

## EXAMEN THÉMATIQUE DE L'OCDE **DE SUIVI DES POLITIQUES POUR AMÉLIORER LES PERSPECTIVES DES TRAVAILLEURS AGÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

**LUXEMBOURG** (*situation mi-2012*)

*En 2011, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 à 64 ans au Luxembourg est en progression par rapport à 2005 de 6.1 points de pourcentage par rapport à 2005 et est 7.5 points de pourcentage en dessous de la moyenne de l'OCDE. Les indicateurs clés de la situation des travailleurs âgés sur le marché du travail au Luxembourg sont présentés au tableau 1.*

Un examen de grande ampleur sur le vieillissement et les politiques de l'emploi mené dans de nombreux pays de l'OCDE a eu lieu entre 2003-2005 et a fait l'objet d'une synthèse dans le rapport, *Vivre et travailler plus longtemps*, publié en 2006. Ce rapport a mis en avant une série de réformes nécessaires à mener pour encourager le travail jusqu'à un âge plus avancé dans les trois grands domaines suivants :

- Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler
- Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans
- Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants

Un des principaux objectifs de cet examen de suivi est de faire le point sur les progrès réalisés par les pays de l'OCDE pour mettre en œuvre ces réformes. C'est pourquoi un questionnaire a été envoyé aux pays de l'OCDE au troisième trimestre 2011 pour avoir des informations sur les réformes et mesures mises en œuvre dans chacun de ces trois grands domaines depuis que l'examen original a été mené. Pour chacun des 21 pays<sup>1</sup> qui ont participé au premier examen, le questionnaire a été adapté pour faire référence aux recommandations spécifiques que l'OCDE avait faites au moment de l'examen du pays correspondant.

Les principales actions mises en œuvre par le Luxembourg depuis 2003 sont décrites dans cette note. Une évaluation synthétique de la mesure dans laquelle le Luxembourg a suivi les recommandations de l'OCDE dans le rapport *Vieillesse et politiques de l'emploi : Luxembourg* est donnée dans le tableau 2.

---

<sup>1</sup> Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse et Suède : voir [www.oecd.org/els/emploi/travailleursages](http://www.oecd.org/els/emploi/travailleursages)

**Suivant les recommandations de l'OCDE au Luxembourg en 2005 : actions prises**

## **A. RENFORCER LES INCITATIONS FINANCIÈRES POUR CONTINUER À TRAVAILLER**

### *Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité*

*Les problématiques du vieillissement actif et de la gestion des âges dans les entreprises tardent à s'imposer*

- La conférence sur la gestion des âges dans les entreprises de novembre 2011 a réuni les partenaires sociaux ainsi que des experts dans le but de les sensibiliser à cette thématique, montrer et expliquer des bonnes pratiques, discuter les possibilités d'application au sein de l'entreprises ainsi que des approches futures. En 2012, une réflexion sera menée sur la mise en pratique des enseignements tirés des présentations et discussions de la conférence.
- Un programme d'études sur les travailleurs âgés et le vieillissement actif dans le cadre de l'année européenne du vieillissement actif sera lancé début 2012 dans le cadre d'une collaboration entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Centre d'études CEPS/INSTEAD. Il vise à analyser la problématique du vieillissement actif et de sensibiliser le public à celle-ci. Pour y parvenir, 10 à 13 publications seront produites, chacune reprenant un sujet spécifique lié aux travailleurs âgés. Une conférence sera réalisée fin 2012 afin de permettre un dialogue se basant sur les enseignements tirés des analyses.

*La réforme du système de retraite est toujours en discussion*

Le Ministère de la Sécurité Sociale a lancé début 2011 des réflexions et des discussions sur la réforme du système de retraite. Le projet de loi a été déposé à la Chambre des députés le 31 janvier 2012. Cette réforme vise à augmenter l'âge effectif de départ à la retraite, l'âge légal demeurant inchangé, afin de garantir la pérennité du système ainsi que pour tenir compte de l'évolution démographique. Les salariés pourront toujours partir à la retraite comme sous le système actuel, mais les montants touchés pendant la retraite seront adaptés en conséquence. Si toutefois les salariés souhaitent toucher à l'avenir le même montant qu'actuellement, les nouveaux assurés pourront travailler trois années supplémentaires. Continuer à travailler plus longtemps aura un impact positif et progressif suivant la durée de cotisation à la date d'entrée en vigueur de la loi.

### **Réformer les dispositifs institutionnels de sortie anticipée de la vie active**

*Une réflexion sur la préretraite progressive a été menée avec les partenaires sociaux en 2011*

Il s'agit notamment de simplifier la procédure administrative de la préretraite progressive afin de rendre celle-ci beaucoup plus attractive pour les entreprises et les salariés et d'inciter la poursuite du travail. Les premières propositions vont en découler en 2012. Ces actions s'inscrivent dans la continuité de la politique gouvernementale, dans la cadre de la Stratégie Europe 2020 ainsi que celui des recommandations formulées par l'OCDE.

*La législation sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle a fait l'objet d'un bilan en 2008*

Le bilan de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) a étudié les répercussions des dispositions introduites par les lois du 25 juillet 2002, du 21 décembre 2004 et du 1<sup>er</sup> juillet 2005 sur l'efficacité des mesures de guidance et d'orientation mises à disposition des assurés et des patrons et a cerné l'impact des mesures introduites sur l'équilibre financier des organismes de protection sociale considérés. Le bilan inclut l'analyse des études disponibles dans le domaine de l'invalidité. Il fait référence aux contributions

des services et administrations impliqués et des organisations représentatives des partenaires sociaux dans le but d'indiquer les expériences et difficultés rencontrées lors de l'application de la législation sur le reclassement professionnel<sup>2</sup>.

## **B. LEVER LES OBSTACLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT APRÈS 50 ANS**

### ***Mettre pleinement en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, la Directive européenne sur la discrimination par rapport à l'âge***

La Directive européenne sur la discrimination par rapport à l'âge a été transposée en 2006 pour le domaine du travail, dans le Code du travail. Cette transposition a fait l'objet d'une action de sensibilisation, notamment par le Ministère de la Famille et de l'Intégration<sup>3</sup>.

### ***Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté***

Peu de révision de la politique salariale qui relève entièrement des partenaires sociaux, hormis celle sur le salaire minimum. Les cadres salariaux sectoriels sont notamment déterminés par des conventions collectives. De ce fait, le domaine d'action du Ministère du Travail et de l'Emploi est relativement limité. En ce qui concerne le secteur public, une réforme de la fonction publique a été lancée en 2010 et un avant-projet de loi devrait être présenté cette année.

### ***Améliorer les conditions de travail des travailleurs***

Des réflexions sont menées avec les partenaires sociaux sur la création en 2012 d'un Centre pour l'analyse et la promotion des conditions de travail. Ce centre serait chargé de consulter les salariés et les entreprises, avec comme but d'améliorer les conditions de travail afin de diminuer les maladies liées à l'activité professionnelle et de baisser le nombre de reclassements. Notamment les entreprises pourraient ainsi se faire accompagner par des experts pour agir, de manière préventive, sur les conditions de travail.

### ***Créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises.***

#### *Réflexions sur l'économie solidaire et l'échange de bonnes pratiques en 2010*

L'échange de bonnes pratiques dans les entreprises est souvent le fruit des efforts de différents acteurs nationaux à travers des colloques, des formations ou simplement leurs sites internet. Ceci est notamment vrai pour l'économie sociale et solidaire. Dans cet esprit a été créé au sein du Ministère de l'Économie et du Commerce extérieur un département de l'économie solidaire visant à promouvoir celle-ci ainsi que les bonnes pratiques. Le département vise également l'établissement d'une plateforme nationale afin de favoriser les échanges.

#### *Discussions tripartites sur la gestion des âges dans les entreprises*

L'établissement d'un cadre légal contenant une obligation pour les employeurs occupant un certain nombre de salariés d'élaborer un plan de gestion des âges dans leur entreprise avec également un accès à la formation va être discuté en 2012 au Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE). Le CPTE est un

---

<sup>2</sup> [http://www.mss.public.lu/publications/rapport\\_igss/rapport\\_incapacite\\_de\\_travail.pdf](http://www.mss.public.lu/publications/rapport_igss/rapport_incapacite_de_travail.pdf)

<sup>3</sup> Les documents suivants peuvent être consultés : Sondage « Observatoire des discriminations » 2011 : [http://cet.lu/wp-content/uploads/2011/07/Sondage-Obs.discr\\_20111.pdf](http://cet.lu/wp-content/uploads/2011/07/Sondage-Obs.discr_20111.pdf) ; Rapport d'activités du Centre pour l'égalité de traitement : <http://cet.lu/wp-content/uploads/2011/02/Rapport-annuel-2010.pdf>.

comité à constitution tripartite (Gouvernement, syndicats et patronat) qui se réunit plusieurs fois par an sous la présidence du Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions. Le CPTE offre une plateforme de dialogue social entre les entités principales afin de discuter, entre autres, les problématiques liées au travail et à l'emploi, ou encore les propositions ministérielles concernant certaines thématiques, notamment celles qui auront un fort impact sur le marché du travail et de l'emploi.

### **C. RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS**

***Rendre le Service public de l'emploi (Administration de l'emploi, ADEM) attentif aux besoins des seniors.***

La réforme de l'ADEM a été décidée en 2009 suite à l'audit réalisé par l'OCDE en 2006. L'objectif de la réforme est de passer d'une approche de simple gestion du chômage par une administration à une approche proactive de promotion et développement de l'emploi, et ce dans une logique de véritable service au client. Un Comité de direction visant à accompagner la réforme de l'ADEM a été instauré en 2010 et le vote du projet de loi portant instauration de l'Agence pour le développement de l'emploi a eu lieu le 15 décembre 2011 avec l'entrée en vigueur de la loi le 1<sup>er</sup> février 2012<sup>4</sup>.

Un Projet pilote « Fit4job 45+ » a été lancé en 2010. Le concept « Fit4job » vise l'encadrement proactif et étroit des personnes qui ont perdu leur emploi, l'augmentation de leur employabilité par le biais d'un diagnostic suivi d'une formation sur mesure, avec la collaboration étroite des entreprises. Un projet pilote de ce concept pour les personnes de plus de 45 ans a été lancé en 2010. Celui-ci a été suivi en 2011 par un deuxième projet dans le cadre du Fonds social européen « Fit4job 45+/seniors »<sup>5</sup>.

***Développer le travail à temps partiel.***

Une réflexion au sein du CPTE en 2012 vise une extension de la période de référence pour le calcul du temps de travail des salariés à temps partiel afin d'encourager le travail à temps partiel des salariés âgés.

***Encourager la formation professionnelle dans les entreprises***

Le projet de loi déposé par la Chambre des députés fin 2011 propose l'augmentation en 2011 du taux de cofinancement étatique pour augmenter la formation professionnelle continue au sein des entreprises. Ce taux sera porté de 14.5 % à 20 %, respectivement 25 % pour les salariés de plus de 45 ans ou non qualifiés. Dans ces deux derniers cas, le taux de cofinancement s'applique au montant du salaire touché par le salarié bénéficiant de la formation<sup>6</sup>.

***Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle.***

Dans la Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle mise en pratique par règlement grand-ducal en 2009, le chapitre V garantit que « Toute personne a le droit de se faire valider les

---

<sup>4</sup> Dossier sur la réforme de l'ADEM : [http://www.gouvernement.lu/dossiers/social\\_emploi/reforme-adem/index.html](http://www.gouvernement.lu/dossiers/social_emploi/reforme-adem/index.html)

<sup>5</sup> Détails du concept « fit4job » : [http://www.gouvernement.lu/salle\\_presse/actualite/2011/04-avril/08-schmit-ge/index.html](http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2011/04-avril/08-schmit-ge/index.html)

<sup>6</sup> Des évaluations sur la formation professionnelle continue et des statistiques sont disponibles sur le site suivant : <http://www.lifelong-learning.lu/Detail/Script/Accueil/listing-etudes-et-enquetes/fr>

acquis de son expérience en vue d'une qualification professionnelle. ». Elle vise les certificats et diplômes de l'enseignement secondaire technique, les brevets de niveau supérieur à l'enseignement secondaire technique, ainsi que le brevet de maîtrise. Les acquis issus d'apprentissages formels, non formels et informels peuvent faire l'objet d'une demande de validation<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>

Plus d'informations sur la validation des acquis de l'expérience sont disponibles sur le site suivant : [http://www.men.public.lu/sys\\_edu/form\\_vie/vae/index.html](http://www.men.public.lu/sys_edu/form_vie/vae/index.html)

Tableau 1. Indicateurs clés sur les travailleurs âgés, 2001, 2005 et 2011

	Luxembourg			OCDE <sup>h</sup>		
	2001	2005	2011	2001	2005	2011
<b>Emploi</b>						
-- Taux d'emploi, 50-64 (% du groupe d'âge)	41.1	47.6	53.7	55.6	58.4	61.2
<i>dont</i> 50-54	66.1	72.4	75.7	71.8	73.7	76.1
55-59	39.3	46.8	54.6	55.9	59.9	64.8
60-64	8.9	12.7	20.9	32.5	35.6	40.0
-- Taux d'emploi, 55-64 (% du groupe d'âge)	24.8	31.7	39.3	44.9	49.0	52.9
-- Taux d'emploi, 65-69 (% du groupe d'âge)	2.9	1.3	6.5	15.2	16.5	18.5
<b>Qualité de l'emploi</b>						
-- Fréquence de l'emploi à temps partiel, 55-64 (% de l'emploi total)	13.2	17.7	20.2	17.2	17.2	18.7
-- Fréquence de l'emploi temporaire, 55-64 (% des salariés)	1.1	1.4	3.2	9.0	9.1	9.1
-- Salaires des travailleurs à temps complet <sup>a</sup> , 55-59/25-29 ans (ratio)	-	-	-	1.32	1.33	1.34
<b>Dynamique</b>						
-- Taux de rétention <sup>b</sup> , après 60 ans (% des salariés t-5)	25.2	23.2	37.9	37.8	40.4	42.2
-- Taux d'embauche <sup>c</sup> , 55-64 (% des salariés t-1)	0.7	1.8	2.2	7.8	9.2	8.5
-- Age effectif de sortie de la population active <sup>d</sup> (années) Hommes	59.7	59.2	57.8	63.1	63.3	63.9
Femmes	60.3	61.4	58.4	61.1	62.0	62.8
<b>Chômage</b>						
-- Taux de chômage, 55-64 (% de la population active)	0.3	2.1	2.8	4.6	4.8	5.8
-- Fréquence du chômage de longue durée <sup>e</sup> , 55 et + (% du chômage total)	100.0	54.0	46.4	46.8	47.7	45.9
<b>Employabilité</b>						
-- Part des 55-64 ayant un niveau d'études supérieures <sup>f</sup> (% du groupe d'âge)	12.0	15.8	24.9	15.9	19.9	22.9
-- Participation à une formation <sup>g</sup> , 55 et +						
Niveau absolu (% des actifs occupés)	2.9	6.4	10.6	6.6	8.2	9.4
Niveau relatif aux actifs occupés de 25-54 ans (ratio)	0.50	0.56	0.68	0.44	0.52	0.57

-- non disponible.

a) Salaire horaire brut moyen, 2001, 2005 et 2009.

b) Tous les salariés actuellement âgés de 60 à 64 ans avec une ancienneté de cinq années ou plus en pourcentage de tous les salariés âgés de 55 à 59 ans, cinq ans auparavant; 2000, 2005 et 2010.

c) Pourcentage des salariés de 55 à 64 ans avec une ancienneté de moins d'un an, 2000, 2005 et 2010.

d) L'âge effectif de sortie sur les deux périodes quinquennales 1996-2001, 2000-2005 et 2006-2011. Cet âge (appelé également âge effectif de retraite) est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, en commençant par la cohorte âgée de 40 à 44 ans l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte.

e) Chômeurs depuis plus d'un an.

f) 2000, 2005, 2010.

g) Formation liée au travail au cours du dernier mois.

h) Moyennes non pondérées des 34 pays de l'OCDE.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des enquêtes nationales de population active et la base de données sur l'éducation de l'OCDE.

[www.oecd.org/els/emploi/travailleursages](http://www.oecd.org/els/emploi/travailleursages)

Tableau 2. **Vieillesse et politiques de l'emploi : Luxembourg** (situation mi-2012)

<b>Recommandations de l'OCDE au Luxembourg en 2004</b>	<b>Actions menées</b>
<b>A. Renforcer les incitations financières pour continuer à travailler</b>	
<i>Sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité</i>	/
<i>Réformer les dispositifs de sortie anticipée de la vie active</i>	+
<b>B. Lever les obstacles au maintien dans l'emploi et au recrutement après 50 ans</b>	
<i>Mettre pleinement en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, la Directive européenne sur la discrimination par rapport à l'âge</i>	+
<i>Remettre en question les pratiques salariales basées sur l'âge ou l'ancienneté</i>	/
<i>Améliorer les conditions de travail</i>	/
<i>Créer et mettre à jour sur Internet un site de bonnes pratiques dans les entreprises</i>	/
<b>C. Renforcer l'employabilité des travailleurs vieillissants</b>	
<i>Rendre le SPE (ADEM) attentif aux besoins des seniors</i>	+
<i>Développer le travail à temps partiel</i>	/
<i>Encourager la formation professionnelle dans les entreprises</i>	+
<i>Développer les systèmes de reconnaissance, de certification et de validation des acquis de l'expérience professionnelle</i>	/
<p><i>/</i>: pas d'action (adaptée) menée ; <i>+</i>: des actions ont été menées mais plus pourrait être fait ; <i>?</i> : des actions ont été menées qui pourraient avoir un impact négatif. A évaluer; <i>++</i>: Des actions décisives ont été menées. Voir plus de détails dans la note.</p> <p>Source : OCDE (2004), <i>Vieillesse et politiques de l'emploi : Luxembourg</i>, et réponses du Luxembourg au questionnaire de suivi.</p>	