater. 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..

23quinquies. 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 au 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 au 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.

23sexies. Le premier alinéa des paragraphes (4) et (5) actuels devient le paragraphe (2) qui définit la période pendant laquelle les embauches effectuées sous contrat à durée indéterminée peuvent être prises en considération.

23septies. Le deuxième alinéa des paragraphes (4) et (5) actuels devient 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.

23octies. 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). **La CSL se doit toutefois de constater que tel n'est pas le cas, car le texte ne fait référence, de façon globale, qu'au seul article L.584-3 de sorte qu'il y a lieu de redresser cette partie de la phrase en la remplaçant par la tournure « (...) de l'observation de la condition de rééquilibrage visée au paragraphe (1) ci-dessus ».**

23nonies. 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.

23decies. 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.

23undecies. 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.

23duodecies. D'un autre côté cette disposition donnera la possibilité aux salariés de se familiariser avec le passage de la vie active à la retraite.

23terdecies. 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.

24. L'article 2, point 11°, modifie l'alinéa 3 de l'article L.584-4 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. »

24bis. 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 a au moins soixante-quinze pour cent d'un poste de travail à temps plein.

25. L'article 2, point 12, modifie l'alinéa premier de l'article L.584-5 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, après consultation du personnel de l'entreprise, établit les critères de priorité. »

25bis. 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.

25ter. La terminologie de l'article L.584-5 est à adapter à celle utilisée dans le cadre de la nouvelle loi en matière de dialogue social.

La faculté - telle qu'elle figure dans le texte de loi proposé - pour la convention visée à l'article L.584-1 sinon pour la délégation du personnel pour établir les critères de priorité pour l'admission à la préretraite rendrait nécessaire de préciser ce qu'il advient si ni la convention ni la délégation du personnel n'établissent ces critères.

Voilà pourquoi la CSL demande – à l'instar du texte actuellement en vigueur – que « la convention (...), sinon la délégation du personnel, doit établir/établit les critères de priorité pour l'admission à la préretraite ».

Indemnité de préretraite

26. L'article 2, point 13°, modifie les paragraphes (1) à (5) de l'article L.585-1 comme suit :

« (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. »

26bis. 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.

26ter. 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.

26quater. 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. **La CSL se doit de redresser une erreur matérielle dans le premier alinéa du paragraphe (3) concernant la référence légale dans la mesure où il ne s'agit pas de l'alinéa 2 du paragraphe (5) de l'article L.582-2 qui n'existe pas, mais bel et bien du paragraphe (6) de l'article L.582-2.**

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.

26quinquies. 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 tableur 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.

26sexies. 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 servant 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.

27. L'article 2, point 14°, modifie au paragraphe (1) de l'article L.585-3 les références visées aux points 2. et 3. 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. »

27bis. En raison de l'abolition de la préretraite-solidarité, les références aux points 2 et 3 de l'article L.585-3 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.

28. L'article 2, point 15°, modifie les paragraphes (1) et (3) de l'article L.585-4 comme suit :

« (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. »

28bis. 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. **Force est pourtant de constater que l'auteur du projet de loi a supprimé sans fournir la moindre explication le paragraphe (2) de l'article L.585-4 dont la teneur est la suivante :**

« Sur demande de l'employeur, le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions peut consentir la subrogation du Fonds dans les obligations de l'employeur visées au paragraphe (1), lorsque des difficultés financières particulièrement graves équivalent à un cas de force majeure sur le

plan économique placent l'employeur dans l'impossibilité de remplir ses obligations. »

La CSL est d'avis qu'il faudra maintenir ce paragraphe afin de permettre à l'employeur de demander la subrogation du Fonds en cas de difficultés financières graves afin d'éviter éventuellement une faillite ou la liquidation judiciaire.

28ter. 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.

28quater. 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.

29. L'article 2, point 16°, modifie le point 2 de l'article L.585-6 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 ; »

29bis. Pour les mêmes raisons déjà évoquées sub ad article 2, point 3°, concernant le paragraphe (2) de l'article L.582-2, 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.

29ter. 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.

30. L'article 2, point 17°, modifie le paragraphe (4) de l'article L.585-7 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. »

30bis. En raison de la réécriture de l'article L.584-3, il y a 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.

Attribution du concours du Fonds pour l'emploi

31. L'article 2, point 18°, modifie l'article L.586-1 pour lui donner la teneur suivante :

« 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. »

31bis. 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.

31ter. 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 peut être refusée.

Autres dispositions

32. L'article 2, points 19° et 20°, modifie l'intitulé du Chapitre IX comme suit : « *Chapitre IX – Dispositions financières et relatives à l'accès aux données* » et ajoute un nouvel article L.589-2 de la teneur suivante :

« 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. »

32bis. 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.

32ter. 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.

En raison du fait que la CSL s'est exprimée, à titre principal, contre une condition d'appartenance légale du salarié à l'employeur pour bénéficier du régime des préretraites sinon, à titre subsidiaire, à ramener une telle condition d'appartenance à une année, l'élaboration d'un texte spécifique à ce sujet s'avère superfétatoire sinon sérieusement mise en question.

La CSL tient par ailleurs à souligner que la condition d'appartenance du salarié à l'entreprise peut poser problème dans le cadre du travail intérimaire et du prêt de main d'œuvre et de façon plus générale parce que les salariés changent plus souvent, par leur propre volonté ou pour des raisons indépendantes de leur volonté (faillite, licenciement économique etc.), le ou les employeurs. Il en va de même en cas de transfert d'entreprises où la qualité d'employeur change du cédant au concessionnaire.

33. Le projet de loi prévoit un nouvel article 3 dont la teneur est la suivante :

« 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 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 la signature. »

33bis. 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.

Il y a lieu de rectifier le début de phrase « Par dérogation au point 2° de l'article 1. de la présente loi » par « Par dérogation au point 1° de l'article 2. de la présente loi ».

34. En raison des remarques générales formulées à titre préliminaire et des remarques spécifiques concernant le texte de loi, la CSL demande de retirer le présent projet de loi afin d'intégrer la pénibilité du/au travail telle qu'exposée de façon sommaire ci-avant par elle.

Luxembourg, le 15 octobre 2015

Pour la Chambre des salariés,

A blue ink signature of Norbert Tremuth, consisting of several overlapping loops and a horizontal stroke at the bottom.

Norbert TREMUTH
Directeur

A blue ink signature of Jean-Claude Reding, featuring a large, stylized 'R' followed by 'eding' and a flourish.

Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.