

Projet de loi n° 6678

Avis du



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

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement basée sur l'âge, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

- Exposé des motifs

Le CET prend connaissance des nombreuses raisons qui ont mené le gouvernement à adopter ce paquet qui a pour finalité de relever le taux d'emploi des salariés plus âgés en insistant également sur le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes. Le CET salue le fait que le gouvernement n'ait pas choisi l'option d'augmenter l'âge légal de la retraite, surtout que cette mesure n'amène pas forcément les résultats escomptés.

Avec satisfaction, il accueille la nouvelle que le gouvernement veut combattre les risques de maladie et améliorer les conditions de travail en prenant davantage de mesures préventives.

En favorisant des partenariats intergénérationnels, les salariés plus âgés devront collaborer avec les salariés plus jeunes. Cette approche est louable dans le sens où une catégorie d'âge n'est pas mise en concurrence avec l'autre, mais où on donne clairement la priorité à la mise en valeur des avantages que ces deux catégories peuvent avoir.

En même temps seront combattus tout stéréotype et discrimination basés sur l'âge et ceci tout au long du parcours professionnel, donc aussi pour toute catégorie d'âge.

D'après les explications données, une loi semble être incontournable pour atteindre les buts envisagés. Le CET se félicite de cette approche choisie, car sans cadre légal, les entreprises n'avanceraient probablement pas aussi vite que souhaité.

La voie choisie laisse néanmoins une grande amplitude aux partenaires sociaux qui pourront se mettre d'accord sur les instruments à mettre en place. La pratique montrera si cette méthode sera couronnée de succès. L'objectif de la loi n'ayant pas fait débat, le CET espère donc fortement que le paquet adopté puisse aboutir à la satisfaction des salariés et entreprises, car chacun devrait en sortir gagnant.

Commentaires des articles

- Article L.281-1 (1)

Le CET regrette le manque d'ambition du gouvernement en n'imposant pas de plan de gestion des âges pour des entreprises en-dessous de 150 salariés. Sachant que la large majorité des entreprises au Luxembourg compte moins de 150 salariés, le CET ne partage pas l'explication donnée pour le choix de ce chiffre. Si ce dernier n'est pas revu à la baisse, au moins faudrait-il permettre aux entreprises plus petites qui s'auto-imposent un tel plan volontairement de pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par ce projet de loi.

- Article L.281-1 (2)

Dans leur plan de gestion, les entreprises n'auront besoin que d'énumérer trois points assez vagues parmi une liste non exhaustive. Ici aussi, le CET craint que cet objectif n'est pas assez ambitieux. En effet, sans devoir chiffrer ou préciser des buts précis, les entreprises ne ressentiront pas assez de contrainte à devoir réaliser de manière satisfaisante ce que le gouvernement attend d'elles.

- Article L.281-3

Le CET constate que le législateur veut introduire une amende administrative de 10.000€ en l'absence d'un plan des âges homologué pour les entreprises de 150 salariés.

A cette occasion, le CET souhaite rappeler que l'article L-241-11 du même Code de travail prévoit aussi que « *L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de «l'Agence pour le développement de l'emploi» (ADEM) de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros.*

En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum. »

Lors d'une entrevue récente avec l'ADEM, celle-ci a confirmé au CET que malgré cet article, elle ne recourt jamais à cette sanction. En effet, elle souhaiterait davantage développer son approche proactive et non pas répressive en direction des entreprises.

D'après le CET, il ne suffit pourtant pas de créer une législation anti-discriminatoire si les actes discriminatoires ne sont pas suffisamment sanctionnés. De même, un refus, un oubli ou un retard de mettre en place une mesure prévue par une loi doit entraîner une certaine sanction. Voilà pourquoi le CET espère fortement que le ministre ayant le travail dans ses attributions n'hésitera pas à mettre réellement en place cette sanction.

- Article L.281-4

Le CET regrette que le gouvernement ne compte pas traiter toutes les entreprises à pied égal, puisque la mise à disposition d'experts qui puissent accompagner gracieusement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges ne peut que fonctionner dans la limite des crédits disponibles et n'est donc pas forcément accessible à tous les acteurs demandeurs. Se pose éventuellement aussi la question si la conception d'un tel plan ne nécessite pas plus d'aide que son accompagnement ultérieur ?

Le CET est aussi d'avis que les entreprises en-dessous de 150 salariés qui font la même démarche devraient aussi pouvoir profiter de cette mise à disposition gracieuse.

- Article L.281-5

Le CET salue que le nouveau Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail est en charge d'initier toutes sortes d'actions de sensibilisation et d'information. De ce travail doit ressortir que chaque catégorie d'âge a ses avantages (et désavantages) et qu'une collaboration efficace en fait ressortir sa richesse.

- Article 2, 1°

Dans le commentaire des articles, l'augmentation de la période de référence légale pour le calcul du temps de travail à quatre mois consécutifs pour les salariés à temps partiel est présenté comme une mesure de flexibilité qui doit permettre de mieux concilier vie de travail et vie familiale.

Néanmoins, le CET a une critique à formuler par rapport à cet allongement de la période de référence de quatre semaines à quatre mois pour les salariés à temps partiel exclusivement.

En effet, comme l'explique bien la CSL (Chambre des salariés) dans son avis II/17/2014, plus la période de référence est longue, plus le salarié peut être soumis à des amplitudes de travail variées. Dès lors et selon l'avis du CET, cette mesure serait donc contreproductive et l'argument de la meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ne tient plus du tout la route.

De plus, le CET considère que des conditions différentes pour des salariés à temps partiel par rapport à des salariés à tâche complète constitue carrément une différence de traitement, si le gouvernement ne peut pas « objectivement justifier cette mesure par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires » (article 1^{er} (2) b) de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006), ce qui est le cas ici, selon le CET.

Ce rallongement entraînerait donc une discrimination indirecte pour les femmes, puisque ce sont elles qui occupent encore majoritairement les postes à temps partiel au Luxembourg.

Même si cette disposition apparemment neutre semblait poursuivre un but louable, le CET prie donc le gouvernement de ne pas désavantager davantage les femmes ainsi que tous les salariés occupant des postes à temps partiel et de maintenir la même période de références de quatre semaines pour tous les salariés.

- Article 2, 3°

L'idée de proposer un stage aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins semble très attrayante, surtout que le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

De l'autre côté, l'attrait pour l'employeur d'engager un tel stagiaire est aussi maintenu par l'obtention d'aides, même s'il doit rendre compte par écrit sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'ADEM.

Néanmoins, le CET a aussi dû constater que le stage d'un demandeur d'emploi âgé n'est pas rémunéré et de durée plus restreinte, même si l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

Le CET voudrait soulever le fait que d'autres mesures en faveur de l'emploi, surtout des personnes jeunes, s'accompagnent d'une indemnité de base pour le bénéficiaire. Le CET regrette donc qu'un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans ne puisse pas bénéficier des mêmes dédommagements et conditions qu'un demandeur d'emploi plus jeune.

D'après l'article L.252-2 du Code du travail, « les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Le CET est d'avis que les mesures d'insertion de demandeurs d'emploi jeunes et âgés poursuivent les mêmes buts et devraient, en conséquence, être interprétées comme étant similaires et comparables. En partant de cette donne, le CET considère discriminatoire que les demandeurs d'emploi plus âgés soient traités moins favorablement que leurs collègues plus jeunes.

- Article 2, 4°

Le CET s'étonne que le gouvernement ne donne pas de réel droit à un salarié âgé remplissant certaines conditions de demander un temps partiel. En effet, le texte du projet de loi stipule simplement qu'il « peut » demander une réduction de son temps de travail normal de 50% au plus. Du moment que l'employeur engage un demandeur d'emploi en remplissant de son côté aussi certaines conditions, le CET aurait souhaité avoir une avancée plus significative, mais le projet de loi actuel résultera probablement en un statu quo, ce qui est très regrettable.

Conclusions

Le CET se félicite de l'initiative gouvernementale de vouloir introduire un paquet de mesures en matière de politiques d'âges ayant comme finalité de relever le taux d'emploi des salariés plus âgés en insistant également sur le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes.

Pourtant, le CET retient une appréciation mitigée des mesures proposées. Malheureusement, pour le CET, elles sont pour la plupart sans grande ambition et, ce qui est pire pour lui, même discriminatoires.

Tel qu'il ressort de l'avis du CET, celui-ci s'oppose véhément à différentes modifications proposées et prie le gouvernement de bien vouloir revoir sa copie en conséquence.

Luxembourg, le 2 juillet 2014