

N° 4459<sup>13</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

**PROJET DE LOI****concernant la mise en oeuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998**

\* \* \*

**AVIS DE LA COMMISSION DE L'EGALITE DES CHANCES  
ENTRE FEMMES ET HOMMES ET DE LA PROMOTION FEMININE**

(18.11.1998)

La commission se compose de: Mme Ferny NICKLAUS-FABER, Présidente-Rapportrice; Mmes Nancy ARENDT, Romi BRUCK-ROTH, MM. Mars DI BARTOLOMEO, Gast GIBERYEN, Henri GRETHEN, Norbert KONTER, Lucien LUX, Mmes Lydia MUTSCH, Lydie POLFER et Renée WAGENER, Membres.

\*

**I. LES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE L'EGALITE DES  
CHANCES ET DE LA PROMOTION FEMININE**

Lors de ses réunions du 22 septembre, des 6 et 28 octobre, du 18 novembre 1998 la Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine a examiné le projet de loi 4459 sous rubrique.

Le 22 septembre 1998, suite à la présentation par Mme Marie-Josée Jacobs, Ministre de la Promotion féminine, des aspects intéressant plus spécifiquement les femmes, les membres de la commission ont majoritairement décidé d'élaborer un avis relatif au projet.

Le 6 octobre 1998, Mme Ferny Nicklaus-Faber, présidente de la commission a été désignée rapportrice pour avis à l'unanimité des membres présents.

Les réunions du 28 octobre et du 18 novembre 1998 ont porté sur l'examen, article par article, des dispositions concernant l'égalité des chances et la promotion féminine. La commission a en outre pris connaissance des amendements examinés par la Commission spéciale „Plan national pour l'emploi“ le 17 novembre 1998, ainsi que des amendements proposés par le Ministère de la Promotion féminine.

Lors de la réunion du 18 novembre 1998, le présent rapport a été adopté à l'unanimité des membres présents avec une abstention. La commission a en outre rendu un avis sur les questions juridiques se posant en relation avec l'égalité entre femmes et hommes et la mise en place, par le biais du plan national pour l'emploi, de mesures spécifiques appelées „mesures positives“.

\*

**II. EXAMEN DU TEXTE DU PROJET DE LOI 4459****A. Objet**

Le présent projet de loi contient la quasi-totalité des interventions législatives devenues nécessaires en vue de la mise en oeuvre des mesures contenues dans le plan d'action national en faveur de l'emploi pour 1998, arrêté par le comité de coordination tripartite en date du 18 avril 1998.

Le projet de loi traite des quatre piliers, à savoir:

- l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle (employabilité);
- le développement de l'esprit d'entreprise (entrepreneuriat);

- l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs (adaptabilité); et enfin
- le renforcement des politiques d'égalité des chances.

Les lignes directrices regroupées dans le dernier chapitre attaquent la discrimination entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi, l'augmentation du taux d'activité féminin, la sous-représentation des femmes dans certains métiers ou secteurs, la conciliation de la vie professionnelle et familiale (garde d'enfants etc.), ainsi que la réintégration des personnes rentrantes dans la vie active.

Le titre III intitulé „Politique d'égalité des chances“ transpose les mesures décidées dans le cadre du quatrième pilier des lignes directrices du PAN à l'exception de l'offre de formation qui reste à diversifier et à régionaliser. Le mainstreaming du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes est appliqué de manière généralisée dans le plan national pour l'emploi et repris dans le projet de loi.

Les actions doivent avoir pour effet de combattre la discrimination entre femmes et hommes, de rendre possible la conciliation de la vie professionnelle et familiale et de faciliter la réintégration dans la vie active.

Le taux d'activité féminin, faible au Luxembourg, doit s'en trouver augmenté tant pour des raisons de justice sociale que pour des raisons strictement économiques.

Les mesures en question ont d'ailleurs, en dehors de leur impact sur le marché du travail, un aspect sociétal développant une nouvelle culture des genres. Les femmes et les hommes doivent pouvoir quitter les rôles qui leur sont traditionnellement impartis par la société.

Il s'agit de l'introduction d'un congé parental (*article XVII*), d'un congé pour raisons familiales (*article XVIII*), de mesures spécifiques en faveur de la réintégration dans la vie active (*article XIX*) et de l'encadrement législatif des actions positives dans le secteur privé (*article XX*).

La commission salue le fait que par le biais du projet de loi puissent être réalisées un certain nombre de demandes et de revendications énoncées par les différents milieux sociaux, professionnels et politiques dans le contexte des débats sur l'égalité des chances qui se sont déroulés au cours des dernières années (voir les documents parlementaires 4121 et 4260), notamment des ONG féminines.

Elle regrette que le projet n'introduise pas de mesures législatives portant sur une offre diversifiée de formation initiale et continue pour jeunes filles et femmes.

## **B. Examen des dispositions concernant l'égalité des chances et la promotion féminine**

### TITRE 1er

#### **Politique active de l'Emploi**

##### **Chapitre 1er: *Le contrat de stage-initiation***

L'Art.4 (2).– amendé deviendrait le nouvel article 5 (2) et se lirait comme suit:

(2) Le fonds pour l'emploi rembourse, mensuellement au cas où l'entreprise le demande par écrit, à l'employeur du secteur privé une quote-part correspondant à 50% (cinquante pour cent) de l'indemnité versée en application des alinéas qui précèdent. A titre transitoire, le remboursement de cette quote-part est fixé à 65% (soixante-cinq pour cent) en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

##### **Chapitre 2: *Stage de préparation en entreprises***

L'ancien Art. 15 (2).– deviendrait le nouvel article 14 (2) et se lirait comme suit:

(2) La moitié de l'indemnité de base est à charge du fonds pour l'emploi. L'autre moitié de l'indemnité de base et la prime de mérite facultative sont à charge de l'entreprise.

A titre transitoire, le fonds pour l'emploi prend en charge 65% (soixante-cinq pour cent) de l'indemnité de base en cas d'occupation de personnes du sexe sous-représenté dans le secteur d'activité en question et/ou dans une profession déterminée.

Un règlement grand-ducal définira les secteurs d'activité et/ou les professions dans lesquels la sous-représentation d'un des deux sexes justifie l'application de l'alinéa qui précède.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés peut modifier les taux visés à l'alinéa qui précède.

La commission note que les articles 4 (2) et 15(2) deviennent les nouveaux articles 5 (2) et 14 (2). Il ne sera plus question des femmes, mais du „sexe sous-représenté“. La commission constate que la nouvelle formulation pourrait représenter une possibilité pour le Gouvernement de déterminer quels sont les domaines et secteurs dans lesquels l'un ou l'autre sexe est sous-représenté. Parallèlement, l'article 28 prévoit une autre mesure en faveur des entreprises embauchant une personne du „sexe sous-représenté“.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine espère que ces mesures encourageront les jeunes filles et les femmes à briguer des emplois dans des domaines „traditionnellement masculins“.

**Article II. – Il est institué un stage de réinsertion professionnelle au profit des demandeurs d'emploi indemnisés ou non indemnisés.**

Art. 33. – En cas d'occupation de demandeurs d'emploi de sexe féminin, la participation de l'entreprise est ramenée, à titre transitoire, à 35% de l'indemnité touchée par les femmes admises au stage.

**Article III. – La loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une commission nationale de l'Emploi est respectivement modifiée et complétée.**

**Art 43 (2).** – Un(e) délégué(e) à l'emploi féminin, désigné(e) par le Gouvernement en Conseil assumera sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'Emploi la promotion du travail féminin notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

L'article 43 répond à une demande de la Chambre énoncée lors d'un débat sur l'égalité des chances. La commission salue l'ancrage dans la législation d'un tel poste.

## TITRE II

### Organisation du travail

**Article VII. – La loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail est respectivement complétée et modifiée comme suit:**

Art. 52. – L'article 4 prend la teneur suivante:

Art. 4 (3). – Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

4. l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

(4) La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Art. 73. L'application des dispositions des articles 70, paragraphes (2) et (3), 70bis et 71 de la présente loi prendra fin le 31 décembre 2003.

Avant cette date d'expiration, il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions en question sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité.

l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin ainsi que le taux de chômage.

La commission note que le projet de loi ne prévoit qu'une obligation de négociation. Elle souhaiterait que les problèmes pouvant se poser dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises, ainsi que des propositions en vue d'une amélioration de la situation, soient examinés au sein des instances prévues et que les résultats des discussions et négociations soient actés dans des rapports permettant le suivi des discussions au niveau des plans d'égalité et des autres mesures en faveur de l'établissement de l'égalité de fait dans le milieu du travail.

**Article XIII. – Passage du travail à temps plein ou travail à temps partiel**

Art. 75. – (1) Au cas où un salarié âgé de plus de 49 ans accomplis décide, d'un commun accord avec l'employeur, de passer d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, le fonds pour l'emploi prendra en charge la part patronale des cotisations sociales dues pour le salarié en question à condition que l'employeur embauche, moyennant contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée de dix-huit mois au moins, et au moins pour la fraction du poste libérée par le salarié passé au travail à temps partiel, un demandeur d'emploi sans emploi inscrit depuis trois mois au moins à l'Administration de l'Emploi.

(2) Au cas où cette embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée, le fonds pour l'emploi prendra également en charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le salarié passé du travail à temps plein vers le travail à temps partiel.

Il en est de même au cas où l'engagement du demandeur d'emploi se fait à temps plein ou si elle concerne un demandeur d'emploi de sexe féminin.

(3) Le fonds pour l'emploi prendra en charge, pendant sept ans au plus, la part patronale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché conformément aux modalités fixées au paragraphe (19) du présent article.

Au cas où le demandeur d'emploi embauché est de sexe féminin, et au cas où l'embauche se fait moyennant contrat à durée indéterminée ou à temps plein, le fonds pour l'emploi prendra également à charge la part salariale des cotisations sociales dues pour le demandeur d'emploi embauché.

(4) L'employeur devra rapporter la preuve de la relation causale entre le passage d'un de ses salariés vers un travail à temps partiel et l'embauche du demandeur d'emploi.

(5) Le présent article s'applique aux embauches de chômeurs effectuées avant le 1er janvier 2004. Avant cette date, il sera procédé à une évaluation des effets de ses dispositions sur le marché de l'emploi luxembourgeois en ce qui concerne notamment le taux d'activité, l'offre d'emplois à temps partiel, le taux d'activité à temps partiel, le taux d'activité féminin et le taux de chômage.

L'application du présent article pourra être prorogée sur base de l'évaluation visée à l'alinéa qui précède, soit à durée indéterminée, soit pour une période déterminée.

La commission avise cette mesure comme étant favorable à l'emploi féminin, mais met en garde devant le risque de n'offrir aux femmes que des postes de remplacement et à temps partiel.

## TITRE III

**Politique d'égalité des chances****1. L'introduction d'un congé parental (article XVII)****1.1. L'accord-cadre européen**

L'accord-cadre sur le congé parental a eu, au niveau européen, une longue histoire.

En fait, c'est le 24 novembre 1983 que la commission présenta pour la première fois les propositions de directives du Conseil relatives aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales.

Cette proposition fut, à l'époque, basée sur l'article 100 du traité instituant la Communauté européenne qui demande l'unanimité au sein du Conseil pour son adoption. En novembre 1984, la commission a présenté une proposition modifiée de la directive. Le travail sur cette proposition de directive a duré 12 années jusqu'au 22 septembre 1994, où l'adoption de la directive en question, a échoué lors du Conseil des Ministres suite à l'opposition du Royaume-Uni. Dès lors, la commission a entamé, sur base du protocole social annexé aux traités des CE, un dialogue social européen sur ce dossier. En juillet 1995, les négociations ont commencé entre les partenaires sociaux et ont abouti le 6 novembre à une proposition d'accord-cadre qui a été signé en décembre 1995 par les responsables de l'UNICE, du CEEP et de la CES en présence du commissaire européen compétent en matière de politique sociale.

L'accord, une fois approuvé, fut soumis sous forme de directive à l'approbation du Conseil des Ministres afin de lui donner une valeur juridique au sein de 14 Etats membres de l'Union européenne. Les ministres des affaires sociales réunis au Conseil à Bruxelles ont, en date du 29 mars 1996, approuvé la proposition de directive relative au congé parental.

A la suite de l'accord intervenu au Conseil Européen d'Amsterdam selon lequel le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord, dans l'attente de l'entrée en vigueur du futur traité, mettront en oeuvre les directives déjà adoptées au titre du protocole social, la directive 96/34/CE a été adoptée formellement par le Conseil des Affaires sociales le 15 décembre 1997. Celle-ci étend ce congé parental également au Royaume-Uni.

En conséquence ce congé est de droit dans toute la communauté.

La directive dont s'agit prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Le droit au congé parental n'est pas transférable entre partenaires et le travailleur a le droit de retrouver, après le congé parental, son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire.

**1.2. Transposition de la directive sur le congé parental au Luxembourg**

La déclaration gouvernementale du 22 juillet 1994 précisait que:

*„Par des campagnes de sensibilisation et un programme de création d'emplois, le Gouvernement accentuera ses efforts pour encourager le retour sur le marché du travail des femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle pour élever leurs enfants. L'offre de formation de réinsertion professionnelle sera renforcée, les cours de recyclage seront diversifiés.*

*Un congé parental sera introduit afin de garantir une priorité au réemploi à celui des parents qui a temporairement cessé son activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants.*

*De même un congé pour raisons familiales, permettant à un des deux parents de s'occuper d'un enfant malade, sera introduit et financé par le budget de l'Etat."*

Lors des discussions de la tripartite sur le plan d'action national en faveur de l'emploi, l'introduction d'un congé parental a été décidée et les modalités suivantes ont été retenues:

- le père et la mère auront un droit individuel à un congé parental pour s'occuper d'un enfant pendant 6 mois,
- il ne sera pas possible de prendre le congé parental en fractions afin de favoriser le remplacement temporaire sur le poste de travail et créer ainsi des possibilités d'occuper des chômeurs indemnisés et non indemnisés.

- un des parents aura le choix d'opter entre l'allocation d'éducation et le congé parental. Le congé parental sera indemnisé à raison de plus ou moins 60.000 francs par mois (même coût que les 22 mois d'allocation d'éducation).
- un des parents devra prendre le congé parental consécutivement à la naissance de l'enfant à la fin du congé de maternité. Le deuxième parent pourra prendre son congé parental avant que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans.
- le congé parental pourra être pris sous forme de travail à mi-temps et sera, dès lors, étendu à 12 mois avec une allocation répartie sur 12 unités (12 x ± 30.000 francs).

Les professions indépendantes ressortissant tant des Chambres des Métiers, de Commerce que de la Chambre d'Agriculture ainsi que les indépendants exerçant une profession libérale pourront également bénéficier d'un congé parental de 6 mois.

Le présent projet de loi poursuit donc, en résumé, trois finalités différentes:

### *1. Marché du travail*

Le congé parental de 6 mois (non divisible en plusieurs périodes) auquel on peut ajouter, dans un grand nombre de cas, 4 ou 5 mois de congé de maternité, donc au total 10 ou 11 mois, permettra de dégager pour une durée déterminée un certain nombre de postes de travail et ainsi d'occuper des chômeurs.

Soulignons, par ailleurs, une des caractéristiques essentielles de ce congé parental qu'est la garantie de réemploi. Jusqu'à présent existait uniquement, dans le cadre de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail, la possibilité, pour les femmes, de s'abstenir de reprendre leur emploi à l'issue du congé de maternité et de bénéficier, dès lors, d'une priorité au réembauchage pendant une année. Mais, il s'agissait, en l'occurrence, d'une simple priorité au réemploi alors que le présent congé parental introduit, tant pour l'homme que pour la femme en bénéficiant, une véritable garantie de réemploi, assurant par là que les parents puissent véritablement exercer leur droit au congé parental.

### *2. Harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle*

Le congé parental permettra à de nombreuses familles de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant un certain nombre de moments critiques de cette phase de la vie. Ainsi, un des partenaires aura la possibilité de prendre son congé parental après la naissance de l'enfant, respectivement après le congé de maternité, et de se consacrer à l'éducation pendant les premiers mois de la vie de l'enfant. Par la suite, le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 5 ans, c'est-à-dire en principe jusqu'à son entrée dans le système scolaire.

### *3. Egalité des chances entre hommes et femmes*

Il s'agit, en l'occurrence, d'un congé dont peuvent bénéficier tant la mère que le père. Etant donné qu'il s'agit d'un droit individuel, le congé n'est pas transférable. Cette égalité des droits, qui fait également partie de la politique d'égalité des chances, est un pas important dans une conception de la vie familiale équilibrée dont les responsabilités éducatives devraient être partagées entre hommes et femmes.

### **1.3. Introduction d'un congé pour raisons familiales (article XVII)**

La directive 96/34/CE dont question ci-dessus comporte un volet concernant un congé pour raisons familiales. Pour compléter la transposition de cette directive il a donc fallu intégrer dans le présent projet des dispositions relatives à un tel congé.

#### ***Article XVII. – Introduction d'un congé parental***

##### **Art. 84. – Objet**

Il est institué un congé spécial dit „congé parental“ en faveur de toute personne ayant la qualité de parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi, selon les conditions et modalités y prévues.

##### **L'Art. 85 amendé se lirait comme suit: – Définition**

Est considérée comme parent au sens des articles 84 à 102 de la présente loi la personne

- 1) à l'égard de laquelle l'enfant, âgé de moins de cinq ans, pour lequel le congé parental est demandé, remplit les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985

concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; les conditions de l'art. 2 alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées remplies dans le chef de l'enfant à adopter, lorsque le congé d'accueil a été accordé;

- 2) qui s'adonne principalement à l'éducation de l'enfant visé à l'alinéa 1er du présent article, et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental ou exerce pendant la durée du congé parental à mi-temps une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée hebdomadaire totale effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée normale de travail lui applicable sur une année en vertu de la loi ou de la convention collective de travail;
- 3) qui est soumise à la législation luxembourgeoise en ce qui concerne les conditions d'emploi prévues par l'article 86 ci-après et qui soit est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, soit relève du champ d'application des règlements communautaires.

Les conditions visées par le présent article doivent être remplies pendant toute la durée du congé.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine constate que

- l'accord-cadre européen sur le congé parental ne prévoit pas l'obligation pour les parents de prendre le congé parental dans les premières cinq années suite à la naissance d'un enfant, mais stipule que le droit au congé expire seulement quand l'enfant aura huit ans;
- l'accord-cadre a ouvert aux Etats membres et/ou aux partenaires sociaux la possibilité de décider si le congé est accordé à plein temps, à temps partiel, de manière fractionnée ou sous forme de crédit-temps.

La commission regrette dès lors que le Gouvernement ne semble pas souhaiter prendre en considération d'autres formes de congé parental à temps partiel que le congé à mi-temps. Elle aurait préféré que le projet de loi sous rubrique laisse la possibilité, aux entreprises employant plus de cinq personnes, de prévoir des aménagements comme p.ex. le fractionnement du congé parental en plusieurs tranches ou l'introduction d'un crédit-temps.

#### **Art. 86.**– Champ d'application

Les articles 84 à 102 de la présente loi s'appliquent à tout parent visé à l'article 85 à condition qu'il soit

1. occupé légalement et d'une façon continue sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, soit à son propre compte, soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail, soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer;
2. affilié obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2), 3), 5) et 6) du code des assurances sociales pour une durée d'au moins 12 mois continus précédant le début du congé.

Toutefois peuvent être admis au bénéfice des dispositions des articles 84 à 102 de la présente loi les salariés occupés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

Les amendements 9 et 10 tels que proposés par la Commission spéciale „Plan d'action en faveur de l'emploi“ portant sur les articles 85, point 1 et 86, point 1, tiennent compte d'une remarque que la commission a souhaité formuler au sujet des parents qui adoptent un enfant et veulent bénéficier d'un des congés prévus dans le projet de loi. Vu que la date de naissance de l'enfant ne pourra pas jouer pour le calcul des délais, il sera tenu compte de la date de l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption de l'enfant.

**Art. 87.– Droit au congé parental**

1. Chaque parent, remplissant les conditions prévues aux articles 85 et 86, a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

2. En accord avec l'employeur, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois.

3. Par dérogation à l'alinéa 1er, le congé parental est prolongé, en cas d'accouchement multiple, de deux mois à plein temps par enfant et de quatre mois à mi-temps et par enfant.

4. Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 vient à défaillir.

**Art. 88 amendé** se lirait comme suit. – Modalités du congé parental

1. Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. Conformément à l'article 87 alinéa 4, le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié d'une indemnité telle que définie à l'article 93 pour toute quinzaine entamée par le congé parental.

2. Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

3. Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cependant en cas de congé parental à mi-temps, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

4. L'un des parents doit prendre son congé parental, sous peine de la perte du droit au congé, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

5. L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

6. Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental, priorité sera accordée à la mère.

7. Par exception à l'alinéa 4 ci-avant, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

8. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

9. Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

**Art. 89 amendé** se lirait comme suit. – Notification de la demande du congé parental

1. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 4 doit notifier sa demande à son employeur. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

2. Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 88, alinéa 5 doit notifier sa demande à son employeur en indiquant le début souhaité du congé parental. La notification doit se faire par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avec un préavis de quatre mois.

3. Le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse Nationale des Prestations Familiales dans les formes et délais prévus aux alinéas 1er et 2.

Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'exécution pratique du présent article.

**Art. 90.**– Obligations de l'employeur

1. L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'art. 89 alinéa 1er.

2. L'employeur peut exceptionnellement refuser le congé sollicité conformément à l'article 89 alinéa 2 et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification visée à l'article 86 alinéa 2 ci-avant en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 travailleurs liés par contrat de travail, ouvriers et employés indistinctement.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident de l'enfant nécessitant la présence d'un parent justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord et en cas d'absence de réponse endéans quatre semaines.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de 2 mois après la date du début du congé sollicité sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière.

Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout refus d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du Travail et des Mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du refus, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. Le présent alinéa ne s'applique pas aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

La commission considère que les notions de troubles du comportement mériteraient d'être mieux définies, afin d'éviter des abus.

**Art. 91 amendé** se lirait comme suit.: – Maintien des droits

1. Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

2. A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental tel que défini à l'article 89 alinéas 1er et 2 et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

3. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction de travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction de travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

4. Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

5. Dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 88 point 4, le droit au congé parental ne peut prendre effet qu'après l'expiration de la période d'essai.

Dans ce cas, les deux parents prennent congé parental conformément à l'article 88 point 5 de la présente loi.

6. Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

7. La période du congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du code des assurances sociales et de l'article 86 alinéa 2 ci-avant.

8. La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

D'après le Gouvernement, „ce plan d'action combine utilement des mesures de création d'emploi et de promotion de l'égalité des chances”.

L'article 91 est important vu qu'il garantit le maintien des droits des parents. Le contrat de travail n'est pas interrompu, contrairement à ce qui est prévu pour le congé sans solde, où les personnes concernées perdent le droit à un emploi auprès de leur ancienne entreprise et ont seulement une priorité au réemploi. En effet, lorsqu'une personne se voit accordé un congé sans solde, elle renonce à sa relation de travail avec l'employeur. Légalement elle est considérée comme ayant résilié son contrat de travail. Elle n'a plus droit à l'indemnité de chômage.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine estime que très peu de personnes profitant du congé sans solde (pour la plupart des femmes) sont informées sur le fait que le congé sans solde revient à une démission de leur emploi. De ce fait, elles n'ont plus droit à une indemnité de chômage si l'ancien patron ne veut pas les faire profiter de la priorité au réemploi.

Elle salue le fait que le Gouvernement ait choisi, par le biais du congé parental, de garantir un emploi aux parents qui souhaitent se vouer, pendant un certain temps, à l'éducation de leur(s) enfant(s).

#### **Art. 92.- Dispositions de non-cumul**

1. Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de recreation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

2. En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité respectivement d'accueil celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

**Art. 93.- Indemnisation**

Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire dénommée ci-après „l'indemnité“ selon les conditions et modalités prévues aux articles 94 à 97 et 102.

**Art. 94.- Montants**

1. L'indemnité est fixée à 11.000 francs par mois pour le congé à plein temps et à 5.500 francs par mois pour le congé à mi-temps. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévu par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

2. L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé qui sera déduite d'office par la caisse nationale des prestations familiales du montant mensuel de l'indemnité prévu à l'alinéa 1er du présent article.

**Art. 95 amendé** se lirait comme suit: - Modalités

1. Le paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 incombe à la caisse nationale des prestations familiales dénommée ci-après „la caisse“. Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la caisse.

2. La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 88, alinéa 4, et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 88, alinéa 5.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande et notifiée à la caisse conformément à l'article 89, alinéa 3.

3. La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement. En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la caisse dans la quinzaine qui précède l'expiration du congé postnatal ordinaire.

Dans les cas où le congé parental est pris suite au congé d'accueil, l'attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite doit être transmise à la Caisse nationale des Prestations familiales ensemble avec la demande visée au point 2 du présent article.

4. Avant le début du congé parental, la caisse confirme aux parents et à l'employeur de chacun des parents salariés le choix du parent, la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. Lorsqu'elle constate que l'une des conditions prévues aux articles 85 et 86 n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt, par décision motivée et recommandée à la poste, l'employeur et le parent concerné. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 90, alinéa final.

5. L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due.

6. Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité.

Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

7. Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés sont tenus de fournir à la caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

8. Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et des communes à la caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

9. Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la société nationale des chemins de fer.

**Art. 96.**— Dispositions de non-cumul

1. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 4 n'est pas due en cas de paiement, pour le même enfant, de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature. En outre, l'allocation d'éducation ne peut plus être payée pour le même enfant lorsque l'indemnité a été versée à l'un des parents conformément à l'article 88, alinéa 4.

2. L'indemnité accordée conformément à l'article 88, alinéa 5 ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le même enfant, à l'exception de l'allocation prolongée à partir de l'âge de deux ans de l'enfant conformément à l'article 5, alinéas 4 et 5 de la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation.

En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent, l'allocation d'éducation prolongée est suspendue pendant la durée du congé parental.

**Art. 97.**— Voies et moyens

1. Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité prévue par l'article 93 sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants telle qu'elle résulte de l'application de l'article 132 de la présente loi.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses de la caisse au titre de l'indemnité prévue par l'article 93 de la présente loi, compte tenu de la participation du fonds pour l'emploi.

2. La caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat. Si, à la fin de l'année, les avances excèdent les montants dus en vertu du présent article, l'excédent est restitué à l'Etat, respectivement au fonds pour l'emploi.

**Art. 98.**— Sanctions

Les infractions aux dispositions des art. 85 alinéa 2 et 90 alinéa 1er seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de cinq cent un à cinquante mille francs ou d'une de ces peines seulement.

Les dispositions du livre 1er du code pénal et les articles 130-1 à 132-1 du code d'instruction criminelle sur les circonstances atténuantes, sont applicables aux délits prévus par la présente loi et aux règlements d'exécution.

**Art. 99.**— Dispositions générales

Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

**Art. 100.**— Fonctionnaires

1. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complétée comme suit:

a) A l'article 2, paragraphe 2, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit:

*„Le stage peut être suspendu soit d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail du stagiaire ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés aux articles 29bis ou 30, paragraphe 1er, ci-après.“*

- b) A l'article 28.1. l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental“.
- c) Au paragraphe 3 de l'article 1er, sont insérées entre les mentions „29“ et „30“ les mentions „29bis – à condition que le stagiaire soit en service depuis au moins une année“.
- d) Entre les articles 29 et 30 est intercalé un nouvel article 29bis intitulé „*Congé parental*“ qui est libellé comme suit:

*„Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, sur sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.“*

- e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 30 est inséré le texte suivant:

*„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.“*

- f) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 31 il est inséré le texte suivant:

*„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 29bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe.“*

2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complétée comme suit:

- a) A l'article 29.1. l'énumération des congés est ajouté un point „k) le congé parental“.
- b) Entre les articles 30 et 31 est intercalé un nouvel article 30bis intitulé „*Congé parental*“ qui est libellé comme suit:

*„Le fonctionnaire en activité de service depuis au moins une année a droit, sur sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.“*

- d) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 31 est inséré le texte suivant:

*„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé sans traitement prévu au présent paragraphe.“*

- e) entre les alinéas 1er et 2 du paragraphe 1er de l'article 32 il est inséré le texte suivant:

*„Toutefois le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental visé à l'article 30bis n'a pas droit au congé à mi-temps prévu au présent paragraphe.“*

#### **Art. 101.–** Modifications du code des assurances sociales

- (1) L'article 171 alinéa (1) est complété par le tiret suivant:

*„10) les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié au titre de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998“*

- (2) L'article 240 dernier tiret prend la teneur suivante:

*„à l'Etat, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 7) et 10) jusqu'à concurrence des cotisations calculées sur la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de l'article 171 au cours des douze mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, respectivement celui du début du congé parental, déduction faite des cotisations portées en compte au profit des intéressés à un autre titre; cette moyenne est adaptée à l'indice du coût de la vie conformément à l'article 224 et elle ne peut être inférieure au minimum cotisable mensuel.“*

#### **Art. 102** amendé se lirait comme suit: – Disposition transitoire

Les droits prévus aux articles 84 à 102 s'ouvrent pour les parents dont les enfants sont nés après le 31 décembre 1998 ou dont la procédure d'adoption est introduite au tribunal compétent après cette date.

Pour les parents qui ont droit au congé parental, mais dont le début du congé de maternité se situe avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le point de départ des délais prévus à l'article 89, alinéa 1er et à l'article 95, alinéa 2 est le 1er janvier 1999.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine s'exprime en faveur d'une large campagne d'information à destination des personnes intéressées et notamment des parents d'enfants nés après le 1er janvier 1999.

Elle estime qu'une évaluation des résultats des mesures devrait avoir lieu quelques années après la mise en vigueur de la loi.

La commission se réjouit qu'avec les dispositions relatives au congé parental, les mesures de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle soient renforcées en faveur des fonctionnaires femmes et hommes.

### **Article XVIII. – Introduction d'un congé pour raisons familiales**

**Art. 103.** – (1) Il est institué un congé pour raisons familiales octroyé selon les conditions prévues par les articles 103 à 111 de la présente loi.

(2) Le congé pour raisons familiales a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse concernant la santé

- soit de l'enfant
- soit du conjoint ou de la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités.

(3) Sont considérés comme enfants à charge, les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle que l'idée d'insérer dans la législation un congé pour raisons familiales n'est pas nouvelle. La Chambre des Députés est, depuis 1991, saisie d'une proposition de loi de M. Mars di Bartolomeo (3532 portant introduction d'un congé spécial en cas de maladie des enfants) et d'une proposition de loi de M. André Hoffmann (3557 concernant l'introduction d'un congé pour maladie des enfants), ainsi que d'un projet de loi 4142 concernant l'institution d'un congé pour raisons familiales, récemment retiré du rôle du Parlement.

Les membres de la commission saluent l'initiative du Gouvernement d'insérer le congé pour raisons familiales dans un projet de loi dont l'évacuation est prévue dans les prochains mois. Ils approuvent le fait que le congé ne puisse pas seulement être demandé au cas où les deux partenaires travaillent, mais que la disposition est valable pour toutes les familles.

La commission a eu connaissance du fait que certaines tendances politiques souhaiteraient purement et simplement biffer du projet de loi 4459 le chapitre concernant le congé pour raisons familiales. Elle met en garde devant les situations que l'absence d'un tel congé continue de provoquer: les parents et notamment les mères resteront eux-mêmes absent(e)s du travail pour pouvoir s'occuper de leur(s) enfant(s) malade(s). Les maladies prolongées contraindront un partenaire à abandonner définitivement son emploi. Or, l'expérience montre que la femme est plus susceptible d'être celle qui prend une telle décision et qui, en fin de compte, en portera les conséquences.

Tout en admettant que les dispositions prévues dans le projet sont généreuses, les membres de la commission regrettent que certaines dispositions comprises notamment dans le projet de loi 4142 n'aient pas été prises en considération par les auteurs du projet de loi 4459. La commission a donc décidé d'élaborer des propositions d'amendements reflétant ses vues.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine est quasiment unanime pour s'exprimer contre certaines des dispositions prévues, estimant notamment que le congé devait également être accordé, sous certaines conditions, à des personnes dont les enfants ou le partenaire sont malades, sans pour autant que leur état de santé soit grave. De même, les personnes bénéficiaires devraient pouvoir réagir à des situations d'urgence telles que décrites à l'exposé des motifs ci-joint.

La commission considère que les cinq journées prévues à l'article 105 du projet de loi sous rubrique devraient pouvoir être fractionnées, afin qu'il devienne possible de prendre le congé à raison de portions de quatre heures chacune. La commission est en effet d'avis que dans bien des cas, des maladies infantiles qui s'annoncent, nécessitent des arrangements nécessaires afin que l'enfant puisse être gardée par un parent ou une personne de confiance et éventuellement une visite médicale, sans que pour autant la mère ou le père soient obligés de rester auprès de l'enfant pendant toute la journée.

Le congé spécial doit permettre à la personne concernée de prendre les premières mesures et initiatives afin d'organiser et de maîtriser la situation nouvelle créée par la maladie subite ou l'accident d'un enfant ou du/de la partenaire avec lequel (laquelle) la personne bénéficiaire vit en communauté domestique.

Peuvent bénéficier de cette mesure tous les couples qui ont des enfants de moins de 15 ans. Dans le cas d'une famille monoparentale, la personne en charge de l'enfant bénéficie du congé intégral pour raisons familiales si elle exerce une activité professionnelle.

La commission estime de même que les mères et pères peuvent éventuellement s'arranger pour que chacun se charge de la garde du malade à raison de demi-journées. Le même schéma peut jouer en cas de maladie grave où les parents souhaitent éventuellement se relayer auprès de l'enfant malade. Les dispositions actuelles du projet de loi ne prévoient pas une telle flexibilité, ce que la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine regrette vivement.

Il est par conséquent proposé qu'un amendement prévoie la couverture de deux cas de figure: les parents peuvent soit prendre un congé pour raisons familiales de deux jours au maximum par événement et par enfant avec possibilité de diviser ces deux journées en quatre demi-journées. Dans ce cas de figure l'état de santé de l'enfant ou l'imprévu qui est arrivé, ne doivent pas nécessairement être graves.

Dans le deuxième cas de figure les cinq journées valent pour les maladies ou les événements graves. La commission estime que les cinq journées prévues devraient aussi pouvoir être prises à raison de dix demi-journées.

Un cumul des deux possibilités n'est pas possible. Le congé est limité au cas de figure de la maladie d'un enfant et accordé a posteriori sur base d'un certificat médical. Afin d'éviter ce surplus de frais, d'éviter aux parents des visites médicales pour des maladies infantiles anodines, et de limiter, pour autant que possible, les abus, il est proposé d'introduire l'obligation d'une certification médicale pour un congé de plus d'une journée d'affilée.

Dans le cas d'une famille monoparentale, le congé peut être pris en entier par la personne qui élève l'enfant. Par cette façon de procéder, le présent projet permet un octroi relativement équitable du congé pour raisons familiales tenant compte des différents modèles familiaux qui peuvent se présenter un certificat médical dès le deuxième jour d'absence.

Texte des amendements proposés par la Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine:

#### *1. Amendement portant sur l'article 103:*

Le paragraphe (2) de l'article 103 est modifié comme suit:

„(2) Le congé pour raisons familiales a pour objet de permettre aux personnes ayant à charge un ou des enfants de moins de 15 ans accomplis, d'apporter à l'enfant prévisé l'aide et l'assistance dont il a besoin en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison imprévue concernant la santé

- soit de l'enfant
- soit du conjoint ou de la personne avec laquelle elle vit en communauté domestique au cas où cette dernière est le parent de l'enfant ou des enfants précités.“

*II. Amendement portant sur l'article 105:*

L'article 105 (1) est modifié comme suit:

„Art. 105.– (1) Le bénéficiaire tel que défini aux articles 103 et 104 de la présente loi a droit à un congé pour raisons familiales d'une durée maximale de deux jours. Le congé peut être pris à raisons de blocs de quatre heures non divisibles, sauf en cas de travail à temps partiel.

En cas de maladie grave, la durée du congé pour raisons familiales est portée à cinq journées qui, pour le même événement, peuvent aussi être prises à raison de dix blocs de quatre heures chacun

(a) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours;

(b) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé du conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique) ainsi que l'impossibilité de cette dernière de s'occuper pendant au moins 5 jours de l'enfant visé à l'article 103.”

*III. Amendement portant sur l'article 107 (3):*

L'article 107(3) est modifié comme suit:

„(3) Le deuxième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant ou du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique, telle que définie à l'article 103, paragraphe (2), et sa durée prévisible. L'employeur continue le certificat médical à l'organisme compétent suivant l'article 51 du Code des assurances sociales d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.”

*IV. Amendement portant sur l'article 107 (4):*

Le second alinéa de l'article 107(4) est modifié comme suit:

„Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du deuxième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant au fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive et est considérée comme nulle et non avenue.”

**Art. 104.–** Peut bénéficier du présent congé pour raisons familiales toute personne assurée obligatoirement à l'assurance maladie maternité conformément à l'article 1er alinéas 1, 2, 4 et 5 du code des assurances sociales.

**Art. 105.–** (1) Le bénéficiaire tel que défini aux articles 103 et 104 de la présente loi a droit à un congé pour raisons familiales d'une durée maximale de 5 jours.

(a) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé de l'enfant ainsi que la nécessité de la présence constante auprès de l'enfant d'une tierce personne pendant au moins 5 jours.

(b) soit sur présentation d'un certificat médical circonstancié attestant la gravité de l'état de santé du conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique) ainsi que l'impossibilité de cette dernière de s'occuper pendant au moins 5 jours de l'enfant visé à l'article 103.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application pratiques.

**Art. 106.–** (1) Dans des situations où l'état de santé de l'enfant présente une gravité exceptionnelle documentée par un certificat médical le contrôle médical de la sécurité sociale peut déroger aux limites prévues à l'article précédent sur requête lui adressée par le bénéficiaire.

(2) Le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte peut préciser les modalités d'application.

**Art. 107.**— (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(3) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant la maladie de l'enfant ou du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en communauté domestique, telle que définie à l'article 103, paragraphe (2), et sa durée prévisible. L'employeur continue le certificat médical à l'organisme compétent suivant l'article 51 du Code des assurances sociales d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.

(4) L'employeur averti conformément au paragraphe (2) du présent article ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant au fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) Les dispositions du paragraphe (4) du présent article ne sont pas applicables si l'avertissement sinon la présentation du certificat médical visé au paragraphe (3) du présent article sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(6) Les bénéficiaires qui sont assurés à l'assurance maladie maternité au titre de l'article 1er paragraphe 4 et 5 du code des assurances sociales doivent continuer le certificat médical défini à l'article 105 du présent texte à l'organisme compétent d'après des modalités à préciser par le règlement grand-ducal prévu à l'article 105 du présent texte.

**Art. 108.**— Le code des assurances sociales est modifié comme suit:

(1) A l'article 25 est inséré un nouvel alinéa 2 ayant la teneur suivante:

„Pendant la durée du congé pour raisons familiales tel que défini aux articles 103 à 106 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, le bénéficiaire a droit à une indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales calculée et liquidée suivant les mêmes modalités et conditions que l'indemnité pécuniaire de maladie-maternité.“

(2) L'article 40, alinéa 1er, est modifié comme suit:

*„Prestations de maternité et indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales:*

L'Etat prend intégralement en charge l'indemnité pécuniaire de maternité, le forfait de maternité prévu à l'article 26 et l'indemnité pécuniaire de congé pour raisons familiales.“

(3) A l'article 51, l'alinéa 1 est modifié comme suit:

„Les caisses de maladie sont compétentes pour la liquidation des prestations de soins de santé avancées par les assurés et du forfait de maternité ainsi que pour la liquidation de l'indemnité pécuniaire de maladie, de maternité et de congé pour raisons familiales ainsi que de l'indemnité funéraire.“

(4) A l'article 341 est ajouté un nouveau point 13 ayant la teneur suivante:

„13) le contrôle des maladies en relation avec les certificats médicaux donnant droit à l'indemnité pécuniaire du congé pour raisons familiales ainsi que l'autorisation de dérogation à la limite de durée de 5 jours du congé pour raisons familiales dans les cas prévus à l'article 106 de la loi du ... concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.“

**Art. 109.**– Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage et se mouvant entre un employeur d'une part et un salarié d'autre part, est de la compétence des tribunaux de travail.

Toute contestation relative à l'indemnité de congé pour raisons familiales est de la compétence des juridictions sociales.

Un règlement grand-ducal peut préciser les conditions d'exercice des voies de recours relatives aux contestations en question.

**Art. 110.**– (1) L'article 28.1. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un point m) qui prend la teneur suivante:

„m) le congé pour raisons familiales.“

(2) Les limites et conditions du congé pour raisons familiales visé à l'article 28.1., point l) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont définis par le règlement grand-ducal prévu au même article.

(3) L'article 29.1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un point l) qui prend la teneur suivante:

„l) le congé pour raisons familiales.“

(4) Les limites et conditions du congé pour raisons familiales visé à l'article 29.1., point l) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont définis par le règlement grand-ducal prévu au même article.

**Art. 111.**– (1) Les infractions aux dispositions relatives à l'article 105, paragraphe (1) et à l'article 107, paragraphe (3) sont punies d'une amende de 10.001 à 150.000 francs.

(2) Les dispositions du livre 1er du Code Pénal et les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sur les circonstances atténuantes, sont applicables aux infractions prévues aux articles 103 à 111 de la présente loi.

(3) Les dispositions de l'article 315 du code des assurances sociales sont également applicables aux articles 103 à 111 de la présente loi.

Le Gouvernement n'a pas souhaité arranger la possibilité pour les parents de prendre le congé en fractions. Le congé est censé constituer une mesure en faveur de l'emploi, permettant l'embauche de personnes pour dix ou onze mois consécutifs.

Le congé parental représente une incitation certaine au partage des responsabilités éducatives.

La commission estime en outre que les cours de formations organisés par les chambres professionnelles ou des instances officielles devraient avoir lieu partout dans le pays, selon les besoins des personnes concernées et dans le but d'éviter des déplacements trop longs qui pourraient empêcher les parents à en prendre part.

Dans le but de permettre une meilleure évaluation des résultats obtenus suite à l'organisation de cours et de formations, la commission est unanime pour demander l'établissement de statistiques relatives à la fréquentation de tels cours et mesures de formation.

La commission estime que la durée du congé familial de six mois peut certes constituer une chance pour les couples. La commission est néanmoins d'avis que des mesures devraient être prises afin d'encourager les femmes et les hommes de suivre une formation continue ou de se tenir au

courant de la vie quotidienne de leur entreprise, ceci dans le but de leur faciliter la reprise du travail après le congé.

La commission a pris connaissance de l'avis de l'asbl „Initiativ Liewensufank“ qui estime que les deux parents devraient pouvoir prendre le congé parental ensemble, afin de leur donner la possibilité de vivre ensemble les premiers mois avec le nouveau-né.

## 2. Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active (article XIX)

Il s'agit de faciliter le retour sur le marché de l'emploi des personnes qui ont quitté leur emploi depuis un certain temps.

Sont avant tout concernées par ces mesures les femmes dites rentrantes.

Le projet prévoit les mesures suivantes:

1. le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et de garde d'enfants, sous certaines conditions, de femmes participant à des formations (PAN, pilier IV, sous 3.2.4.);
2. Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière (PAN, pilier IV, sous 3.2.1. et 3.2.2).

### *Article XIX.– Mesures en faveur de la réintégration dans la vie active*

**Art. 112.–** Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par les femmes célibataires ou divorcées ayant à charge des enfants dont elles assument la garde et disposant d'un revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum, ainsi que par les personnes en situation monoparentale à revenu inférieur au salaire social minimum, du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service national d'action sociale, ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, pourra fixer les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède.

La commission propose d'ouvrir cette mesure aux femmes et hommes ayant à charge un enfant. La commission demande donc que les termes de „femmes célibataires et divorcées“ soient biffés et que le texte soit étendu à toute personne et non seulement aux femmes.

La commission estime qu'un amendement allant dans ce sens pourrait se lire comme suit:

**„Art. 112.–** Le fonds pour l'emploi prend en charge les frais de voyage et les frais de garde d'enfants encourus par toute personne ayant à sa charge un ou plusieurs enfants dont elle assume la garde et disposant d'un revenu de ménage inférieur à 1,5 fois le salaire social minimum (...), du fait de leur participation à une mesure de formation leur assignée par l'Administration de l'Emploi ou le Service national d'action sociale, ou dans un Centre de formation professionnelle continue.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés, pourra fixer les conditions et modalités d'application de la mesure visée à l'alinéa qui précède.”

**Art. 113.–** (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède. Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités d'application de la mesure fixée au paragraphe (1) du présent article.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle dans ce contexte certaines idées qu'elle avait déjà énoncées lors du débat d'orientation sur les femmes et l'emploi (doc. parl. 4260), notamment en ce qui concerne l'accès des jeunes filles et des femmes à l'enseignement, à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente.

Si la coéducation des filles et garçons est généralisée depuis 1968, la loi sur l'égalité concernant l'accès à la formation professionnelle date seulement de 1981. La coéducation est pratiquée à tous les niveaux de l'enseignement.

Il faut cependant constater que

- le nombre de titulaires féminins de diplômes est moins élevé que celui des titulaires masculins,
- les filles suivent surtout des formations relevant des activités du secteur tertiaire: la bureautique, la coiffure, le commerce et la vente. Or, ces quelques secteurs offrent de moins en moins de débouchés et les possibilités de carrière y sont limitées,
- dans l'enseignement supérieur on retrouve très peu de femmes dans les filières techniques : en 1990-91 les femmes représentent 8,3% des étudiant(e)s à l'IST, et 68,7% à l'ISERP. L'égalité est presque acquise pour le secteur de la médecine avec 45% d'étudiantes et atteint pour les études de droit, où les femmes représentent 50,1% des effectifs.

Au niveau de l'enseignement primaire et secondaire technique, des actions spécifiques comme les projets ORIKA et PETRA avaient été lancées afin de sensibiliser les jeunes et notamment les filles aux sciences et à la technologie. La commission s'exprime fermement en faveur de l'institutionnalisation des cours à destination des jeunes femmes, estimant que les projets-pilotes existant ont un caractère trop provisoire.

Sans vouloir remettre en question le principe de la coéducation, la commission est d'avis qu'il faudrait examiner la possibilité d'organiser dans certains cas très précis des cours séparés pour garçons et filles, notamment dans les domaines où un sexe est sous-représenté. L'on pourrait donc non seulement imaginer des cours de métiers techniques et artisanaux pour les filles, mais également des cours d'économie familiale pour les garçons, contribuant au partage des responsabilités à tous les niveaux de la vie.

La commission souhaiterait être tenue au courant des résultats obtenus grâce à ces programmes d'action. Dans quelle mesure le Gouvernement entreprend-il des programmes spécifiques de sensibilisation des enseignant(e)s, formateurs/-trices, patron(ne)s afin qu'ils/elles puissent réagir de façon appropriée à la réticence des filles à s'orienter vers des sections techniques? Comment le Gouvernement entend-il tirer profit des résultats du projet „Partageons l'égalité, Gläichheet deelen” du Ministère de la Promotion féminine?

La commission rappelle que l'idée de l'élaboration de modules de formation s'adressant aux formateurs/-trices et patron(ne)s est basée sur des programmes européens voire internationaux. De tels modules peuvent être traduits et adaptés en vue de la transposition du projet dans d'autres pays de l'Union.

La commission regrette l'absence de données statistiques récentes en matière d'enseignement. Il est très difficile de pouvoir réagir, voire établir des programmes en faveur des filles pour les orienter vers des professions techniques et scientifiques, quand on ne possède pas de données fiables. La commission invite le Gouvernement à établir les statistiques afférentes en distinguant clairement entre les sexes respectifs.

### 3. Actions positives (article XX)

La Commission des Communautés Européennes s'est rendu compte au début des années 80 que les dispositions législatives établissant l'égalité de traitement, directives sur l'égalité des rémunérations (75/117/CEE), sur l'égalité de traitement dans l'emploi (76/207/CEE) et l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) n'étaient pas en soi suffisantes pour éliminer les inégalités de fait dont les femmes souffrent en tant que sexe sous-représenté dans la vie professionnelle et que les obstacles à l'application du principe de l'égalité des chances se situent au niveau de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre les hommes et les femmes.

C'est de cette constatation que naît l'idée des actions positives.

L'action positive va au-delà de la garantie des droits, elle tend à corriger les inégalités de fait dans le but de promouvoir les femmes et les hommes dans tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité.

L'action positive est l'instrument d'une politique qui prend naissance dans les dispositifs institutionnels et législatifs pour réaliser les conditions d'égalité et surmonter les obstacles non juridiques.

La commission émet en date du 13 décembre 1984 une recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

Un guide, publié par l'Unité Egalité des Chances en 1988, a défini les lignes directrices en matière d'actions positives.

Le Conseil recommande en premier lieu aux Etats membres „d'adopter une politique d'actions positives destinée à éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet dans la vie professionnelle ainsi qu'à promouvoir la mixité dans l'emploi et comportant des mesures générales et spécifiques appropriées dans le cadre des politiques et pratiques nationales et dans le plein respect des compétences des partenaires sociaux“.

La commission est consciente que le progrès vers l'égalité de fait est lié à l'évolution des mentalités et suit donc un processus long et difficile.

Deux Etats ont cependant statué l'exemple: la Belgique et l'Italie, qui pratiquent une politique active d'actions positives.

Le Luxembourg n'a jusqu'à ce jour pas encore légiféré dans le domaine des actions positives. Il importe néanmoins de souligner qu'en 1993, le Ministère du Travail et de l'Emploi a mis sur pied, en collaboration avec les Ministères de l'Economie et des Classes Moyennes, de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle et les chambres professionnelles le Prix Féminin de l'Entreprise destiné à récompenser, parmi les entreprises ayant posé leur candidature, celle(s) qui a (ont) présenté les meilleures mesures innovatrices en matière de promotion du personnel féminin et/ou en vue d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Il s'agit de cette mesure de promotion du travail féminin qui, par la suite à partir de l'année 1995, a été poursuivie par le Ministère de la Promotion féminine. Ce dernier est allé plus loin en instituant à côté du Prix Féminin, la possibilité d'accorder dans les limites du crédit budgétaire de l'année en cours des subventions pour des projets d'entreprise dont le but est de promouvoir l'emploi féminin et de prendre des mesures d'organisation du travail permettant d'améliorer la compétitivité de l'entreprise tout en conciliant vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises ayant introduit ou qui sont prêtes à introduire des actions positives ont compris que le développement des compétences de l'ensemble de leur personnel et le maintien d'un haut niveau de motivation leur garantissent une productivité élevée et les meilleures chances d'adaptation aux changements de l'environnement économique et technologique.

Or, outre le sentiment d'équité auquel les chefs d'entreprise peuvent être sensibles, l'investissement en faveur de l'emploi du sexe sous-représenté dépend largement de la législation nationale relative à l'égalité des chances, des moyens de contrôle et des incitations d'ordre financier mis en place par le législateur.

L'élaboration d'une législation visant une réglementation générale des actions positives en faveur de l'emploi féminin a trouvé l'accord de tous les acteurs, partenaires sociaux et Gouvernement.

L'objectif majeur du présent texte réside par conséquent dans la détermination d'un cadre général à la disposition des entreprises qui restent libres d'en faire usage ou non, et gardent en même temps à l'intérieur de ce cadre une large liberté de négociation.

## **Article XX.– Actions positives dans le secteur privé**

### **Art. 114.– Définition**

(1) On entend par actions positives des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens des articles 114 à 118 sont:

- la mise en oeuvre d'une nouvelle organisation du travail

- les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche
- les actions de formation spéciales
- les mesures relatives à des changements de métiers
- les actions de promotion
- les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision
- les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu à l'article 116 de la présente loi.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

**Art. 115.–** Champ d'application

Les articles 114 à 118 visent les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée mais ne s'applique pas au secteur public.

**Art. 116.–** Modalités

(1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions des articles 114 à 118 de la présente loi. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au comité mixte ou, à défaut au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis du Comité interministériel dont la composition sera fixée par règlement grand-ducal.

La commission s'exprime en faveur de la mise en place d'un(e) délégué(e) à l'égalité des chances dans la fonction publique.

En ce qui concerne l'article 116 (3), la commission estime que les plans d'actions positives devraient être soumis à la déléguée, au délégué à l'égalité vu ses missions définies par la loi du 7 juillet 1998 modifiant 1) la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 2) la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes (ancien projet de loi 4240).

Elle est d'avis que les mesures envisagées devraient prioritairement lui être soumises. L'art. 116 (3) du projet de loi sous rubrique pourrait donc être amendé comme suit: „Art. 116 (3) Avant leur mise en oeuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité de l'entreprise concernée.“ (biffer le reste)

**Art. 117.–** Critères d'éligibilité

(1) Les projets d'actions positives visés à l'article 116 de la présente loi doivent préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir sur demande écrite, l'approbation du/de la ministre ayant dans ses attributions les actions positives qui y statue après avoir entendu en son avis le Comité interministériel dont question à l'article 116(3).

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivantes sont à remplir, respectivement à fournir au/à la ministre:

- la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées
- l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise
- la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet

- la durée du projet
- la portée du projet
- l'effet multiplicateur du projet
- l'originalité du projet
- les conditions de financement
- les modalités de règlement de conflits éventuels

Les modalités de la mise en oeuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministère ayant dans ses attributions les actions positives.

La commission estime que, suite à une remarque émise par la Chambre de Commerce dans son avis relatif au projet de loi 4459, le premier paragraphe de l'article 117 pourrait éventuellement être amendé et de ce fait clarifié:

**„Art. 117.– Critères d'éligibilité**

(1) Les projets d'actions positives visés à l'article 116 de la présente loi doivent, préalablement à leur mise en oeuvre, obtenir sur demande écrite, l'approbation de la ministre de la promotion féminine (...) qui statue après avoir entendu en son avis le Comité (...) dont question à l'article 116 (3).“

**Art. 118.– Financement**

(1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisé au cours de l'exercice d'exploitation.

Les modalités d'application et de restitution de la participation financière de l'Etat sont définies par règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la commission de travail de la Chambre des Députés.

**Article XXIV.– L'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924, concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales est modifié comme suit:**

Art. 125.– La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 13 est abrogée.

La commission considère que les parents qui décident de prendre un congé allant au-delà de trois mois devraient profiter d'une formation qui leur permet de garder leurs connaissances au niveau requis. La commission estime que dans certains cas des remplacements occasionnels devraient permettre aux parents concernés de garder le contact avec leur entreprise et le monde du travail. Ces deux formules présentent également un avantage pour le patron qui continuera à disposer d'un personnel bien formé et motivé.

Les articles 114 à 118 définissent plus précisément les „mesures positives“. Ces mesures ne sont pas applicables au secteur public. La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine estime que certaines de ces mesures pourraient parfaitement être intégrées dans la législation concernant le statut des fonctionnaires. Elle invite le Gouvernement à élaborer des textes allant dans ce sens.

Rappelant que l'accord-cadre sur le congé parental (au chapitre „Dispositions finales“ stipulait expressément que „*Les Etats membres peuvent appliquer ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord*“, la commission ne comprend pas pourquoi les réflexions du Gouvernement n'ont pas porté sur de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, comme par exemple:

- l'instauration d'un „congé pour travail à 75%“, à l'instar du congé pour travail à mi-temps;
- la possibilité de prendre un congé non payé pour raisons personnelles plusieurs fois dans sa carrière,
- le remplacement du „13e mois“ par un mois de congé pour les fonctionnaires qui le souhaitent.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle que dans leur introduction à l'analyse quantitative de l'étude sur l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, M. le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et Mme la Ministre de la Promotion féminine avaient souligné que „*Parmi les initiatives (tendant à augmenter la motivation des fonctionnaires et employés de l'Etat) figure également la mise en place de mesures visant à éliminer toutes formes d'inégalités et de discrimination entre hommes et femmes au travail*”. Dans ce contexte, le plan (d'action sur la réforme administrative) prévoit entre autres d'aménager le temps de travail des agents de l'Etat afin de leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

En 1997, quelque 4.118 exemplaires du formulaire de l'enquête avaient été renvoyés (sur 21.145 envois, soit 19,5%). A la relecture de l'étude gouvernementale, la commission a relevé

- que des critiques émanant du personnel de l'Etat ont notamment porté sur l'insuffisance et le coût élevé des structures de garde pour enfants;
- que ce sont avant tout les femmes qui ne profitent pas des mesures de promotion : plus de 60% d'entre elles n'ont pas participé à l'examen de promotion, plus de 70% ne suivent pas les formations continues de l'IFA. Cette tendance se retrouve même renforcée au niveau des personnes travaillant à temps réduit.

Au niveau des horaires de travail, un peu moins de la moitié des femmes et hommes dans la fonction publique apprécient leur situation comme „souvent satisfaisante” en ce qui concerne la flexibilité, la famille et les loisirs, ce qui ne signifie rien d'autre que qu'un peu plus de la moitié ne sont pas satisfaits. Il semble donc logique que 53% des personnes plaident pour un horaire mobile plus flexible.

Près d'un tiers (31%) opte pour une réduction du temps de travail, notamment la semaine de quatre jours (57%), la journée de sept heures (45%), des journées de récréation supplémentaires non payées (36%) ou un mois de congé supplémentaire non payé (16%). 16% se sont prononcés en faveur du télétravail.

L'étude note d'ailleurs que les pourcentages hommes/femmes ne diffèrent guère. L'étude a également montré que „De manière équivalente chez les femmes et les hommes, la famille serait la motivation principale à une réduction du temps de travail pour plus de la moitié du personnel intéressé”. 38% du personnel accepteraient une réduction du salaire proportionnelle à la réduction de leur temps de travail.

La Commission de l'Égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine souhaite dès lors être mise au courant des suites que le Gouvernement a l'intention d'accorder à l'enquête sur le temps de travail effectuée auprès des fonctionnaires en 1997.

Elle estime en plus que certaines mesures peuvent d'ores et déjà être insérées dans le présent projet de loi et qu'il ne faut pas attendre la réalisation de la „réforme administrative” pour prendre des mesures concrètes.

La commission regrette que le projet de loi sous rubrique ne reprenne pas d'actions législatives dans le domaine de la garde d'enfants, notamment dans l'appui à des projets de structures locales de garde d'enfants telles que demandées par les fonctionnaires.

L'article XXIV concerne la modification de l'arrêté grand-ducal modifié du 28 août 1924, concernant les prescriptions relatives à la santé et la sécurité du personnel occupé dans les entreprises industrielles et commerciales. Il ne sera dorénavant plus nécessaire pour les entreprises qui emploient des femmes et des hommes, d'avoir des toilettes séparées.

Elle estime que l'employeur est responsable pour le respect des conditions d'hygiène au niveau des installations sanitaires. Elle préconise l'idée de sensibiliser les membres d'un personnel mixte de respecter les convenances dans les locaux de l'entreprise et plus spécifiquement dans les vestiaires, douches et locaux sanitaires.

Dans son rapport sur l'incidence particulière du chômage sur les femmes du 9 juillet 1998, la Commission des droits de la femme du Parlement européen note que „considérant que les congés parentaux pour s'occuper des enfants sont demandés presque exclusivement par des femmes et que,

même si les interruptions de carrière au-delà du congé parental légal deviennent de moins en moins nombreuses, ces périodes de retrait du marché du travail peuvent avoir des conséquences négatives sur les perspectives d'emploi des femmes”.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine propose que le Gouvernement prenne des mesures d'incitation à l'intention des pères de famille notamment en leur fournissant toutes les informations relatives au congé parental et au congé pour raisons familiales et en les encourageant d'assumer leur responsabilité dans les tâches familiales.

La Commission de l'Egalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine estime que le Gouvernement devra veiller à ce que le volet „congé parental“ du Plan national pour l'emploi 1998 n'aura pas de répercussions négatives sur l'employabilité des femmes.

## TITRE V

### Enseignement et formation professionnelle

#### *Article XXVI.– Modification de la loi du 4 septembre 1990 portant réforme de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle continue*

Art. 127.– „Art. 26: L'apprentissage, les études en régime de la formation de technicienne et les études en régime technique sont également ouvertes à des personnes âgées de plus de dix-huit ans.

Les personnes adultes qui suivent un apprentissage sous contrat d'apprentissage bénéficient de l'indemnité d'apprentissage prévue dans le cadre de l'apprentissage des jeunes, ainsi que d'un complément d'indemnité sans que le total puisse dépasser le niveau du salaire social minimum qui leur reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.”

Art. 30.– Des modèles spécifiques de fonctionnement et de plans d'études pour certaines classes peuvent être déterminés par règlement grand-ducal notamment afin de:

offrir à des élèves âgés de plus de dix-huit ans, tels que décrits à l'article 26, un enseignement adapté à leur maturité.

La commission estime que des statistiques sur de tels modèles spécifiques ou des plans d'études devraient être établies, afin de permettre une évaluation à court et à moyen terme des résultats obtenus.

## TITRE VI

### Dispositions financières et administratives

#### *Article XXXV*

Art. 158.– Le Ministère de la Promotion Féminine est autorisé à procéder à des engagements du personnel à occuper à titre permanent et à tâche complète, dont le nombre ne peut pas dépasser deux unités.

La commission s'exprime en faveur d'un suivi des actions positives par le Ministère de la Promotion féminine.

## CONCLUSIONS ET REMARQUES D'ORDRE PLUS GENERAL

Le chapitre relatif à la flexibilisation du temps de travail comprend une disposition prévoyant que la modification des horaires doit être signalée aux employé(e)s seulement cinq jours en avance. La commission estime que, dans le but d'une meilleure organisation de la vie familiale, en l'absence du parent concerné, les cinq jours devraient être de cinq jours ouvrables.

La commission invite le Gouvernement à organiser une large campagne d'information à destination des femmes, des hommes et des familles afin de propager les possibilités ouvertes par le plan national de l'emploi.

La Commission de l'égalité des chances entre femmes et hommes et de la promotion féminine rappelle que lors du récent débat sur les incidences du chômage sur les femmes qui a eu lieu le 23 septembre 1998, le Parlement européen a soutenu l'idée d'une directive-cadre sur un service de garde minimal, abordable et de qualité. En attendant un tel texte, la commission invite le Gouvernement à prendre d'urgence des mesures favorisant l'ouverture de crèches et/ou de structures de garde pour enfants scolarisés. La commission est en effet d'avis que l'insuffisance de telles structures est une des raisons fondamentales empêchant les femmes et les personnes élevant seules leurs enfants d'entrer ou de revenir sur le marché du travail. La commission est convaincue que de telles structures augmenteront l'employabilité et l'adaptabilité des parents concernés.

La commission invite le Gouvernement à accroître ses efforts en vue de l'élimination des différences dans les salaires perçus par les hommes d'un côté et les femmes de l'autre et à tout mettre en oeuvre pour arriver au paiement de salaires égaux pour travaux de valeurs égales.

La commission invite le Gouvernement à réfléchir sur une individualisation des droits à la protection sociale, compte tenu du fait que le droit à certaines allocations peut inciter ou contraindre les femmes à quitter le marché de l'emploi lorsque le gain marginal procuré par le deuxième salaire ne compense pas les pertes d'allocations et les coûts supplémentaires entraînés par le retour au travail.

La commission rend attentif au fait que certaines catégories de professions sont régies par des textes ne tenant pas compte du principe de l'égalité entre sexes. La commission cite, en guise d'exemple, la profession du pharmacien. En effet, les pharmaciennes ayant interrompu leur carrière pour raisons familiales, perdent leur ancienneté. La période d'interruption n'est pas prise en compte pour l'octroi d'une concession de pharmacie. En mai 1997, M. le Ministre de la Santé avait promis que „la nouvelle réglementation en matière d'octroi des concessions de pharmacie, récemment adoptée au conseil de Gouvernement et qui est en instance de signature, tient partiellement compte“ de ces préoccupations. Dorénavant toute absence pour un congé donnant lieu dans le chef d'un(e) salarié(e) à une rémunération ou à un revenu de remplacement vaut occupation pharmaceutique. La nouvelle réglementation ne permet cependant pas de considérer comme occupation pharmaceutique la période pendant laquelle une pharmacienne interrompt sa carrière pour éduquer son enfant. La commission souhaite donc savoir si le congé parental est pris en considération pour le calcul de l'ancienneté, estimant que ceci devrait en tout cas être prévu dans le projet de loi sous rubrique.

La commission invite le Gouvernement à prendre des mesures pour augmenter la participation des femmes à des mesures de formation, de formations continues et aux actions de réinsertion sur le marché du travail.

L'accord tripartite prévoit le principe d'une réévaluation des résultats acquis suite aux nouvelles mesures et dispositions. Or, une telle réévaluation n'a pas formellement été retenue dans le projet de loi 4459.

La commission rend attentif à une communication de la Commission des Communautés européennes du 14 octobre 1998 intitulée „Proposition de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres pour 1999“<sup>1</sup>. Dans ce document la Commission des CE estime notamment que les Etats membres devraient entre autres prendre compte, au moment de l'élaboration de leurs Plans nationaux pour l'emploi 1999 et dans leurs rapports sur la mise en oeuvre de ces plans, de l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes: „En plus de l'action spécifique réclamée au titre du pilier sur l'égalité des chances, les Etats membres devraient adopter une approche d'intégration dans les autres piliers. Il s'agit, par exemple, de garantir aux femmes le bénéfice de politiques actives du marché

1. COM (1998) 574 final

*de l'emploi au titre du pilier de l'employabilité, proportionnellement à leurs taux de chômage. De la même manière, les actions entreprises sous le pilier de l'esprit d'entreprise devraient tenir compte de la sous-représentation des femmes. Afin d'évaluer utilement les avancées réalisées en matière d'intégration, les Etats membres devront veiller à se munir de systèmes et de procédures appropriés de collecte de données."*

Le paragraphe traitant de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale parle aussi des structures de garde: „(...). Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur le marché du travail.

(Les Etats membres) élaboreront et appliqueront des programmes visant à promouvoir des politiques favorables à la famille, y compris des services de soins abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que les systèmes de congé parental et d'autres types de congé."

Luxembourg, le 18 novembre 1998.

*La Présidente-Rapporteuse pour avis,*  
Ferny NICKLAUS-FABER