

**A-2620/14-16**



**CHFEP**

Chambre des fonctionnaires  
et employés publics

26, boulevard Royal | L-2449 Luxembourg | Tél.: 47 22 24-1 | Fax: 47 23 74 | [chfep@chfep.lu](mailto:chfep@chfep.lu) | [www.chfep.lu](http://www.chfep.lu)

# A V I S

sur

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

Par dépêche du 4 avril 2014, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, le projet sous avis a pour objet d'"*améliorer la place des salariés plus âgés dans le système économique*" en introduisant un certain nombre de mesures préventives destinées à favoriser leur maintien en activité. Les procédés qu'il envisage ne constituent qu'un "*cadre*" devant être adapté en fonction de la situation d'emploi des salariés âgés dans chaque entreprise visée.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que le "*plan de gestion des âges*", nouvellement introduit dans le Code du travail par le projet sous avis, est un outil potentiellement utile qui devrait permettre de rendre plus transparentes la carrière et les conditions de travail des salariés ayant un certain âge.

De même, le parcours professionnel de ces derniers pourra être mieux suivi et, le cas échéant, adapté dans son évolution.

Par ailleurs, cette nouvelle mesure est susceptible de renforcer la prise de conscience de la situation des travailleurs âgés – qui sont particulièrement sensibles aux tensions du marché du travail – et d'entraîner une responsabilisation des entreprises vis-à-vis de ceux-ci. Ce phénomène de responsabilisation est censé être encore renforcé par la mise en place d'un "*Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail*".

Si la Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve ces innovations, elle s'interroge néanmoins sur leur efficacité réelle dans la mesure où l'obligation d'établir un plan de gestion des âges n'est prévue que pour les entreprises occupant habituellement 150 salariés au moins. En effet, même si les auteurs du projet justifient ce seuil par le fait qu'il s'agit *"du même seuil que celui qui est appliqué en matière de codécision dans le cadre du dialogue social à l'intérieur des entreprises"*, la grande majorité des employeurs présents sur le marché du travail est composée de petites et moyennes entreprises employant moins de 150 personnes. Autrement dit, une très grande partie des salariés, et a fortiori évidemment des salariés âgés, ne sera pas couverte par un plan de gestion des âges en raison du seuil susvisé.

Concernant les autres mesures en matière de politique des âges prévues par le texte sous avis, la Chambre ne peut que s'en féliciter. Il en est ainsi de la possibilité offerte au salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite de continuer son service à temps partiel tout en touchant une partie de sa pension de vieillesse, de la faculté des demandeurs d'emploi âgés de plus de cinquante ans de suivre un stage en entreprise, ainsi que du choix des salariés âgés de cinquante ans ou plus et ayant une ancienneté de service d'au moins dix ans d'opter pour le travail à temps partiel.

En guise de conclusion, la Chambre note que ces diverses mesures destinées à favoriser l'encadrement des salariés plus âgés, notamment en adaptant leurs conditions de travail aux risques de santé liés à l'âge, ne visent que le secteur privé. Elle se demande cependant s'il ne serait pas indiqué de prévoir des procédés semblables – mutatis mutandis bien évidemment – dans le secteur public élargi.

Sous la réserve des remarques qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 3 juillet 2014.

Le Directeur,

G. MULLER

Le Président,

E. HAAG