



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 6892

Projet de loi portant

1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

Date de dépôt : 14-10-2015

Date de l'avis du Conseil d'État : 09-03-2016

Auteur(s) : Madame Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des Chances

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
24-01-2017	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
14-10-2015	Déposé	6892/00	<u>7</u>
24-12-2015	1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité [...]	6892/01	<u>31</u>
09-03-2016	Avis du Conseil d'État (8.3.2016)	6611/02, 6892/02	<u>44</u>
15-03-2016	Avis de la Chambre de Commerce sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 20 [...]	6892/03	<u>53</u>
06-05-2016	1) Avis du Comité du Travail Féminin (19.4.2016) 2) Avis du Comité du Travail Féminin sur le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 (14.9.2016)	6892/04	<u>60</u>
22-06-2016	Avis de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (22.6.2016)	6892/05	<u>71</u>
20-07-2016	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports	6892/06	<u>83</u>
12-10-2016	Avis complémentaire du Conseil d'État (11.10.2016)	6892/07	<u>92</u>
18-11-2016	Rapport de commission(s) : Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports Rapporteur(s) : Monsieur Marc Angel	6892/08	<u>95</u>
24-11-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°9 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6892	<u>110</u>
24-11-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°9 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6892	<u>113</u>
24-11-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°9 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6892	<u>116</u>
24-11-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°9 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6892	<u>119</u>
24-11-2016	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°9 Une demande de dispense du second vote a été introduite	6892	<u>124</u>
01-12-2016	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (01-12-2016) Evacué par dispense du second vote	6892/09	<u>126</u>

Date	Description	Nom du document	Page
	(01-12-2016)		
17-11-2016	Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports Procès verbal (04) de la reunion du 17 novembre 2016	04	<u>129</u>
08-11-2016	Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports Procès verbal (02) de la reunion du 8 novembre 2016	02	<u>133</u>
28-06-2016	Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports Procès verbal (25) de la reunion du 28 juin 2016	25	<u>146</u>
22-06-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (20) de la reunion du 22 juin 2016	20	<u>152</u>
30-05-2016	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (18) de la reunion du 30 mai 2016	18	<u>164</u>
26-04-2016	Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports Procès verbal (17) de la reunion du 26 avril 2016	17	<u>184</u>
21-12-2016	Publié au Mémorial A n°264 en page 4670	6892	<u>193</u>

Résumé

PROJET DE LOI portant

1. **modification du Code du travail ;**
2. **modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant règlementation du financement des partis politiques**

Dans son programme de 2013, le Gouvernement nouvellement en place s'était engagé à abolir les inégalités salariales entre femmes et hommes « *par la force de la loi* ».

Par le biais du PL 6892, des dispositions relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes seront désormais inscrites dans la loi, au Code du travail, éléments déjà esquissés dans la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen en mars 2014.

Avec l'introduction d'un **nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du travail**, intitulé « **Egalité salariale entre les hommes et les femmes** », tout employeur doit assurer l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

L'employeur qui, à l'avenir, ne respectera pas cette obligation inscrite au nouvel article L. 225-1 du Code du Travail sera puni d'une amende de 251 à 25.000 euros, et au double de l'amende en cas de récidive.

Toutefois, le PL 6892 n'a pas comme unique vocation d'inscrire l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans la loi. Il a aussi comme objectifs de :

- simplifier les procédures administratives du **Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes** et du **Programme des Actions positives**, ainsi que de
- tendre vers la **parité en politique par le biais de quotas**.

Les demandes pour une majoration de certaines aides à l'embauche de personnes appartenant au sexe sous-représenté ne seront plus soumises pour avis au STATEC, mais seront directement adressées au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ceci pour accélérer et simplifier la procédure administrative.

Dans le cadre du programme des actions positives, auquel peuvent participer les entreprises à titre volontaire, la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision sera dorénavant un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel.

Dans le même cadre, la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans les entreprises sera dorénavant également un tel critère.

Dans son programme de 2013, le Gouvernement s'était engagé à modifier « *la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40 % du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives* ».

L'article 2 du PL 6892 aura désormais pour objet de transposer la volonté du Gouvernement d'améliorer la parité politique, étant donné que même si les femmes participent aux élections (communales, législatives, européennes) autant que les hommes, elles restent très minoritaires parmi les élus.

La sanction financière prévue au présent projet de loi pour non-respect du quota évoqué ci-haut est prévue de manière progressive, proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté.

Plus un parti s'écarte du seuil minimal de 40 % plus grande sera la sanction financière à supporter.

Pour ce qui est des élections législatives nationales et européennes à venir, le financement sera ainsi adapté proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté.

6892/00

N° 6892**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

*(Dépôt: le 14.10.2015)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (7.10.2015).....	2
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	4
4) Commentaire des articles	6
5) Fiche financière	10
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	10
7) Projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant 1. modification du règle- ment grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères 2. modification du règlement grand- ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.....	13

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Égalité des Chances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre de l'Égalité des Chances est autorisée à déposer en Notre nom à la Chambre des députés le projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Palais de Luxembourg, le 7 octobre 2015

La Ministre de l'Égalité des chances,

Lydia MUTSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans sa séance du 6 mars 2015, le Conseil de Gouvernement a adopté le Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018.

Ce plan documente la volonté politique et la responsabilité collective du gouvernement pour la thématique de l'égalité des femmes et des hommes dans la mesure où chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.

Le ministère de l'Égalité des chances assure la coordination et le suivi de la mise en oeuvre du Plan par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes.

Bon nombre de mesures contenues dans le Plan ne nécessitent pas forcément une intervention du législateur. Certains éléments demandent cependant des modifications législatives respectivement réglementaires.

Le présent projet de loi a pour objet de transposer certaines dispositions du Plan tombant de manière directe ou indirecte sous le champ de compétences du ministère de l'Égalité des chances.

Il est accompagné d'un projet de règlement grand-ducal ayant le même objet.

*

1. LES MODIFICATIONS DU CODE DU TRAVAIL

1.1. Les dispositions concernant le sexe sous-représenté

Le code du travail prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Égalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg). Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, l'article 1^{er} du présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

1.2. Les modifications concernant les entreprises participant au programme des Actions positives

1.2.1. La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Egalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

1.2.2. Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Il importe de préciser que les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel.

Le présent projet formalise également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

1.3. Les dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes

Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Bien qu'en diminution constante depuis des années, l'inégalité salariale se situe aujourd'hui au Luxembourg autour de 8% en défaveur des femmes.

Le programme gouvernemental de 2013 retient que „Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.“

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes et se base sur la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen en mars 2014.

*

2. LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA REPRESENTATION DES HOMMES ET DES FEMMES SUR LES LISTES ELECTORALES

Le programme gouvernemental de 2013 prévoit que „Les partis de la coalition modifieront la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives.“

Dans sa stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision de septembre 2014, le Gouvernement a retenu ce qui suit:

Pour des raisons de clarté et de transparence, le système suivant de sanctions est proposé:

- si les listes électorales présentées par le parti contiennent 40% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 100% de la dotation financière publique à laquelle il a droit sur base de la législation existante en la matière;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 35% et 39% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 75% de la dotation financière publique à laquelle il a droit;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 30% et 34% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 50% de la dotation financière publique à laquelle il a droit;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent moins de 30% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 25% de la dotation financière publique à laquelle il a droit.

Le système sera applicable pour les élections législatives et les élections européennes.

Le présent projet de loi a pour objet de transposer cet accord politique dans la législation sur le financement des partis politiques en modifiant l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Pour des raisons à la fois de lisibilité et de sécurité juridique, le texte prend comme paramètre de calcul le nombre de personnes physiques au lieu des pourcentages retenues par la stratégie du Gouvernement pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}: Le Code du travail est modifié comme suit:

1. Le Titre II du Livre II est complété par un nouveau Chapitre V qui prend la teneur suivante:

„Chapitre V.– Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Art. L.225-1. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Art. L.225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.

Art. L.225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Art. L.225-4. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.

Art. L.225-5. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.

Art. L.225-6. Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.“

2. L'article L.242-2 est modifié comme suit:

1. au paragraphe (2), les termes „l'Égalité des chances“ sont remplacés par les termes „l'emploi“;
2. le paragraphe (4) prend la teneur suivante: „(4) En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.“.

3. Le paragraphe (2) de l'article L.243-4 est complété comme suit:

1. au point 2. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes: „et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise.“;
2. au point 3. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes „notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision.“.

Art. 2: L'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est complété par quatre nouveaux alinéas qui prennent la teneur suivante:

„L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 2. qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 3. qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe.“

Art. 3: Il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions de l'article 2 de la présente loi au cours de la première année suivant les élections tombant sous son champ d'application.

Art. 4: *Disposition transitoire*

Pour les élections législatives de 2018, la dotation prévue à l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est calculée de la manière suivante:

1. 50% du montant de la dotation due sur base du point 2. de l'article sont versés au parti politique sans préjudice du sexe des candidats figurant sur les listes présentées;
2. 50% du montant de la dotation due sur base du point 2. de l'article sont versés suivant le modèle de calcul figurant à l'alinéa 6.

Art. 5: La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes „Loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018“.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}:

L'article 1^{er} contient des modifications du Code du travail touchant aux dispositions concernant le sexe sous-représenté, aux actions positives et à l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Le premier point de l'article 1^{er} introduit dans le Code du travail les dispositions concernant l'égalité de salaire entre hommes et femmes. A cette fin, le Titre II intitulé „salaire“ du Livre II du Code du travail est complété par un nouveau Chapitre V „Egalité salariale entre les hommes et les femmes“.

Le nouveau Chapitre se compose de 6 articles nouveaux numérotés L. 225-1 à L. 225-6.

Au Luxembourg, l'égalité de salaire entre hommes et femmes est garantie par règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Conformément au programme gouvernemental de 2013, qui retient que „Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.“, l'obligation de respecter l'égalité salariale entre hommes et femmes est inscrite au Code du travail. La formulation des nouveaux articles du Code se basent à la fois sur les formulations du règlement grand-ducal de 1974 et sur la proposition de loi n° 6611 ayant le même objet.

Le nouvel article L. 225-1 introduit une obligation légale pour tout employeur de respecter pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. Il reprend ainsi la formulation de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal de 1974 sauf à remplacer le terme de „rémunération“ par celui de „salaire“, conformément à la terminologie uniformisée par l'introduction de la législation de 2008 sur le statut unique.

Le nouvel article L. 225-2 définit le terme de „salaire“ en renvoyant au premier alinéa de l'article L. 221-1 qui détermine comme „salaire“ „la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature“.

Le nouvel article L. 225-3 donne, en son paragraphe (1) une définition précise de la notion de „travail de valeur égale“. Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions contenues à l'article L. 3221-4 du Code du travail français.

La valeur du travail est jugée par rapport à un ensemble composé de qualifications, d'expériences et de pratiques professionnelles, de responsabilités et d'efforts dont le salarié doit faire preuve pour pouvoir l'exécuter.

Le paragraphe (2) est repris de l'article 3 du règlement grand-ducal de 1974 et a pour objet de garantir des critères de classification et de promotion neutres en termes de genre, c'est-à-dire identiques pour les hommes et pour les femmes.

Le nouvel article L. 225-4 reprend de l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974 la nullité de plein droit comme sanction de toute disposition contraire au principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, introduit par le nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail, que cette disposition soit prévue dans une convention de travail individuelle, donc un contrat entre employeur et salarié, dans une convention collective de travail ou dans un règlement d'entreprise s'appliquant à tout ou partie du personnel.

Tout comme l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974, le nouvel article L. 225-5 attribue la compétence pour contrôler l'application des dispositions du nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail à l'Inspection du travail et des mines.

Le nouvel article L. 225-6 introduit une sanction pénale dont est punissable l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes. Tandis que le règlement grand-ducal de 1974 prévoyait comme conséquence d'une inégalité constatée la substitution à la rémunération entachée de nullité de la rémunération plus élevée, l'employeur est désormais passible d'une amende pouvant aller de € 251 à € 25.000.

Tout litige éventuel est à porter devant les juridictions compétentes en matière de droit du travail.

Le deuxième alinéa du nouvel article L. 225-6 prévoit que la peine maximale peut être doublée à € 50.000 en cas de récidive dans le chef de l'employeur dans un délai ne dépassant pas 2 ans.

Le montant des nouvelles amendes introduites correspond à celui en vigueur pour d'autres violations du droit du travail en matière de salaire comme par exemple celle prévue à l'article L. 222-10 relatif au salaire social minimum ou encore celle prévue à l'article L. 223-3 relatif à l'échelle mobile des salaires.

Le deuxième point de l'article 1^{er} a pour objet de modifier, à des fins de simplification, la procédure, décrite à l'article L. 242-2 du Code du travail, à respecter par les employeurs désirant obtenir une aide financière du Fonds pour l'emploi en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté.

Au lieu d'adresser la demande au ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions, l'employeur fait parvenir son dossier directement au ministre ayant l'emploi dans ses attributions, qui est actuellement gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Le contenu de la demande reste inchangé.

Le ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions n'interviendra plus dans la procédure. C'est pourquoi, il est remplacé aux paragraphes (2) et (4) de l'article L. 242-2 par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Le troisième point de l'article 1^{er} ajoute deux nouveaux éléments aux conditions prévues au paragraphe (2) de l'article L. 243-3 du Code du travail, conditions à remplir par les entreprises pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives au sens du Chapitre III du Titre IV du Livre II du Code du travail.

Ces deux éléments reflètent les priorités politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes, à savoir l'égalité salariale et l'égalité dans la prise de décision.

D'une part, l'entreprise doit démontrer qu'elle a contrôlé le respect de l'égalité de salaire entre hommes et femmes en son sein.

A cette fin, le ministère de l'Égalité des chances met à disposition des entreprises l'outil informatique „Logib-Lux“ qui est un instrument d'évaluation de l'égalité salariale permettant d'analyser si une entreprise garantit ou non l'égalité de salaires entre femmes et hommes, c'est-à-dire, un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur.

Logib-Lux offre aux entreprises la possibilité de déterminer elles-mêmes à partir d'un programme XLS standardisé si d'éventuels écarts de salaire entre le personnel féminin et masculin sont explicables par des facteurs objectifs ou s'ils contiennent, au contraire, l'indice d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

L'entreprise obtient un rapport détaillé analysant sa structure de salaire, identifiant d'éventuels écarts entre hommes et femmes et proposant des pistes en vue de l'amélioration de la situation.

Cette disposition est complémentaire au point 1. de l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Les entreprises ne sont pas obligées de communiquer les résultats de leur rapport Logib-Lux au ministère de l'Égalité des chances mais uniquement une pièce démontrant qu'elles ont utilisé l'instrument.

Cette condition est inscrite au point 2. du paragraphe (2) de l'article L. 243-4 qui impose aux entreprises de fournir au ministre l'analyse de la situation actuelle du sexe sous-représenté en leur sein.

D'autre part, les entreprises désirant obtenir un agrément ministériel doivent se fixer des objectifs concrets en matière d'égalité dans la prise de décision entre hommes et femmes. Ceux-ci doivent être mesurables et réalisables, comme les autres objectifs prévus au point 3. du paragraphe (2) de l'article L. 243-3.

Vu la diversité dans l'organisation des structures décisionnelles des entreprises, le texte reste vague quant aux instances visées. En principe et en pratique, le Ministère de l'Égalité des chances analyse la situation existante et demande des objectifs chiffrés et concrets pour deux niveaux, à savoir le comité de direction et le conseil d'administration.

Article 2:

L'article 2 a pour objet de modifier la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politique pour y inscrire les dispositions retenues par le programme gou-

vernemental de 2013 en matière de représentation des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Pour ce faire, l'article 2 de ladite loi, qui énumère les conditions d'attribution de la dotation annuelle aux partis politiques à charge du budget de l'Etat, est complété par quatre nouveaux alinéas, les deux premiers concernant les élections législatives, les deux derniers les élections européennes.

Le programme gouvernemental ainsi que la Stratégie retenue par le Gouvernement en septembre 2014 pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision retiennent un objectif de 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes à présenter pour les élections législatives et européennes.

En parallèle, ces documents retiennent un système de pénalités financières, à inscrire dans la législation sur le financement des partis politiques, pour le cas où l'objectif des 40% n'est pas atteint.

Dans la stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, le Gouvernement a par ailleurs décidé que le paramètre utilisé pour contrôler le respect des 40% sera la moyenne des candidatures du sexe sous-représenté figurant sur les listes présentées dans les quatre circonscriptions électorales.

Afin de rendre le mode de calcul des sanctions à la fois transparent et lisible, il est proposé de procéder en deux étapes:

1. décliner les pourcentages de candidats du sexe sous-représenté en nombres absolus de personnes physiques suivant les tableaux de correspondance ci-dessous;
2. introduire un système de sanctions progressif proportionnel aux candidats manquants pour atteindre le pourcentage de 40%.

Pour les élections législatives, la part de la dotation, due sur base du point 2. de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, diminuera comme suit en fonction du nombre total de candidats de chaque sexe sur les listes présentées dans l'ensemble des circonscriptions électorales:

<i>Nombre de candidats</i>	<i>Part de la dotation due</i>
24	100%
23	95%
22	90%
21	85%
20	80%
19	70%
18	60%
17	50%
16	40%
15	30%
Moins de 15	25%

Tableau de correspondance: % <-> personnes physiques:

<i>% de 60 candidats (4 circonscriptions confondues)</i>	<i>Candidats (personnes physiques)</i>
40%	24
39%	23,4
38%	22,8
37%	22,2
36%	21,6
35%	21

<i>% de 60 candidats (4 circonscriptions confondues)</i>	<i>Candidats (personnes physiques)</i>
34%	20,4
33%	19,8
32%	19,2
31%	18,6
30%	18
29%	17,4
28%	16,8
27%	16,2
26%	15,6
25%	15

Pour les élections européennes, la part de la dotation due sur base du point 3. de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, diminuera comme suit en fonction du nombre total de candidats de chaque sexe sur les listes présentées:

<i>Nombre de candidats</i>	<i>Part de la dotation due</i>
6	100%
5	100%
4	100%
3	100%
2	75%
1	50%
0	25%

Tableau de correspondance: % <-> personnes physiques:

<i>% de 6 candidats (circonscription nationale unique)</i>	<i>Candidats (personnes physiques)</i>
100%	6
83,3%	5
66,6%	4
50%	3
33,3%	2
40%	2,4
16,6%	1

Article 3:

Sans commentaire.

Article 4:

Afin de permettre aux partis politiques de se préparer à la nouvelle situation, la diminution éventuelle de la dotation liée à l'insuffisance de candidats d'un seul sexe sur les listes concernera uniquement la moitié de la dotation due et ceci, de manière exceptionnelle pour les élections législatives de 2018.

Article 5:

Sans commentaire.

*

FICHE FINANCIERE

Les dispositions prévues par le projet de loi en question n'engendrent aucune dépense supplémentaire pour le budget de l'Etat.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant 1. modification du Code du travail 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques
Ministère initiateur:	Ministère de l'Égalité des chances
Auteur(s):	Maryse Fisch, Premier Conseiller de Gouvernement
Tél:	247-85825
Courriel:	maryse.fisch@mega.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Transposition de certaines mesures du Plan d'égalité entre hommes et femmes 2015-2018: introduction de quotas légaux pour les listes de candidats aux élections législatives et européennes, inscription du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail + autres mesures ponctuelles en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	
Ministère d'Etat, Ministère du Travail et de l'Emploi	
Date:	8.9.2015

Mieux légiférer

- Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles:
Remarques/Observations:
- Destinataires du projet:

– Entreprises/Professions libérales:	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Citoyens:	Oui <input checked="" type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
– Administrations:	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
- Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)
Remarques/Observations:
- Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
Remarques/Observations:

¹ N.a.: non applicable.

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
8. Le projet prévoit-il:
- une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle:
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui Non N.a.
Si non, pourquoi?
11. Le projet contribue-t-il en général à une:
- a. simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b. amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
- Remarques/Observations:
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
Si oui, lequel?
Remarques/Observations:

Egalité des chances

15. Le projet est-il:
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière: Introduction de quotas légaux pour les listes de candidats aux élections législatives et européennes, inscription du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail + autres mesures ponctuelles en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi:
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière:
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

*

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL
ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de règlement grand-ducal accompagne un projet de loi ayant pour objet de mettre en oeuvre certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes des chances 2015-2018, adopté par le Gouvernement en mars 2015.

Deux des mesures prévues dans ce plan sont la révision des missions du Comité interministériel à l'égalité entre hommes et femmes et l'abolition des cellules de compétences en genre dans les mesures.

Les auteurs du présent projet prennent l'occasion pour adapter la base réglementaire du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence aux pratiques administratives en cours, devenue nécessaire notamment comme suite à la réforme de la législation sur la violence domestique en 2013.

Finalement le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est abrogé, étant donné que le projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant 1. modification du Code du travail, 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, inscrit l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail.

1. Le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes

Le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 prévoit en son point IV que „*Chaque ministre est responsable pour la mise en oeuvre des mesures pour lesquelles il est fonctionnellement compétent. Le MEGA assurera la coordination des travaux par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes. Des rapports intermédiaires de mise en oeuvre seront adressés annuellement au Conseil de gouvernement.*“

La base réglementaire du Comité interministériel est modifiée pour y intégrer cette nouvelle mission: vu sa composition, le Comité est prédestiné à servir de plate-forme pour suivre la mise en oeuvre, au niveau du Gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes, et plus particulièrement du nouveau Plan d'Egalité 2015-2018.

L'ensemble des ministères et départements y étant représentés, les membres rempliront à l'avenir le rôle de correspondant des politiques d'égalité entre leur ministère de ressort et le MEGA.

Afin de permettre au Comité de se consacrer pleinement au suivi de la mise en oeuvre du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 ainsi qu'à l'étude de toute autre question liée à l'égalité entre hommes et femmes, il est déchargé de sa mission de consultation sur les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes.

D'un côté, faute notamment de temps, de compétences et de ressources nécessaires, le Comité n'a jamais réellement exécuté cette mission et, d'un autre côté, des réflexions sont en cours au sein du Gouvernement pour réformer l'analyse d'impact en termes de genre des textes législatifs et réglementaires à un autre niveau de la procédure législative et réglementaire.

2. Les cellules de compétences en genre

Le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité des femmes et des hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères prévoit l'institution, dans chaque ministère, d'une cellule de compétences en genre, dotée d'un secrétariat permanent et dont les membres doivent obligatoirement suivre des formations en genre.

Chaque cellule est censée veiller à assurer l'intégration de la dimension du genre dans les actions et politiques du ministère dont elle relève et ce dès leur conception. Elle a pour mission d'établir un bilan de la situation de son ministère, d'analyser sous l'aspect du genre les actions politiques, d'élaborer un plan de travail pluriannuel d'égalité des femmes et des hommes définissant notamment les orientations, les objectifs et les résultats à atteindre.

Vu notamment les missions très ambitieuses de ces cellules, le dédoublement de certaines missions avec celles du Comité interministériel respectivement des délégués à l'égalité, le manque d'agents ayant une expertise en la matière et surtout la surcharge de travail des agents qui cumulent souvent les mandats dans les trois structures précitées (Comité interministériel, délégué à l'égalité, membre de la cellule de compétences en genre), les cellules de compétences en genre n'ont été mises en place que de manière très sporadique depuis 1996 et n'ont jamais fonctionné dans la grande majorité des ministères.

Sur un arrière-fond de simplification des structures et des procédures, l'obligation de mettre en place une cellule de compétences en genre dans chaque ministère est supprimée. Ainsi chaque membre du gouvernement aura un choix individuel quant à la méthode à intégrer la thématique de l'égalité dans ses travaux.

3. Le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

Certaines modifications de la base réglementaire du Comité en ce qui concerne notamment sa composition et son fonctionnement sont devenues nécessaires suite à l'entrée en vigueur de la loi du 30 juillet 2013 portant modification 1. de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique; 2. de la loi modifiée du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police; 3. du Code pénal; 4. du Nouveau Code de procédure civile, et plus particulièrement son article 4.

Les auteurs de ce projet de règlement grand-ducal saisissent l'occasion pour opérer un toilettage général du texte pour tenir compte, entre autres, du changement d'appellation du Ministère de la Promotion Féminine en Ministère de l'Egalité des chances et de la nouvelle répartition des compétences ministérielles suite aux élections législatives de 2013.

*

TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Nous HENRI Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique telle que modifiée par la loi du 30 juillet 2013;

Vu les avis de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre des salariés, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Egalité des chances, de Notre Premier ministre, ministre d'Etat, de Notre Ministre des Communications et des Médias, de Notre Ministre des Cultes, de Notre Ministre de l'Economie, de Notre Ministre de la Sécurité intérieure, de Notre Ministre de la Défense, de Notre Ministre des Affaires étrangères et européennes, de Notre Ministre de l'Immigration et de l'Asile, de Notre Ministre de la Justice, de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, de Notre Ministre de la Sécurité sociale, de Notre Ministre de la Coopération et de l'Action

humanitaire, de Notre Ministre des Sports, de Notre Ministre du Développement durable et des Infrastructures, de Notre Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et de la Protection des consommateurs, de Notre Ministre aux Relations avec le Parlement, de Notre Ministre de la Culture, de Notre Ministre du Logement, de Notre Ministre des Finances, de Notre Ministre de la Santé, de Notre Ministre de l'Intérieur, de Notre Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, de Notre Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, de Notre Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration, de Notre Ministre à la Grande Région et de Notre Ministre de l'Environnement et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons

Art. 1^{er}: Le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères est modifié comme suit:

1. A l'intitulé, les termes de „et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères“ sont supprimés.
2. La deuxième phrase du paragraphe (1) de l'article 2 est supprimée.
3. L'article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4.** (1) Pour les questions ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes, le Comité est la plate-forme d'interaction entre le Ministère ayant dans ses attributions l'égalité des chances et les autres départements ministériels.

S'il y a lieu, le comité est en charge du suivi de la mise en oeuvre des plans d'action pour l'égalité des femmes et des hommes adoptés par le Gouvernement.

(2) Le comité étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions et suggestions au Ministre.

(3) Le comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts.

(4) Le comité peut assurer l'accompagnement général du programme d'action positive de la fonction publique.“

4. Les articles 6 à 12 sont supprimés.

Art. 2: Le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence est modifié et complété comme suit:

1. L'article 1^{er} prend la teneur suivante:

„**Art. 1.** (1) Le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, ci-après désigné le „Comité de coopération“ prévu par l'article IV de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, comprend douze membres titulaires, dont un président et un vice-président.

(2) La répartition des mandats est la suivante:

- 1) quatre représentants du Gouvernement, dont deux représentants du ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions, un représentant du ministre ayant la Justice dans ses attributions, un représentant du ministre ayant la police dans ses attributions et un représentant ayant les Affaires communales dans ses attributions;
- 2) deux représentants des autorités judiciaires;
- 3) un représentant de la police;
- 4) deux représentants des services agréés d'assistance aux victimes de la violence domestique;
- 5) deux représentants des services agréés prenant en charge les auteurs de violence domestique.

(3) Pour chaque membre titulaire est nommé un membre suppléant.

(4) Les membres titulaires et suppléants sont nommés, pour un terme renouvelable de cinq ans, par le ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions, sur proposition du ministre du

ressort, respectivement des services agréés d'assistance aux victimes de violence domestique et des services agréés prenant en charge les auteurs de violence domestique.“

2. Le paragraphe (1) de l'article 2 prend la teneur suivante:

„(1) Le Comité de coopération centralise et étudie les statistiques visés à l'article III de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, qui lui sont communiquées au plus tard le 1^{er} février de chaque année par le ministre ayant la Justice dans ses attributions, la police, le Ministère public, les services agréés d'assistance aux victimes de violence domestique et les services agréés prenant en charge les auteurs de violence domestique, chacun en ce qui le concerne.

Sur le rapport de ses différents membres, le Comité de coopération examine la mise en oeuvre et les éventuels problèmes d'application pratique des articles I^{er} à III de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, des articles 1017-1 à 1017-12 du nouveau Code de procédure civile et de l'article 3-1 du Code d'instruction criminelle.

Au moins une fois par an, au plus tard le 15 mai de chaque année, le Comité de coordination transmet, sous forme d'un rapport écrit, les statistiques et le résultat des examens visés aux deux alinéas précédents au Gouvernement, par l'intermédiaire du ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions. Il peut y joindre toute proposition qu'il juge utile.“

3. L'article 6 prend la teneur suivante:

„**Art. 6.:** Les décisions du Comité de coopération sont prises de façon collégiale. En cas de désaccord, les décisions sont prises à la majorité des membres présents.“

4. Dans l'ensemble des dispositions, les termes de „Promotion Féminine“ sont remplacés par ceux de „Égalité des chances“ et celui de „comité“ par ceux de „Comité de coopération“

Art. 3: Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est abrogé.

Art. 4: Les membres du Gouvernement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1

L'article 1^{er} a pour objet de modifier le règlement grand-ducal du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes, tel que modifié par le règlement grand-ducal du 10 juillet 2000 portant modification du règlement grand-ducal du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes respectivement par le règlement grand-ducal du 10 novembre 2005 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes.

Un texte coordonné du 6 mars 2006 reprend la version actuelle du texte du règlement grand-ducal de 1996, suite aux modifications citées ci-avant.

Le premier point de l'article modifie l'intitulé du règlement afin de l'adapter à l'abolition des cellules de compétences en genre (voir commentaire du point 4. ci-dessous)

Le deuxième point de l'article met fin à la participation automatique du délégué de l'emploi féminin de l'Administration de l'emploi aux travaux du Comité. Depuis l'extension du champ de compétences de l'ancien Ministère de la Promotion féminine vers celui de l'Égalité des chances, donc de l'égalité entre hommes et femmes, cette participation automatique n'est en effet plus justifiée. En cas de besoin, la personne en question pourra être consulté en tant qu'expert externe dans des questions liées à l'emploi.

Sur base des expériences pratiques faites depuis la mise en place du Comité interministériel en 1996, le troisième point modifie les missions du Comité dans l'esprit de les alléger et pour tenir compte de la suppression des cellules de compétences en genre.

En effet, la principale mission des membres du Comité est de faire le lien entre leur ministère ou département d'attache et le Ministère ayant l'égalité des chances dans ses attributions. Cette mission est à comprendre à double sens: d'une part, les membres saisissent le Comité, par le biais du Ministère ayant l'égalité des chances dans ses attributions, de tout dossier pertinent en matière d'égalité des femmes et des hommes émanant de leur ministère d'attache et, d'autre part, le Ministère de l'égalité des chances peut s'adresser aux membres du Comité interministériel pour toute question en matière d'égalité des hommes et femmes dans leurs domaines de compétences respectifs.

La deuxième mission du Comité interministériel est de suivre la mise en oeuvre des plans d'égalité entre hommes et femmes adoptés par le Gouvernement.

Finalement, vu l'extension du programme dit des actions positives au secteur public depuis 2011, une mission prévue dans le texte de base, mais abolie en 2005, est réintroduite à savoir l'accompagnement général des projets d'actions positives au sein de la Fonction publique.

Le quatrième point de l'article 1^{er} suppriment les articles 6 à 12 du règlement grand-ducal de 1996, tel que modifié dans la suite. En effet, comme le mentionne l'exposé des motifs du présent projet, les cellules de compétences en genre n'ont pas été mis en place de manière satisfaisante dans la majorité des ministères et départements respectivement n'ont jamais commencé leurs travaux concrets.

Ce constat, confirmé par les experts externes en charge de l'évaluation des plans d'action successifs adoptés par le Gouvernement en matière d'égalité des femmes et des hommes, s'explique principalement par le manque de ressources humaines, de ressources financières et de temps signalé par les responsables en question.

Malgré la suppression des cellules de compétences en genre, le bon fonctionnement des mécanismes institutionnels en charge des politiques d'égalité des femmes et des hommes reste garanti par l'engagement du gouvernement entier, le travail quotidien du Ministère ayant l'égalité des chances dans ses attributions, le Comité interministériel (de par la rationalisation de ses missions), les délégués à l'égalité en place dans tous les départements et administrations et la formation en matière d'égalité des femmes et des hommes que doit suivre chaque agent nouvellement engagé dans la Fonction publique.

Article 2

L'article 2 a pour objet d'apporter quelques modifications d'ordre plutôt technique, au règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence.

Le premier point modifie l'article 1^{er} du règlement grand-ducal de 2003 au niveau de l'adaptation de certaines terminologies pour mettre les titres et les compétences des divers ministères impliqués dans la mise en oeuvre de la réglementation en conformité avec l'arrêté grand-ducal du 4 décembre 2013 et en conformité avec la loi de base, telle que modifiée.

Ainsi les termes de „promotion féminine“ sont-ils remplacés par „égalité des chances“ et celui de „comité“ est remplacé par „comité de coopération“.

En plus, afin de pallier aux conséquences terminologiques d'un prochain changement quant à la répartition des attributions par ministère, il est proposé de remplacer le „ministère ayant l'Intérieur dans ses attributions“ par le „ministère ayant la Police dans ces attributions“.

Afin de tenir compte de la nouvelle répartition des ministères et de leurs attributions suivant l'arrêté grand-ducal du 23 décembre 2013 portant constitution des Ministères, il est proposé de nommer à côté d'un représentant du ministre ayant la police dans ses attributions un représentant du ministre ayant les affaires communales dans ses attributions. En effet celles-ci étaient dans le précédent gouvernement réunies sous un même ministère, à savoir celui de l'Intérieur.

Au vu de ce qui précède et pour tenir compte de la présence de 2 représentants du service prenant en charge les auteurs de violence domestique, le nombre de membres du comité de coopération est augmenté à 12.

Il est proposé de nommer conformément à la loi de base, telle que modifiée, qui institue comme membre à part entière du Comité de coopération les services prenant en charge les auteurs de violence domestique, deux représentants du service Riicht eraus, le seul service actuellement en place, ce au même titre que le Service d'Assistance aux Victimes de la Violence Domestique (SAVVD), comme membres effectifs du Comité, ainsi que deux suppléants. L'équilibre entre les services d'assistance aux

victimes de la violence domestique et les services prenant en charge les auteurs de violence domestique est ainsi assuré.

Le deuxième point a pour objet de modifier le paragraphe (1) de l'article 2 du règlement grand-ducal de 2003.

En ce qui concerne les adaptations terminologiques, il est renvoyé au commentaire du point 1 qui précède.

Dans le cadre de ses missions, le Comité de coopération centralise et étudie depuis la mise en oeuvre de la législation de base sur la violence domestique en 2003, les actes et faits cités aux articles du Code pénal et du nouveau Code de procédure civile énumérés dans l'article III de la loi de base. Cette pratique corrective a été régularisée dans le présent règlement comme dans l'article IV la loi de base modifiée.

En plus, il est proposé de décaler au 15 mai de chaque année la date de remise du rapport annuel du Comité de coopération, date fixée actuellement au 1^{er} mars, ceci afin de répondre aux exigences de qualité, de moyens et de temps que requiert l'élaboration d'un tel outil de travail. En effet, une fois les statistiques centralisées, elles doivent être comparées, étudiées, analysées puis compilées en concertation avec les membres du Comité qui se réunit en conséquence pour les approuver de manière définitive.

Le troisième point modifie l'article 6 du règlement grand-ducal de 2003. Il est proposé de reformuler l'article, afin de souligner le caractère consensuel et collégial du Comité de coordination qui est avant tout une plateforme de discussion, de concertation et d'échanges constructifs en vue d'améliorer la mise en oeuvre de la loi et non un rapport de force. Ce n'est qu'en cas de désaccord soutenu qu'un vote doit avoir lieu.

Le quatrième point précise que, dans l'ensemble des dispositions, le règlement grand-ducal de 2003 doit être modifié au niveau de l'adaptation de certaines terminologies pour mettre les titres et les compétences des divers ministères impliqués dans la mise en oeuvre de la réglementation en conformité avec l'arrêté grand-ducal du 4 décembre 2013 et en conformité avec la loi de base, telle que modifiée.

Ainsi les termes de „promotion féminine“ sont remplacés par „égalité des chances“ et celui de „comité“ est remplacé par „comité de coopération“.

Article 3

L'article 3 a pour objet d'abroger le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. En effet, le projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant 1. modification du Code du travail; 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques inscrit l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail.

Article 4

Sans commentaire.

*

FICHE FINANCIERE

Concerne: **Projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant**

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les dispositions prévues par le projet de règlement grand-ducal en question n'engendrent aucune dépense supplémentaire pour le budget de l'Etat.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant <ol style="list-style-type: none"> 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
Ministère initiateur:	Ministère de l'Egalité des chances
Auteur(s):	Maryse Fisch, Premier Conseiller de Gouvernement
Tél:	247-85825
Courriel:	maryse.fisch@mega.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Transposition de certaines mesures du Plan d'égalité entre hommes et femmes 2015-2018: abolition des cellules de compétences en genre, allègement des missions du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes, actualisation de la base réglementaire du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, abrogation du règlement grand-ducal relatif à l'égalité de salaire entre hommes et femmes qui va être inscrite au Code du travail.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	tous les départements ministériels
Date:	8.9.2015

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles:
 Remarques/Observations:
2. Destinataires du projet:
- Entreprises/Professions libérales: Oui Non
 - Citoyens: Oui Non
 - Administrations: Oui Non
3. Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)
 Remarques/Observations:
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
 Remarques/Observations:
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
 Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?

1 N.a.: non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8. Le projet prévoit-il:
- une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)?
Si oui, laquelle? Oui Non N.a.
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté?
Si non, pourquoi? Oui Non N.a.
11. Le projet contribue-t-il en général à une:
- a. simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b. amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
- Remarques/Observations:
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)?
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système? Oui Non
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée?
Si oui, lequel?
Remarques/Observations: Oui Non N.a.

Egalité des chances

15. Le projet est-il:
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière: Vu l'abolition des cellules de compétences en genre, les travaux du Comité interministériel à l'égalité entre femmes et hommes gagnent en importance. En même temps, les missions du Comité sont allégées.
- Au sein du Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, un équilibre est créé entre la représentation des services prenant en charge les victimes de violence domestique et les services prenant en charge les auteurs de violence domestique.
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
- Si oui, expliquez pourquoi:
- Si oui, expliquez de quelle manière:

16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892/01

N° 6892¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

SOMMAIRE:*page*

- | | |
|--|---|
| 1) Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant | |
| 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères | |
| 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence | |
| 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (23.11.2015) | 2 |
| 2) Avis de la Chambre des Salariés sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant | |
| 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères | |
| 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence | |
| 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (11.12.2015) | 4 |

- 3) Avis du Conseil national des femmes du Luxembourg sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (14.12.2015)..... 8

*

AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS PUBLICS

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal
ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du
Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

(23.11.2015)

Par dépêche du 13 octobre 2015, Madame le Ministre de l'Égalité des chances a demandé, „*dans les meilleurs délais*“ bien évidemment, l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal spécifiés à l'intitulé.

Le projet de loi est en relation directe avec le Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, adopté par le gouvernement en conseil le 6 mars 2015, et dans lequel chaque département ministériel a été invité à identifier trois à cinq objectifs spécifiques à réaliser en matière d'égalité des femmes et des hommes. Si un certain nombre de mesures y prévues ne nécessitent pas l'intervention du législateur, d'autres réclament des modifications de lois et de règlements grand-ducaux existants, dont notamment ceux devant être adaptés par les textes sous avis.

Ainsi, le projet de loi vise d'abord à modifier et à compléter les dispositions du Code du travail quant aux points suivants:

- a. les demandes pour une majoration de certaines aides à l'embauche de personnes appartenant au sexe sous-représenté ne seront plus soumises pour avis au STATEC, mais seront directement adressées au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ceci pour accélérer et simplifier la procédure administrative;
- b. dans le cadre du programme des actions positives, auquel peuvent participer les entreprises à titre volontaire, la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision sera dorénavant un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel;
- c. dans le même cadre, la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans les entreprises sera dorénavant également un tel critère;
- d. des dispositions relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes seront inscrites au Code du travail.

L'article 2 du projet de loi a pour objet de transposer la volonté du gouvernement d'obliger les partis politiques à „garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis“. Le financement sera ainsi adapté proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté.

Le projet de règlement grand-ducal, en relation directe avec le projet de loi susmentionné, réalise notamment deux mesures prévues par le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018:

- a. la révision des missions du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes: les membres de ce comité auront dorénavant la fonction de „correspondant des politiques d'égalité“ entre leur ministère de ressort et le Ministère de l'égalité des chances, tandis qu'ils sont déchargés de leur mission de consultation sur les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes;
- b. l'obligation de mettre en place une „cellule de compétences en genre“ dans chaque ministère est supprimée, entre autres en raison du dédoublement de certaines des missions de ces cellules avec celles du Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes ou avec celles des délégués à l'égalité.

Les deux projets sous avis appellent les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

Quant au fond

La Chambre ne peut que soutenir toute mesure qui vise à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ceci d'autant plus que le projet de loi apporte essentiellement des modifications au Code du travail en y prévoyant des mesures concernant en premier lieu les employeurs du secteur privé. En effet, comme il existe toujours dans ce secteur des inégalités entre les sexes, aussi bien quant à l'embauche que quant au salaire, toute mesure législative cherchant à éliminer toute sorte de discrimination ne peut qu'être approuvée.

Dans ce contexte, la Chambre des fonctionnaires et employés publics saisit l'occasion pour souligner qu'en matière d'égalité entre hommes et femmes, la Fonction publique sert sans aucun doute d'exemple en ce qui concerne le recrutement et la rémunération de ses agents. Les mesures prévues par le projet de règlement grand-ducal sous avis illustrent bien les efforts qui sont faits au sein des administrations et des ministères pour intégrer la notion d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les démarches.

Quant à la forme

La Chambre tient à présenter certaines observations d'ordre formel concernant le commentaire des articles annexé au projet de règlement grand-ducal lui soumis pour avis, même si celui-ci n'a en principe aucune valeur juridique:

- au quatrième alinéa du commentaire de l'article 1^{er}, le verbe „consulter“ doit être conjugué au féminin („la personne en question pourra être consultée“);
- au neuvième alinéa du commentaire du même article, il y a lieu d'écrire „le quatrième point de l'article 1^{er} ~~supprime~~ (...)“ et „(...) les cellules de compétences en genre n'ont pas été mises en place (...)“;
- au troisième alinéa du commentaire de l'article 2, il y a lieu de fermer les guillemets après le mot „coopération“;
- à l'alinéa suivant, il faut écrire „ministère ayant la Police dans ses attributions“ et les guillemets doivent être fermés après le mot „attributions“.

Comme la Chambre des fonctionnaires et employés publics soutient toute mesure visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, elle n'a pas d'autres objections particulières à présenter et elle approuve par conséquent les projets lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 23 novembre 2015.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
R. WOLFF

*

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

(11.12.2015)

Par lettre du 13 octobre 2015, réf.: 2866, Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, a soumis le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

*

LE PROJET DE LOI

1. Le projet de loi a pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, de modifier le Code du travail, ainsi que l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Les modifications du Code du travail

Sexe sous-représenté

2. Le code du travail prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Égalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC. Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, le présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Actions positives

3. La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Égalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un

critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

4. Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel.

Le présent projet propose de formaliser également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

La CSL approuve ces exigences supplémentaires dans la procédure des actions positives qui ne peuvent qu'aider à améliorer l'impact de ces actions.

Egalité de salaire entre hommes et femmes

5. Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Bien qu'en diminution constante depuis des années, l'inégalité salariale se situe aujourd'hui au Luxembourg autour de 8% en défaveur des femmes.

Le programme gouvernemental de 2013 retient que „*Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.*“.

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes.

6. Le projet de loi propose le texte suivant:

„Chapitre V.– Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Art. L.225-1. *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.*

Art. L.225-2. *Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.*

Art. L.225-3. *(1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.*

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Art. L.225-4. *Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.*

Art. L.225-5. *L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.*

Art. L.225-6. *Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.*

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

La CSL approuve pleinement l'inscription du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes au travail dans le Code du travail.

La problématique de l'inégalité salariale entre femmes et hommes réalisant un travail de valeur égale, constitue un réel problème auquel de nombreux salariées et salariés sont confrontés dans la pratique, notamment lorsqu'il s'agit de fixer leur salaire en application de la grille de salaire contenue dans leur convention collective de travail.

Dans la pratique, de nombreux problèmes d'inégalités de salaire entre femmes et hommes sont recensés au détriment des travailleurs à temps partiel, lesquels, dans la majorité des cas, sont des femmes.

La CSL estime ainsi qu'il sera très important de mettre l'accent sur le contrôle qui sera effectué par l'ITM en matière d'égalité salariale.

Il sera en effet indispensable que l'ITM procède à des contrôles réguliers pour vérifier et assurer le respect de la loi en matière d'égalité de salaire.

Dans les entreprises où ces contrôles révèlent un doute quant à l'égalité de salaire entre femmes et hommes, l'ITM devrait alors pouvoir imposer à l'entreprise de vérifier la situation en l'obligeant à utiliser le logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Suite à une demande de contrôle de l'égalité salariale adressée par la délégation du personnel d'une entreprise à l'ITM, celle-ci devrait être obligée d'intervenir et faire procéder aux contrôles nécessaires via le logiciel „LOGIB-LUX“.

Représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales

7. Le programme gouvernemental de 2013 prévoit que „*Les partis de la coalition modifieront la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives.*“.

Le présent projet de loi a pour objet de transposer cet accord politique dans la législation sur le financement des partis politiques en modifiant l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

8. Le texte suivant est proposé:

„L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- *75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe;*
- *50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe;*
- *25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe.*“

9. La CSL approuve le présent projet de loi, sous réserve de ses suggestions formulées au point 6.

*

LE PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

10. Un projet de règlement grand-ducal accompagne le projet de loi.

11. Il a pour objet de modifier le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères, ainsi que le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et d'abroger le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

12. La CSL n'a pas d'observations à formuler quant au projet de règlement grand-ducal.

Luxembourg, le 11 décembre 2015

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

*

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG

sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

(14.12.2015)

INTRODUCTION

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance du dépôt du projet de loi n° 6892. Le présent avis a été adopté le 14 décembre 2015 par son Conseil d'Administration.

Il se base sur les analyses et positions du CNFL telles que notamment formulées dans son avis sur le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et analyse les modifications législatives avant de commenter les modifications réglementaires qui accompagnent le projet de loi.

De façon générale, le CNFL ne peut s'empêcher de constater une nouvelle fois l'incohérence qui subsiste d'un point de vue sémantique. Le Gouvernement continue, en effet, à mélanger les expressions „égalité des chances entre femmes et hommes“ et „égalité entre femmes et hommes“. Afin d'établir une cohérence sur ce point, le CNFL recommande l'utilisation systématique de l'expression „égalité“ qui est plus concrète que „l'égalité des chances“.

*

I. MODIFICATIONS LEGISLATIVES

1. Article 1^{er} Les modifications du Code du Travail

1. Egalité de salaire entre femmes et hommes

Comme annoncé dans le programme gouvernemental et réitéré dans le Plan d'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement entend abroger le Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et conférer une valeur légale à l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Le CNFL félicite le Gouvernement de cette démarche.

Selon le programme gouvernemental, l'objectif du Gouvernement est d'éliminer l'écart salarial entre femmes et hommes. Le CNFL doute fortement que donner force de loi au principe suffise à atteindre à lui seul cet objectif. Aussi tient-il à réitérer sa revendication qui consiste en une modification supplémentaire du Code du Travail en y introduisant l'établissement obligatoire d'un plan d'égalité entre femmes et hommes dans toute convention collective. En l'état actuel, les partenaires limitent leur engagement à la simple reproduction du verbe de la loi sans réellement mettre en place des mesures pour combattre les inégalités entre femmes et hommes.

Le CNFL est d'avis que le présent projet de loi constitue une réelle opportunité pour combattre les inégalités de salaires entre femmes et hommes et insiste donc pour qu'un amendement soit apporté à l'Art. 1 du projet de loi. Il aimerait attirer l'attention sur les instruments en vigueur en France.

D'autres voies peuvent être analysées. A titre d'exemple, l'Article 2242-5-1 du Code du Travail français stipule: *Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle*

mentionné à l'article L. 2242-5¹ ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord. Sachant qu'au Luxembourg, environ 50% des salarié-e-s sont couvert-e-s par une convention collective de travail, l'approche française a, selon le CNFL, l'avantage d'inclure un plus grand nombre de salarié-e-s, tout en considérant que le seuil en terme de salarié-e-s pourrait être adapté à la situation luxembourgeoise.

Un instrument supplémentaire intéressant est l'accord entre partenaires sociaux qui met en oeuvre les principes législatifs. A titre d'exemple, citons, pour la France, l'**Accord du 6 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**².

Le CNFL constate que le projet de loi ne se limite pas à une transcription pure et simple du Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974. Il semblerait en effet, que pour certains aspects, le gouvernement se soit inspiré de la législation française en vigueur.

Ainsi en va-t-il de l'ajout des composantes de „*valeur égale*“ qui reprend quasi mot pour mot l'Article L.3221-4 du Code du Travail français. Le CNFL apprécie cet ajout qui donnera des lignes directrices claires aux juridictions appelées à apprécier cette notion.

Le CNFL propose un autre ajout à l'Art. L.225-3, du Code du Travail. Au deuxième alinéa du paragraphe (2), il propose de reprendre les dispositions de la Directive refonte 2006/54/CE qui, en son Article 4 stipule „*En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe*“. Le CNFL demande à ce que „*et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe*“ soit ajouté en fin de phrase. Cet ajout invite à une attitude proactive dans l'établissement de systèmes de classification.

Etant donné qu'en cas d'adoption du projet de loi, toute contestation née de l'application du nouveau Chapitre du Code de Travail sera de la compétence des juridictions compétentes en matière de louage de services, il est logique que l'article d'attribution de juridiction de l'actuel Règlement grand-ducal ne soit pas repris. Il en va de même de la „*sanction*“ réglementaire de substitution de la rémunération la plus élevée à la rémunération entachée de nullité.

Le CNFL est d'avis que les amendes introduites par le projet de loi sont adéquates et dissuasives. Il en félicite le Gouvernement.

Toutefois, afin de rester cohérent et d'assurer une transposition correcte du droit européen, le CNFL insiste à ce qu'il soit précisé que les dispositions horizontales de la Directive 2006/54/CE sont d'application en matière d'égalité salariale. Ceci peut se faire, soit en opérant un renvoi au titre IV du Livre II, soit en ajoutant les dispositions pertinentes au nouveau Chapitre.

2. Sexe sous-représenté

Le CNFL approuve l'allègement de procédure projeté.

3. Actions positives

Le CNFL approuve les deux ajouts projetés en vue de l'approbation des projets.

2. Art. 2 Les modifications apportées au niveau du financement des partis politiques

L'exposé des motifs fait référence aux listes électorales, alors que le projet de loi traite bien entendu des listes des candidat-e-s.

Le 10 novembre 2014, le CNFL a adopté son avis sur les mesures annoncées dans le domaine de la promotion de l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision. Le développement repris ci-dessous reprend cet avis en son volet „*prise de décision politique*“.

1 http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?jsessionid=809F7BF36340C4AAED6806918CBB80D1.tpdila15v_2?ci dTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGARTI000023035188&dateTexte=&categorieLien=cid

2 http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCCArticle.do?jsessionid=81DE56FA25B183EB17FF39F6AF911085.tpdjo05v_22?ci dTexte=KALITEXT000026422051&idArticle=KALIARTI000026422075&dateTexte=29990101&categorieLien=cid

Ainsi qu'annoncé tant par le programme gouvernemental que par la stratégie présentée par le Ministère de l'Égalité des chances, il est prévu d'instituer un seuil de 40% de candidat-e-s du même sexe sur les listes de candidat-e-s aux élections législatives.

Ce seuil tout comme la sanction préconisée correspondent aux attentes du CNFL. Le CNFL regrette toutefois vivement que le seuil ne soit pas appliqué à chaque circonscription prise séparément. Cette approche risque de sérieusement mettre à mal la promotion globale de la participation des femmes à la prise de décision politique. Il insiste auprès du Gouvernement afin qu'il modifie son approche à la lumière des analyses par circonscriptions faites dans les *Observatoires de la participation politique des femmes*.³

Le CNFL constate que le projet de loi propose un seuil de 50% pour les élections européennes. En tant que militant pour la parité, il ne peut qu'en féliciter le Gouvernement.

Cette mesure aura uniquement un impact sur les listes des candidat-e-s aux élections législatives et européennes. Or, le niveau communal n'est pas à négliger. Les Observatoires de la participation politique des femmes aux élections communales renseignent sur un déséquilibre flagrant à ce niveau.

Partant, le CNFL tient à réitérer sa demande d'analyser la possibilité d'instaurer des seuils sur les listes de candidat-e-s au niveau communal quitte à recourir à une sanction différente de celle sur le point d'être mise en place aux niveaux national et européen. Le CNFL rappelle également sa revendication d'instaurer une composition paritaire des commissions consultatives communales.

Enfin, le CNFL est conscient que cette mesure n'assurera pas automatiquement une représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans la prise de décision politique au Luxembourg. Notre système électoral ne permet pas un tel automatisme. Mais le signal posé par le Gouvernement est un signal fort et adapté à notre système et cela réjouit le CNFL.

Le CNFL est d'avis que des mesures de sensibilisation sont utiles et complémentaires aux mesures contraignantes. Il encourage le Gouvernement à intensifier ses efforts dans ce domaine.

*

II. MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES

PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

- 1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères**
- 2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence**
- 3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

1. *Modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères*

Le projet de modification comprend deux volets.

Il supprime les cellules de compétence en genre au motif que „*les missions très ambitieuses de ces cellules, le dédoublement de certaines missions avec celles du Comité interministériel respectivement des délégués à l'égalité, le manque d'agents ayant une expertise en la matière et surtout la surcharge de travail des agents (...), les cellules de compétences en genre n'ont été mises en place que de manière très sporadique depuis 1996 et n'ont jamais fonctionné dans la grande majorité des ministères*“.

³ <http://www.cnfl.lu/site/obspublications.html>

L'introduction des cellules de compétence en genre avait, à l'époque, été très bien accueillie par les acteurs et les actrices dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes dont le CNFL. Cette mesure était perçue comme la volonté de mettre en place des structures ambitieuses en matière d'égalité entre femmes et hommes et donc un signe fort de la part du pouvoir politique. Très rapidement, on a malheureusement dû constater que le Gouvernement ne s'était pas donné les moyens à ses ambitions. Le CNFL a, à maintes reprises, demandé le renforcement des moyens tant financiers qu'humains des cellules de compétences afin de pouvoir donner une réalité à celles-ci. Il constate que cet appel n'a pas été entendu. En l'état actuel des choses, il est d'avis que la suppression des cellules de compétence en genre présente au moins la situation réelle tant en ce qui concerne la volonté politique que les moyens disponibles.

En deuxième lieu, le projet modifie les missions du comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes. Tout comme pour les cellules de compétence en genre, la raison avancée pour cette modification est le manque de moyens du comité pour mener à bien sa mission. Tout comme pour les cellules de compétences en genre, il est fait état d'une quasi inactivité de ce même comité.

De façon générale, le constat du CNFL est similaire à celui établi pour ce qui est de la suppression des cellules de compétence. Le projet a le mérite de ne pas „faire semblant“. Il reflète la situation réelle.

Ce constat amène toutefois le CNFL à se questionner sur les mécanismes qui permettront d'assurer à l'avenir la mission actuelle du comité „d'analyser tous les projets de loi, susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes. Il en analyse les conséquences respectives sur les femmes et les hommes et la neutralité de la terminologie au regard du sexe“. Cette mission pourra sans doute être assumée par le Comité du Travail Féminin, autre comité doté de faibles moyens, pour ce qui est de son domaine de compétence. Mais qu'en est-il des autres domaines? Dans ce contexte, le CNFL insiste une nouvelle fois sur le fait que l'écrasante majorité des avis émis par le Comité du Travail Féminin sont la résultante d'auto-saisines, ce qui amène le CNFL à regretter le manque d'intérêt accordé à ce comité par le Gouvernement. Le CNFL en est à se demander s'il ne serait pas envisageable d'introduire une obligation de consultation du comité. Ceci vaut bien entendu également pour l'autre mécanisme à mettre en place pour les projets de loi qui se situent en dehors du domaine de compétence du Comité du Travail Féminin. Il insiste une nouvelle fois à ce que les organes chargés de ces missions soient dotés des moyens adéquats afin de pouvoir assurer un travail compétent de qualité.

Le CNFL aimerait attirer l'attention sur une incohérence entre les dispositions modificatives et le commentaire des articles. Selon le commentaire des articles le deuxième point de l'Art. 1^{er} du projet de Règlement grand-ducal mettrait fin à la participation automatique du/de la déléguée de l'emploi féminin de l'Administration de l'emploi aux travaux du Comité. Or, ceci n'est pas prévu par le texte proposé étant donné que le deuxième point de l'Art. 1^{er} supprime uniquement l'obligation faite aux membres du Comité de relever de la cellule de compétences en genre de leur ministère respectif.

2. Modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence

Une première remarque est d'ordre purement formel. Le nouvel Art. 1. du règlement grand-ducal fait état de quatre représentants du Gouvernement alors que l'énonciation présentée renseigne sur cinq représentants. Cette erreur doit être corrigée.

Le CNFL souscrit à l'ajout de représentant-e-s du/de la ministre ayant la police dans ses attributions et de représentant-e-s des services agréés prenant en charge les auteur-e-s de violence domestique. Ayant constaté une sensibilité accrue ces dernières années sur la protection des auteur-e-s de violence domestique, il tient, dans le présent avis, à insister sur l'absolue nécessité d'assurer, prioritairement, une protection aussi complète que possible aux victimes directes et indirectes. Le CNFL ne saurait souscrire à une évolution tendant à entamer cette protection en faveur de celle des auteur-e-s tout en souscrivant bien entendu à des mesures et actions ayant pour objectif de permettre aux auteur-e-s de travailler sur leur comportement violent.

Enfin, vue la mission très sensible du comité, le CNFL propose d'envisager, à l'instar de ce qui se fait dans bon nombre d'autres organes, la possibilité d'émettre des avis minoritaires.

Luxembourg, le 14 décembre 2015

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6611/02, 6892/02

**N^{os} 6611²
6892²**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROPOSITION DE LOI

relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes

PROJET DE LOI

ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant

1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

(8.3.2016)

Par dépêche du 30 avril 2014, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État à la demande du président de la Chambre des députés, la proposition de loi déposée initialement par Monsieur l'ancien député Lucien Lux en date du 6 septembre 2013, reprise en son nom par Madame la députée Cécile Hemmen le 27 mars 2014 et déclarée recevable par la Chambre des députés en date du 22 avril 2014. La proposition de loi était accompagnée de son exposé des motifs et du commentaire des articles.

Par dépêche du 20 octobre 2015, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par la ministre de l'Égalité des chances. Le projet de loi sous avis était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière, d'une fiche d'évaluation d'impact ainsi que du texte coordonné de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

L'avis du Conseil national des femmes du Luxembourg, l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ainsi que l'avis de la Chambre des salariés ont été communiqués au Conseil d'État en date du 23 décembre 2015.

*

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le projet de loi sous avis comprend deux volets: le premier relatif à l'emploi salarié du sexe sous-représenté, et le second relatif à la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

1. Dispositions relatives au Code du travail

En ce qui concerne le volet emploi, le projet de loi, de même que la proposition de loi sous avis, proposent une refonte des textes relatifs à l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Le projet de

loi introduit encore une simplification administrative en matière de demande d'aides à l'embauche de personnes du sexe sous-représenté, ainsi que la formalisation du programme d'action positive des entreprises. La proposition de loi quant à elle propose encore un plan d'action obligatoire pour assurer l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

Le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes est à l'heure actuelle inscrit dans notre législation par le biais d'un règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les auteurs entendent désormais, conformément à l'article 11(5) de la Constitution qui réserve à la loi les principes régissant les droits du travailleur, introduire dans le corps même du Code du travail, le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Ce principe fut consacré par de nombreuses sources internationales, dont le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (art. 157) ainsi que la directive 2006/54/CE (abrogeant la directive 75/117/CEE du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Tombent sous le champ d'application des dispositions du chapitre 1 de la directive 2006/54/CE précitée concernant l'égalité de rémunération, les travailleurs visés à l'article 157 TFUE.

Le Conseil d'État donne à considérer que le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 transposant le principe de l'égalité de rémunération en droit national, s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires, tel que modifiée, de même que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux, tel que modifiée, interdisent l'inégalité de traitement fondée sur le sexe en général, mais ne transposent pas l'entièreté des dispositions de la directive 2006/54/CE¹. Le Conseil d'État demande que la directive 2006/54/CE soit également transposée dans les statuts des fonctionnaires et des fonctionnaires communaux précités. À défaut d'adaptation législative du statut des fonctionnaires – alors qu'il ressort du projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 que le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 sera abrogé –, le Luxembourg risque une procédure d'infraction pour défaut de transposition complète de la directive 2006/54/CE. Ceci d'autant plus, alors que l'article 11(5) de la Constitution réserve à la loi les principes régissant les droits des travailleurs, le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 ne pouvant dès lors pas subsister de manière autonome.

2. Dispositions relatives à la loi sur le financement des partis politiques

En ce qui concerne le volet électoral, le projet propose l'introduction d'un quota de 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes électorales aux élections européennes et législatives. Le non-respect de ce quota sera sanctionné par le biais de la dotation financière publique due aux partis politiques, prévue par la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant financement des partis politiques. Cette sanction est prévue de manière progressive proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté. Plus un parti s'écarte du seuil minimal de 40% plus grande sera la sanction financière à supporter.

Le Gouvernement s'engage sur la voie antérieurement prise par la France et la Belgique, ainsi que – parmi les autres pays de l'Union européenne – la Croatie, la Grèce, l'Irlande, l'Espagne, la Pologne, le Portugal et la Slovénie, qui connaissent également les quotas en matière d'élections.

Cette voie n'est pas entièrement nouvelle, alors que les prémisses du projet de loi sous avis furent posées par la révision de l'article 11(2), de la Constitution de 2006 qui dispose désormais que: „*Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.*

L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.“

Cette formulation avait été retenue sur insistance du Conseil d'État, la Commission parlementaire des institutions et de la révision constitutionnelle ayant initialement proposé le libellé suivant pour l'alinéa 2: „*En vue de réaliser l'égalité de fait dans l'exercice des droits et des devoirs, la loi peut fixer des mesures appropriées.*“

¹ Avis du Conseil d'État du 19 juin 2007 (n° CE 47.526)

La commission parlementaire précitée entendait par cette modification constitutionnelle donner une „base constitutionnelle aux discriminations positives“².

Les mesures visées par ce texte devaient, suivant la commission parlementaire précitée, répondre aux critères suivants:

- „1. ces mesures ne peuvent être prises que dans les domaines où des inégalités de fait existent entre femmes et hommes;
- 2. ces mesures doivent être précises, ciblées et avoir pour seul but d'éliminer les inégalités de fait;
- 3. ces mesures doivent être limitées dans le temps en ce sens que leur effet devra cesser à partir du moment où les inégalités de fait qu'elles sont censées éliminer, auront disparu.

Finally it is specified that it will be necessary to ensure that these measures do not create new inequalities between the two sexes.“³

Dans ses avis des 27 avril 1999 et 16 mars 2004, le Conseil d'État avait exprimé des réserves face à l'introduction de l'alinéa 2 de l'article 11(2) de la Constitution. Selon le Conseil d'État, la disposition n'était d'une part pas faite pour durer, alors que „les auteurs du texte estiment certainement – et à bon droit – qu'il faut veiller à ce que la disposition sous examen soit superflue le plus rapidement possible, ce qui revient à prouver qu'elle n'a pas sa place dans la Constitution“⁴. Le Conseil d'État estimait d'autre part, qu'il s'agissait, concernant la première formulation proposée, „d'une déclaration d'intention peu engageante ne conférant aucun droit“ et que „le principe d'égalité ne s'oppose d'ailleurs pas à ce que sous certaines conditions des normes positives soient prises en vue de promouvoir une égalité des chances“⁵.

Le Conseil d'État se référait encore à la jurisprudence de la Cour d'arbitrage belge en citant l'ouvrage de Jean Sarot (Dix ans de jurisprudence de la Cour d'arbitrage, Bruylant, Bruxelles, 1995): „l'on peut certes admettre que dans certaines circonstances, des inégalités ne soient pas inconciliables avec le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, lorsqu'elles visent précisément à remédier à une inégalité existante. Encore faut-il, pour que de telles inégalités correctrices soient compatibles avec le principe d'égalité et l'interdiction de discrimination, qu'elles soient appliquées dans les seuls cas où une inégalité manifeste est constatée, que la disparition de cette inégalité soit désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir, que les mesures soient de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé par le législateur est atteint, et qu'elles ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui.“⁶

Une proposition de loi du 5 mars 2010⁷, constatant que lors des élections législatives de 2009 seul 25% de femmes furent directement élues à la Chambre des députés et que seule une députée européenne fut élue (ce qui représentait un taux de 16,6%⁸), proposait d'exiger une composition paritaire des listes des partis présentés aux élections législatives, européennes et dans les communes votant suivant le scrutin proportionnel.

Dans son avis afférent du 27 septembre 2011, le Conseil d'État se réfère à la recommandation 1899 (2010) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe du 27 janvier 2010 qui invite notamment les États membres au point 2.1. „en réformant le système électoral pour le rendre plus favorable à la représentation des femmes:

- 2.1.1. pour les pays possédant un système électoral de listes proportionnelles – un quota légal prévoyant non seulement une forte proportion de candidates (idéalement au moins 40%) mais également des règles strictes de placement de ces candidates sur les listes (dans le cadre, par exemple, d'un système d'alternance hommes/femmes) et des sanctions effectives en cas de non-respect (de préférence non financières, visant plutôt la non-acceptation de candidats/listes de candidats), idéalement dans une grande circonscription et/ou une circonscription recouvrant l'ensemble du territoire national en le combinant avec des listes bloquées;

2 Doc. parl. n° 3923B du 11 février 1999, p. 2

3 Doc. parl. n° 3923B/6, p. 2

4 Avis du Conseil d'État du 27 avril 1999, p. 6

5 idem

6 idem, p. 7

7 Doc. parl. n° 6155

8 Ce qui constituait le plus mauvais taux européen

2.1.2. *pour les pays possédant un système à scrutin majoritaire, prévoir l'introduction du principe selon lequel chaque parti choisit pour la candidature dans une circonscription uninominale entre au moins une candidature féminine et une candidature masculine; ou bien trouver d'autres manières de garantir une meilleure représentation des femmes en politique, comme l'instauration de quotas obligatoires novateurs pour les femmes dans les partis politiques, ou des listes composées uniquement de femmes, ou le jumelage de circonscriptions, en assortissant une fois de plus ces dispositifs de sanctions effectives en cas de non-respect;*"

Le point 2.2. de la recommandation invite les États membres à amender leurs Constitutions et leurs lois électorales en vue de pouvoir appliquer „des dérogations nécessaires pour autoriser des mesures de discrimination positives en faveur du sexe sous-représenté, si ce n'est pas encore le cas;“.

Le Conseil d'État était dubitatif quant à la réalisation de l'effet souhaité par l'introduction de quotas et suggéra d'accompagner toute réforme du système électoral par des „mesures telles qu'une éducation civique égalitaire et l'élimination de clichés sexistes et de préjugés à l'égard des femmes candidates“ tel que recommandé par le Conseil de l'Europe dans la recommandation précitée.

L'analyse des résultats aux élections nationales et européennes montre que les femmes restent fortement sous-représentées en politique au Luxembourg. Le Conseil d'État met en doute que la seule introduction de quotas suffise à dépasser cette sous-représentation. Néanmoins, étant donné que le pourcentage de femmes élues n'a guère évolué au cours des dernières décennies, le Conseil d'État comprend, que le Gouvernement veuille pallier à cette situation par le biais des quotas.

Le nombre de femmes élues lors d'élections nationales n'a que peu varié, se situant depuis les élections de 1994 toujours autour de 20%. Ainsi, lors des élections législatives de 2013, 14 femmes ont été élues à la Chambre des députés (23,3%). Lors des élections européennes de 2014, 2 femmes ont été élues (33,3%). Concernant le taux de candidates féminines, le même constat s'impose. Le taux est passé de 13,5% en 1979 à 25,1% en 1989 et à 31,7% en 2004 pour stagner depuis aux alentours de 34%⁹ avec des variations importantes d'un parti à un autre.¹⁰

En Belgique, l'introduction des quotas¹¹ et leur renforcement progressif vers la parité a permis une augmentation non négligeable de la représentation des femmes en politique. À regarder les élections nationales, le taux de femmes élues à la Chambre des représentants a progressé fortement en 2003 (de 19 à 34%) pour arriver à un taux de 39% en 2009 et se maintenir à 38% en 2014. L'introduction de quotas en Belgique s'est néanmoins accompagnée d'une réforme plus en profondeur du système électoral. Ainsi, par exemple, parmi les deux premiers candidats d'une liste doit figurer au moins une femme.

En France, la situation est plus mitigée. La loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives du 6 juin 2000 concerne toutes les élections, sauf les élections municipales dans les villes de moins de 3.500 habitants, les cantonales et les sénatoriales dans les départements qui élisent moins de trois sénateurs. En cas de non-respect de la parité lors des élections législatives, sont seulement prévues des sanctions financières, alors que pour les autres élections, les listes non paritaires ne sont pas admises. Une différence nette a été constatée entre les élections communale, régionale, sénatoriale et législative. Concernant les élections municipales, en 2001, première année d'application de la loi, le taux d'élues est passé de 21 à 33% dans les conseils municipaux constitués par vote proportionnel. Aujourd'hui 48,2% des membres des conseils municipaux de plus de 1.000 habitants sont des femmes¹². Au niveau des élections régionales, leur taux a progressé de 27,5 avant la législation sur la parité à 48% aujourd'hui¹³. Aux élections sénatoriales¹⁴, la proportion des femmes est passée de 5 à 10,6% en 2001, à 17% en 2004 et à 21,9% en 2009.

9 Voir Observatoire de la participation politique des femmes aux élections législatives de 2013, CNFL, p. 4

10 Taux de candidates féminines: Déi Lénk 48,33%; ADR 40%; KPL 33%; DP 25%; Piratepartei 21,87; déi gréng 48,33%; LSAP 26,67%; CSV 31,67%; PID 38,33% chiffres repris de „Politik ein Männerfeld“, Claude Biver, <http://cbiver.eu/2013/09/politik-ein-mannerfeld/>

11 Loi du 24 mai 1994 dite Tobback-Smet

12 Depuis la loi du 17 mai 2013 *relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral*, les règles de parité s'appliquent aux élections des communes de plus de 1.000 habitants

13 Parité en politique: entre progrès et stagnations, Rapport n° 2015-02-26-PAR-015, Haut conseil à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport-parite_2015-02-26-par-015-bdef.pdf

14 Le Sénat étant élu partiellement par scrutin proportionnel et partiellement par scrutin majoritaire

Le même constat ne peut être fait pour les élections législatives qui se déroulent suivant le système de vote majoritaire. Elles ont „viré à la farce en matière de parité: les partis ont préféré subir les sanctions financières prévues par la loi plutôt que de présenter des listes paritaires. Ainsi le taux de femmes élues lors des élections pour l'Assemblée nationale de 2002 a été de 12,1% seulement, contre 10,8 en 1997¹⁵. Pour les autres scrutins à vote majoritaire, la progression est également minime“¹⁶. Depuis, le chiffre a légèrement augmenté, se situant à 26,9% lors des dernières élections en 2012, sans être toutefois concluant.

L'introduction de quotas dans nos pays voisins montre dès lors que les quotas ne constituent pas l'unique remède nécessaire à la sous-représentation des femmes en politique. Le constat général fait en matière de quotas est qu'il ne suffit pas d'imposer un nombre minimal de personnes du sexe sous-représenté sur une liste électorale. Il est non seulement important d'envisager des sanctions efficaces, mais également d'accompagner les quotas d'autres mesures, comme une réforme du système électoral, tel que cela fut le cas en Belgique.

Les auteurs du projet de loi sous avis ne tiennent pas compte des spécificités du système électoral luxembourgeois. Les élections législatives nationales se déroulant dans 4 circonscriptions par le biais de listes non bloquées, sur lesquelles les candidats peuvent être librement choisis n'est peut-être pas tout à fait propice à une simple introduction de quotas. Ceci d'autant plus, alors que les quotas ne doivent être respectés que sur le plan national – et donc non pas par circonscription – et que sont prévues de simples sanctions financières.

S'il est indéniable que le Gouvernement se devait d'agir pour contrecarrer la sous-représentation des femmes en politique, il aurait été souhaitable d'accompagner cette action d'une réflexion plus étendue sur notre système électoral. Par ailleurs, et afin d'assurer que les quotas prévus soient respectés, il aurait été souhaitable d'assortir les mesures envisagées de conséquences plus contraignantes qu'une simple diminution de la dotation financière allouée.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article premier regroupe toutes les modifications que le projet sous avis entend apporter au Code du travail.

Le projet propose d'ajouter un nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du travail en introduisant les articles L.225-1 à L.225-6 un dispositif relatif à l'égalité salariale entre femmes et hommes. À ce jour, cette égalité salariale est régie par le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La proposition de loi entend ajouter un nouveau Chapitre préliminaire au même titre du Code du travail, en introduisant les articles L.220-1 à L.220-5.

Tant le projet que la proposition sous avis s'inspirent très largement des dispositions du Code du travail français (art. L3221-1 à L3221-10) tout en déviant parfois du texte français sans que les raisons en soient toujours compréhensibles.

L'article L.225-1 en projet (de même que l'article L.220-1 prévu à la proposition de loi) reprend le libellé de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 (identique au libellé de l'article L3221-2 du Code du travail français) tout en remplaçant le terme „rémunération“ par celui de „salaire“.

La directive 2006/54/CE utilise le terme de „rémunération“ étant donné qu'il s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. Le Conseil d'État renvoie à ses considérations générales.

L'article L.225-2 prévu dans le projet de loi (de même que l'article L.220-2 prévu à la proposition de loi) renvoie à la définition du salaire de l'article L.221-1 du Code du travail. Or, cette définition du salaire n'est pas identique à celle de rémunération retenue dans la directive. Pour éviter tout problème d'interprétation et afin de disposer en droit national d'une transposition conforme à la directive, le

¹⁵ 18,5% en 2007

¹⁶ Voir notamment Observatoire de la participation politique des femmes aux élections – élections 2004, éd. CNFL, p. 87

Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, à ce que les éléments de la définition de „rémunération“ prévue par la directive soient repris dans le texte national.

L'article sous avis L.225-3(1) prévu au projet (de même que l'article L.220-3 prévu à la proposition de loi) introduit une définition de la notion de „travail à valeur égale“ dans notre législation. L'article L3221-5 du Code du travail français est légèrement reformulé sans autre explication. Le Conseil d'État estime que si les auteurs s'inspirent aussi fortement de législations étrangères, il est préférable, en vue de l'interprétation jurisprudentielle de ces textes, de les reprendre textuellement plutôt que d'y apporter des modifications sans explication évidente.

L'article L.225-4 en projet reprend encore le même principe que celui énoncé par l'article L3221-7 du Code du travail français, à savoir que toute clause contractuelle ou de convention collective ou disposition d'un règlement intérieur d'entreprise est nulle si elle est contraire au principe d'égalité de rémunération. L'article ne reprend néanmoins pas la précision donnée par la législation française et contenue jusqu'à présent dans le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974, à savoir que la rémunération plus élevée dont bénéficient les salariés les mieux lotis est substituée de plein droit à celle des autres. Le Conseil d'État demande à ce que le texte soit complété en ce sens afin de le rendre plus clair et de régler de manière explicite l'hypothèse d'une inégalité détectée. Le juge saisi d'un litige n'aura qu'à substituer le salaire plus élevé et ce – *ab initio* – au salarié concerné. Ceci d'autant plus, que dans le passé la justice a déjà eu l'occasion d'appliquer cette disposition. Ainsi, par exemple, dans les affaires dites de „prime de ménage“, il a été jugé que „*Les premiers juges ont fait à la situation ainsi donnée une correcte application des dispositions du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en décidant, d'une part, qu'en vertu de l'alinéa premier de l'article 4 dudit règlement la clause du contrat de travail relative à la prime de ménage, dans la mesure où elle était discriminatoire, était nulle de plein droit, et en disant, d'autre part, que suivant l'alinéa 2 du même article de loi, la rémunération plus élevée dont bénéficient les employés mariés du sexe masculin était substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité, c'est-à-dire que Stoffel avait elle aussi droit à l'élément de rémunération désigné prime de ménage.*“ (cf. notamment, Banque nationale de Paris c/ Stoffel, Cour d'appel 2 mai 1985, P. 26, p. 273).

Le Conseil d'État rappelle encore la jurisprudence de la Cour de justice européenne, qui dans l'affaire von Colson et Hartz du 10 avril 1984 (CJCE n° 14/83) a dit que, bien que la directive n'impose pas de sanction particulière, la sanction choisie doit assurer une protection juridictionnelle efficace. Cette sanction doit en outre avoir, à l'égard de l'employeur, un effet dissuasif réel. Or, la disposition de la substitution de plein droit peut être considérée comme une sanction efficace.

L'article L.225-4 tel que prévu au projet de loi est superflu, alors que l'article L.241-9 du Code du travail énonce déjà le principe suivant lequel toutes les dispositions contraires au principe d'égalité figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs, sont à considérer comme nulles et non avenues. Cet article va même plus loin, alors qu'il englobe non seulement les salariés, mais également les travailleurs indépendants.

L'article L.225-5 prévu par le projet de loi est également superflu, alors que les missions de l'Inspection du travail et des mines sont définies à l'article L.612-1 (a et c) du Code du travail.

L'article L.220-4 prévu par la proposition de loi est superflu.

L'article L.220-5 prévu par la proposition de loi introduit un plan d'action pour l'égalité salariale entre femmes et hommes obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, non prévu par le projet de loi. Dans la mesure où une telle obligation est prévue à l'article L.162-12 (4) point 4 pour les négociations collectives, le Conseil d'État se demande pourquoi les auteurs du projet n'ont pas repris cette obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés non soumises à une convention collective.

Le Conseil d'État doit s'opposer formellement au libellé de l'article L.225-6 en projet pour violation du principe de légalité des peines tel que prévu à l'article 14 de la Constitution. Suivant la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (arrêt n° 12/02 du 22 mars 2002) „*le principe de la légalité de la peine entraîne la nécessité de définir les infractions en termes suffisamment clairs et précis pour en exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la nature et le type des agissements sanctionnables; que le principe de la spécification de l'incrimination est partant le corollaire de celui de la légalité de la peine consacrée par l'article 14 de la Constitution.*“ Or, en l'espèce, les auteurs

définissent l'infraction de manière très générale comme „*le non-respect des dispositions du présent Chapitre*“.

Le Conseil d'État suggère dès lors d'adopter la formulation suivante:

„Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 225-1.“

Les modifications apportées à l'article L.242-2 ainsi qu'à l'article L. 243-4 n'appellent pas à d'observations.

Article 2

Cet article entend modifier l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Les auteurs proposent d'instaurer une obligation de faire figurer au moins 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes aux élections législatives, donc 24 candidats au moins. La moyenne sera établie au niveau national et non par circonscription. Le choix opéré risque de produire des situations délicates. Nonobstant le fait que de cette manière les quotas peuvent être contournés dans certaines circonscriptions, le mode de désignation des candidats sur les listes dans les partis, dans lesquels les listes sont arrêtées en général au niveau des circonscriptions, risque d'être très compliqué. La dernière liste constituée devra être composée non pas en fonction de la situation dans la circonscription, mais également en fonction du niveau national.

Les listes qui ne répondent pas à cette condition, ne seront pas écartées, mais la sanction consiste en une diminution progressive de la dotation financière acquise aux partis politiques en fonction du nombre de candidats par sexe sur la liste. La diminution de la partie variable de la dotation financière du parti concerné est progressive allant de 5% (pour un quota de 38,33%) à 75% (quota de moins de 25%) pour les élections législatives et de 25% (quota de 33,33%) à 75% (0% d'un sexe)¹⁷ pour les élections européennes.

Il est également prévu d'introduire l'obligation de présenter des listes composées de 3 candidats de chaque sexe aux élections européennes. La diminution de la partie variable de la dotation va dans ce cas de 25% (2 candidats d'un sexe) à 75% (uniquement des candidats d'un sexe).

Sur les 9 partis présents lors des élections législatives en 2013, 3 avaient d'ores et déjà atteint un quota de 40%, 3 se situent à moins de 10% du quota prévu dans le présent projet, 2 à moins de 15% et 1 à moins de 20%. S'il y a dès lors un effort à réaliser, cet effort paraît surmontable. S'y ajoute que d'après l'article 4 du projet sous avis, les partis bénéficient d'une période de transition.

Le Conseil d'État se demande pourquoi les auteurs n'utilisent pas la notion de sexe sous-représenté dans le projet de loi, alors qu'il s'agit de la volonté affichée du Gouvernement de faire cesser cette sous-représentation sur les listes électorales.

Le Conseil d'État relève en outre une confusion terminologique. L'article 2, alinéa 3, de la loi du 21 décembre 2007 fait état d'une „*dotation annuelle*“ allouée aux partis politiques composée de trois „*montants*“. Or, l'article 2 du projet sous avis, bien que se référant au point 2 de l'article 2 précité, qui ne concerne que „*le montant supplémentaire de 11.500 euros pour chaque point de pour cent des suffrages supplémentaires recueilli lors des élections nationales*“, fait état par la suite d'une „*dotation*“.

Si les auteurs ont effectivement voulu exclure la partie fixe de la dotation financière de 100.000 euros des sanctions financières proportionnelles prévues en cas de non-respect du pourcentage de 40% de candidats du sexe sous-représenté, les quotas risquent de ne pas jouer pour les partis ayant recueilli seulement 2% des suffrages. En effet, un parti qui n'aura que faiblement dépassé le seuil des 2% du total des suffrages prévu à l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 21 décembre 2007, se verrait garanti le montant de 100.000 euros et la sanction financière risquerait de porter sur un montant très faible, voire sur rien. Le point 2 de l'article 2 prévoit que le montant de 11.500 euros n'est alloué au parti politique que pour chaque point de pour cent des suffrages supérieur à ce seuil de 2%.

¹⁷ chiffres 2013: 229.889 € pour l'ADR, 132.737 € pour Déi Lénk, 831.990 € pour le CSV, 521.355 € pour le LSAP, 448.695 € pour le DP, 379.110 € pour déi gréng. La part de la dotation financière représente suivant les partis entre 42 et 48% des rentrées d'argent. Rapport sur le financement des partis politiques, Cour des comptes, 2013, <http://chd.lu/wps/wcm/connect/0b67ab32-a054-409c-b71d-e10706d944e5/Rapport-Partis-politiques+2013.pdf?MOD=AJPERES>

Le Conseil d'État exige, sous peine d'opposition formelle, que les auteurs clarifient la terminologie utilisée dans l'article 2, relative à la „dotation“, afin d'éviter l'insécurité juridique créée par la formulation choisie, en précisant qu'il s'agit de „la dotation prévue au point 2 du paragraphe 2“.

Article 3

Le projet de loi prévoit une évaluation des effets de la loi au cours de la première année suivant les élections concernées. Une telle évaluation sera nécessaire pour, le cas échéant, ajuster le dispositif projeté.

Pareille disposition est purement déclamatoire et n'a aucune valeur normative. Rien n'empêchera à ce qu'il soit procédé à cette évaluation en dehors de toute disposition légale. Le Conseil d'État propose dès lors d'omettre cet article.

Article 4

L'article 4 prévoit une période transitoire. L'indication de l'année des élections, en l'occurrence 2018, risque de poser problème en cas d'élections anticipées. Le Conseil d'État préconise de se référer non pas à l'année 2018, mais „aux premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi“.

Lors de cette période transitoire, 50% du montant actuellement prévu en terme de dotation seront versés en dehors de toute considération de quotas. Les 50% restants seront distribués en fonction du modèle prévu à l'article 2. Pour les prochaines élections législatives, un parti qui ne respecte pas le quota de 40% risque dès lors une diminution allant de 2,5% de sa dotation (pour un quota de 38,33%) à 37,5% (pour un quota de moins de 25%).

Dans la logique de ce qui a été expliqué au sujet du terme „dotation“ à l'article 2, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, que ce terme soit complété de la manière suivante:

„dotation prévue au point 3 du paragraphe 2“.

Article 5

Le Conseil d'État demande que cet article soit supprimé, vu que le projet de loi n'a aucun caractère autonome, mais vise uniquement à modifier des lois existantes.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LÉGISTIQUE

Intitulé

Le projet de loi sous avis comporte, outre les dispositions modificatives figurant aux articles 1^{er} et 2, une disposition autonome (article 4) qui pourrait être intégrée à la loi précitée du 21 décembre 2007. Partant, l'article 5 prévoyant un intitulé abrégé deviendrait sans objet.

L'intitulé du projet de loi se lirait dès lors comme suit:

„Projet de loi portant

1. modification du Code du travail;
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.“

Dispositif

D'après le Conseil d'État, le dispositif du projet de loi sous avis pourra être subdivisé en deux articles distincts, portant respectivement modification du Code du travail (article 1^{er} du projet de loi initial), et de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques (articles 2 et 4 du projet de loi initial). Il y a lieu de réagencer le projet de loi en ce sens.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 8 mars 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Viviane ECKER

6892/03

N° 6892³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal
ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant 1. modification du règlement grand-ducal modifié du
31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de
l'égalité entre femmes et hommes et portant création des
cellules de compétences en genre dans les ministères
2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre
2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels
dans le domaine de la lutte contre la violence 3. abrogation
du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité
de rémunération entre les hommes et les femmes**

(16.2.2016)

Le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous rubrique s'inscrivent dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, adopté par le Gouvernement en mars 2015 (ci-après, le „Plan“). Ils ont principalement pour objet de transposer certaines dispositions de ce Plan.

*

I. CONCERNANT LE PROJET DE LOI

Le présent projet de loi modifie, d'une part, le Code du travail et, d'autre part, la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Considérations générales

A. Concernant les modifications opérées dans le Code du travail

1. Egalité des salaires entre hommes et femmes

Alors que le principe¹ et les modalités de l'égalité des salaires entre hommes et femmes sont actuellement prévus par le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974, le projet de loi prévoit de l'inscrire dans le Code du travail (nouveaux articles L. 225-1 à L. 225-6 venant compléter le titre II intitulé „salaire“ du Livre II). L'exposé des motifs indique que cette initiative s'inspire de la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, déposée par Monsieur le député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la députée Cécile Hemmen en mars 2014.

La Chambre de Commerce relève d'emblée que l'exposé des motifs du projet de loi sous avis indique expressément que l'inégalité salariale est en diminution constante depuis des années et s'interroge quant à l'intérêt de fixer ce principe dans le Code du travail alors que:

- les dispositions sur l'égalité de traitement salariale entre hommes et femmes sont déjà prévues par le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et que le projet de loi sous avis reproduit *in extenso* l'essentiel de ces dispositions réglementaires,
- le titre IV du Code du travail consacre déjà un principe général d'égalité entre hommes et femmes dont le champ d'application est plus large que celui de la simple égalité salariale.

Sur le fond, la Chambre de Commerce comprend que le projet de loi sous avis entend préciser l'actuel principe de l'égalité salariale selon lequel „tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes“ en mettant en place des critères permettant de considérer des travaux de valeur égale. Ainsi, suivant le futur article L. 225-3, paragraphe (1) „Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable² composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.“

Aux yeux de la Chambre de Commerce, les critères en vue de déterminer des travaux de valeur égale:

- **se concentrent à tort sur le poste de travail en lui-même et les qualités qu'il requiert** en faisant fi des propres qualités du salarié (telles que la qualification ou la performance du salarié) alors que celles-ci peuvent justifier une différenciation salariale sur un même poste de travail;
- **sont pour le moins confus** (qu'entend-on par exemple par „connaissances professionnelles consacrées par un diplôme“ et comment mesurer la „charge de travail psychique“?).

La Chambre de Commerce est d'avis que toute tentative de définition au moyen de critères légaux de ce qu'il faut entendre par travail de valeur égale est non seulement délicate (car risque de ne pas être exhaustive), mais aussi inopportune (car pourrait finalement ne pas être en faveur de la personne censée en bénéficier). Pour l'ensemble des raisons ci-avant développées, la Chambre de Commerce n'est pas favorable à une modification du Code du travail et est d'avis que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes devrait être maintenu. Subsidiairement, le paragraphe 1 du nouvel article L. 225-3 devrait purement et simplement être supprimé.

¹ En vertu de ce principe, „tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes“.

² Texte souligné par la Chambre de Commerce.

2. Procédure d'obtention de l'aide financière en cas d'engagement du sexe sous-représenté

En cas d'engagement d'un demandeur d'emploi appartenant au sexe sous-représenté, tout employeur désireux obtenir une aide financière du Fonds pour l'emploi devra à l'avenir adresser sa demande directement au Ministre du Travail (qui est actuellement le gestionnaire du Fonds pour l'emploi), sans transiter par le Ministre de l'Égalité des chances comme c'est le cas actuellement.

La Chambre de Commerce salue cette modification qui s'inscrit dans une démarche de simplification administrative et d'accélération de la procédure d'embauche.

3. Critères d'éligibilité à l'agrément ministériel que doivent obtenir les entreprises désireuses de participer aux „actions positives“³

La Chambre de Commerce rappelle qu'actuellement les critères d'éligibilité à l'agrément ministériel nécessaire aux entreprises désireuses de participer au programme des actions positives en vue d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes, portent sur le (i) caractère novateur des mesures envisagées, (ii) l'analyse succincte de la situation du sexe sous-représenté dans l'entreprise, (iii) **la description d'objectifs mesurables**, (iv) la durée du projet, (v) sa portée, (vi) son effet multiplicateur, (vii) son originalité, (viii) ses conditions de financement, et (ix) les modalités de règlement des conflits éventuels.

Le Projet de loi prévoit d'ajouter deux nouveaux éléments à cette liste des critères qui, selon l'exposé des motifs formalisent deux pratiques administratives:

- d'une part, depuis 2015, le ministère de l'Égalité des chances demande aux entreprises précitées des indications (i) sur la composition actuelle, en termes de genre, de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que (ii) sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après l'obtention de l'agrément;
- d'autre part, depuis janvier 2012, lesdites entreprises sont obligées d'utiliser le logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

La Chambre de Commerce aurait souhaité plus d'informations en vue de comprendre d'une part, les raisons qui ont motivé la mise en place de ces pratiques et, d'autre part, les justifications de ces ajouts dans le Code du travail. Dans le silence de l'exposé des motifs et du commentaire des articles, elle se demande si une évaluation du programme des „actions positives“ des critères a été effectuée.

A défaut de disposer de ces informations, la Chambre de Commerce n'est pas favorable à l'ajout de ces deux critères d'éligibilité dans le Code du travail car, par principe, le fait d'allonger la liste des critères d'éligibilité à remplir pour obtenir l'agrément ministériel, qui contient déjà 9 critères, restreint d'autant les chances d'accès au programme pour les entreprises, voire risque en amont de dissuader les entreprises de toute participation à ces actions. Le seul fait que les deux critères concernés ressortent d'une pratique administrative ne saurait justifier en soi qu'ils aient leur place dans la liste de critères obligatoires déterminée par le Code du travail. Sur le fond, la Chambre de Commerce relève finalement que parmi les critères auxquels sont actuellement soumises les entreprises figure déjà la **description d'objectifs mesurables**, et qu'**il n'est pas acceptable de faire de la réalisation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes un pré-requis** à la participation au programme, alors que celui-ci vise justement la mise en œuvre, sur une base volontaire, d'actions positives en ce sens, et ce d'autant plus que le montant de la subvention étatique auquel aura droit l'entreprise est fonction des actions positives réalisées et que des critères de restitution sont en principe prévus.

³ Selon l'article L. 243-1 du Code du travail, 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“. L'article L. 243-3 du Code du travail précise qu'avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives doivent être agréés par le Ministre de l'Égalité des chances. Ces actions positives bénéficient d'un financement de l'État, sous forme de subvention.

**B. Concernant les modifications apportées à la loi modifiée
du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement
des partis politiques**

Ces modifications concernent la question de **la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales**, telle que retenue dans le programme gouvernemental de 2013. Ainsi, un quota de 40% du sexe sous-représenté pour les futures élections législatives et un quota de 50% pour les futures élections européennes⁴ ont été retenus qui sera assorti d'un système de sanction en cas de non-atteinte de ce quota qui consistera dans une diminution progressive de la dotation publique proportionnelle à la diminution du pourcentage de candidature du sexe sous-représenté.

La Chambre de Commerce accueille favorablement ces dispositions qui devraient permettre une avancée concrète en matière d'égalité des femmes et des hommes.

*

II. CONCERNANT LE PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

L'objet du présent projet de règlement grand-ducal est de (i) mettre en œuvre certaines dispositions du Plan et (ii) d'abroger le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, rendu obsolète du fait de l'introduction dans le Code du travail du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Considérations générales

La mise en œuvre de certaines dispositions du Plan se traduit par:

- la révision des missions du „Comité interministériel à l'égalité entre femmes et hommes“: compte tenu de sa composition (l'ensemble des ministères et départements y étant représentés), les missions dudit Comité sont élargies afin de pouvoir servir de plate-forme pour suivre la mise en œuvre, au niveau du Gouvernement, des politiques d'égalité des femmes et des hommes, et plus particulièrement du nouveau Plan et assurer l'accompagnement général des projets d'actions positives au sein de la fonction publique (en contrepartie, le Comité est déchargé de sa mission de consultation sur les projets de loi susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité des femmes et des hommes);
- l'abolition des „cellules de compétence en genre“ dans les ministères qui, selon l'exposé des motifs, n'ont été mises en place que de manière sporadique et n'ont jamais véritablement fonctionné en pratique;
- la révision de la composition et du fonctionnement du „Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence“ suite notamment au changement d'appellation du ministère de la promotion féminine en ministère de l'égalité des Chances et à l'entrée en vigueur de la loi du 30 juillet 2013 portant modification de la loi du 8 septembre 2003 sur la violence domestique.

La Chambre de Commerce accueille favorablement le projet de règlement grand-ducal sous avis qui présente l'avantage de la simplification administrative tant des structures que des procédures. Pour le surplus, la Chambre de Commerce s'en tient à l'exposé des motifs qui explique clairement le cadre et les objectifs du projet de règlement grand-ducal sous avis et se limitera à formuler quelques commentaires purement formels.

Commentaires des articles du projet de règlement grand-ducal

Concernant l'article 1^{er}

Au point 3 qui modifie les paragraphes (1) à (4) de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères, il y a lieu de mettre une

⁴ La règle sera applicable dès 2018 moyennant l'application de dispositions transitoires. Afin de permettre aux partis politiques de se préparer à la nouvelle situation, la diminution éventuelle de la dotation liée à l'insuffisance de candidats du sexe sous-représenté sur les listes portera seulement sur la moitié de la dotation.

majuscule au mot „Comité“. De même, au point 4, „action positive“ devrait s’écrire au pluriel de manière à lire „programme d’actions positives de la fonction publique“.

Concernant l’article 2

Au point 2 qui modifie le paragraphe (1) de l’article 2 du projet de règlement grand-ducal qui amende le règlement grand-ducal modifié du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, il y a lieu de remplacer le mot „Comité de coordination“ par „Comité de **coopération**“.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n’est en mesure d’approuver le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal sous rubrique que sous la réserve expresse de la prise en compte de ses remarques.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892/04

N° 6892⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Avis du Comité du Travail Féminin (19.4.2016).....	1
2) Avis du Comité du Travail Féminin sur le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 (14.9.2015).....	6

*

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(19.4.2016)

Le Projet de loi n° 6892 a été analysé par le Comité du travail féminin dans sa commission 2 „Egalité de traitement en matière de travail et d'emploi et égalité de rémunération“. L'avis proposé par la commission a été adopté en date du 19 avril 2016.

L'avis se prononce sur les modifications du Code du Travail, c.-à-d. le point 1 du PL 6892. Le point 1 du PL 6892 propose de:

- *modifier les dispositions concernant le sexe sous-représenté en modifiant la procédure prévue pour bénéficier d'une aide majorée à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem. La demande de l'employeur sera adressée directement au MTEESS,*
- *créer la base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre femmes et hommes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel et faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité,*
- *inscrire au Code du Travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes (nouveau Chapitre V dans Titre II du Livre II).*

Modifications du Code du Travail***Sexe sous-représenté***

„Le Code du Travail prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Egalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au

STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg). Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, l'article 1^{er} du présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

La notion de sexe sous-représenté trouve son entrée dans le Code du Travail par la loi du 12 février 1999, communément connu comme Plan d'action national pour l'emploi.

En effet, il avait été constaté que la féminisation du marché de travail luxembourgeois et la diversification des choix professionnels des jeunes femmes et hommes n'avaient pas entraîné une diminution de la ségrégation professionnelle.

Des jeunes femmes formées dans des métiers techniques et des jeunes hommes formés dans des professions dites féminines rencontrent des difficultés à être engagés dans la profession dans laquelle ils/elles sont diplômé-e-s. Afin d'encourager la mixité professionnelle, une aide à l'employeur lors de l'engagement d'une personne du sexe sous-représenté a été considérée être un instrument pour combattre la ségrégation professionnelle.

Dans le Code du Travail, le Chapitre II du Livre II est dédié à la mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté.

Une majoration du taux de subvention par le Fonds pour l'emploi est introduite en cas d'embauche d'une personne du sexe sous-représenté dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle (Art. L. 524-4 Code du Travail) et en cas d'embauche d'un-e demandeur/demandeuse d'emploi pour remplacer un-e salarié-e âgé-e de quarante-neuf ans ou plus qui passe d'un temps plein à un temps partiel (Art. L. 526-2(2)). Une majoration peut aussi être demandée dans le cas d'un Contrat initiation à l'emploi (CIE).

Depuis 1999, la procédure en cas d'embauche d'une personne du sexe sous-représenté a été aménagée plusieurs fois. La modification proposée par le PL 6892 vise une simplification administrative, alors qu'elle supprime une étape dans la procédure et prévoit que la demande en obtention d'une aide est directement adressée au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, lequel est le ministère en charge du Fonds pour l'emploi.

Le CTF salue cette initiative qui s'inscrit dans une démarche de simplification administrative et d'accélération des procédures d'embauche.

Afin de renforcer l'efficacité des dispositions concernant le sexe sous-représenté, le CTF considère qu'il y a lieu de sensibiliser les acteurs et actrices concerné-e-s par une campagne de soutien. En effet, les récents chiffres indiquent que la ségrégation professionnelle est un phénomène qui continue à exister, alors que le nombre de femmes ayant désormais une occupation professionnelle a doublé au cours des 20 dernières années.

Les modifications concernant les entreprises participant au programme des Actions positives

„La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Egalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

a) La démarche d'une entreprise du secteur privé à participer et à soumettre des projets concrets dans le cadre du programme d'actions positives est une initiative volontaire de l'entreprise dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Le CTF est d'avis qu'une telle participation au programme d'actions positives du Ministère de l'Égalité des chances doit en tout état de cause être encouragée et valorisée. Le CTF aimerait faire remarquer que le fait de faire de la fixation d'objectifs chiffrés dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pourrait dissuader certaines entreprises de toute participation.

Le CTF s'interroge sur la nature de l'obligation. Est-elle une obligation de moyens ou bien une obligation de résultat? Le CTF considère qu'en l'occurrence une obligation de moyens serait plus encourageante qu'une obligation de résultat. Dans ce même fil, le CTF se pose donc la question, de ce qui se passerait au cas où l'entreprise n'atteint pas les objectifs chiffrés dans le cadre de l'action positive. Sera-t-elle exclue du programme? La participation financière du Ministère s'en trouvera-t-elle affectée?

Le CTF soutient le Ministère et le comité des actions positives dans leur approche différenciée en fonction du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et de la composition de l'effectif de l'entreprise.

Le CTF tient encore à relever que si la période de 24 mois est adaptée pour lancer une dynamique en faveur d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision il y a lieu de différencier entre les différents domaines de l'entreprise. A titre d'exemple, les membres d'un conseil d'administration sont nommé-e-s pour un mandat qui peut aller jusqu'à 6 ans. Il n'est par ailleurs pas envisageable pour une entreprise de modifier la composition du conseil d'administration en cours de mandat. Il s'avère aussi que de nombreuses entreprises luxembourgeoises ont des organes dirigeants qui ne se situent pas au Luxembourg, respectivement où les nominations échappent au pouvoir de nomination local. Au vu des développements précédents, le CTF est d'avis qu'un délai de 24 mois n'est pas réaliste et qu'il conviendrait de l'allonger.

„Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Il importe de préciser que les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel. Le présent projet formalise également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation ou programme des actions positives.“

b) Le CTF est d'avis que le logiciel „LOGIB-LUX“ est un outil intéressant, qui permettra à l'entreprise de se rendre compte d'une éventuelle inégalité de salaire entre hommes et femmes dans sa structure salariale. Le CTF salue donc l'application formelle d'un outil de ce genre, mais est d'avis qu'il faudrait s'abstenir à nommer le modèle précis de logiciel dans la loi.

Ce genre de pratique risque de créer des tensions voire inciter à des actions en justice étant donné que la loi favorise un logiciel spécifique par rapport à d'autres existants certainement sur le marché. S'y ajoute qu'en nommant le logiciel dans la loi, on ne pourra pas à l'avenir remplacer l'outil Logib-Lux par un logiciel plus évolué sans devoir procéder à un changement législatif.

Au vu de la confidentialité des données, le CTF comprend que seule l'utilisation du logiciel LOGIB-LUX est demandée par le Ministère comme preuve du contrôle de l'égalité des salaires.

Les dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes

„Le programme gouvernemental de 2013 retient que „Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.“

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du Travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes et se base sur la proposition de loi n° 6611 relative l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen en mars 2014.

c) Le CTF approuve l'abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et l'intégration des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du Travail.

Le CTF demande au gouvernement de continuer sa politique de sensibilisation, notamment par les points suivants:

- promouvoir une évaluation neutre en termes de genre;
- aider les salarié-e-s à mieux concilier les responsabilités professionnelles et familiales;
- fournir un calendrier et un plan d'action pour réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale;
- éviter que la question des écarts de salaire ne se noie dans la masse des questions relatives à l'emploi;
- promouvoir plus explicitement l'égalité salariale dans la négociation collective en tant qu'outil majeur du renforcement de la position des femmes sur le marché du travail;
- promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel.

A noter que certaines conventions collectives dans le secteur privé, prévoient des grilles de salaires et d'avancements, établies sur des critères communs aux salarié-e-s féminins et masculins. Ainsi lorsqu'un-e salarié-e est embauché-e, une „classification professionnelle“, basée sur les compétences, les responsabilités et l'expérience professionnelle, est utilisée pour déterminer la rémunération. Par la suite, l'avancement des salarié-e-s se fait en fonction de sa performance individuelle, évaluée annuellement.

Le Code du Travail réglant exclusivement les conditions de travail des salarié-e-s du secteur privé, il est nécessaire, dans un souci de sécurité juridique, d'introduire des dispositions identiques pour le secteur public.

Texte du projet de loi

„Chapitre V – Egalité salariale entre les hommes et les femmes“

„Art. L.225-1. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Art. L.225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.

Art. L.225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.“

f) Le CTF donne à considérer que d'autres critères sont susceptibles d'influer sur le salaire à condition, bien entendu, que ces critères puissent être objectivement évalués. L'égalité salariale devrait prendre en compte l'ensemble des paramètres.

„Art. L.225-4. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.

Art. L.225-5. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.

Art. L.225-6. Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.“

g) Le CTF se demande comment l'ITM pourra matériellement vérifier l'application des dispositions sur l'égalité salariale auprès de plus 32.000 entreprises. Le CTF constate que depuis quelques années, les attributions de l'ITM ne cessent d'augmenter. Or, les moyens dont elle dispose ne pourront jamais suffire à réaliser tous les contrôles lui incombant en vertu de lois ou de règlements.

La CTF constate que le projet de loi introduit une amende dont est passible l'employeur qui ne se serait pas conformé aux nouveaux articles L.225-1 et suivants. Or, si l'article L.225-6 fixe le montant de l'amende en cas de non-respect des dispositions, il n'y a pas d'information sur qui prononcera l'amende, ni quelles seraient les éventuelles voies de recours.

Le CTF est d'avis que le seul fait de prononcer une amende en cas de non-respect des dispositions en termes d'égalité de traitement ne fera que peu changer les mentalités et il serait utile de continuer à sensibiliser les entreprises à la problématique.

Conclusions

Après analyse du projet de loi 6892, le CTF salue la modification de procédure concernant l'embauche de demandeurs et de demandeuses d'emploi inscrit-e-s à l'ADEM qui appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminé. En effet, le présent projet de loi stipule que les demandes des entreprises ne seront plus qu'à adresser à une seule autorité à savoir le MTEESS. Cette procédure s'inscrit clairement dans le cadre d'une simplification administrative.

En ce qui concerne les modifications au programme des Actions positives, le CTF soutient la démarche en soi. Néanmoins, le CTF estime que l'obligation doit être une obligation de moyens et non pas de résultats afin de motiver les entreprises. Pour ce qui est de la composition des Conseils d'Administration, la période de 24 mois envisagée pour équilibrer la parité homme-femme est, de l'avis du CTF, irréaliste étant donné que la plupart des mandats sociaux dure jusqu'à 6 ans tel que précédemment exposé. Le CTF souhaite encore rappeler que certains secteurs ont des besoins particuliers et nécessitent des dispositions adaptées aux spécificités de leur secteur. Par conséquent, une approche uniforme pour participer au programme des Actions positives gagnerait à être remise en cause.

Quant au logiciel LOGIB-Lux, le CTF s'interroge sur la pratique législative d'ancrer un programme informatique bien spécifique dans la loi. Etant donné que le domaine ICT est très innovant, ce programme pourra être, au vu de l'évolution du marché, rapidement obsolète.

Le CTF approuve l'abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et l'intégration des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du Travail.

Finalement le CTF s'interroge sur l'opportunité de la seule amende en cas de non-respect des dispositions sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et insiste sur la nécessité de soutenir le principe d'égalité salariale par une campagne de sensibilisation.

Luxembourg, le 19 avril 2016

*

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ
sur le plan d'égalité des femmes et des hommes
2015-2018
(14.9.2015)

Suivant l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un Comité du Travail Féminin (CTF), le comité étudie, notamment de sa propre initiative, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

Le plan d'égalité des femmes et des hommes aborde des sujets qui sont de la compétence du CTF.

Remarque introductive

Le CTF note que le Gouvernement utilise tantôt l'expression „égalité des chances“ tantôt celui „égalité“, respectivement „égalité de traitement“.

L'évolution de la terminologie utilisée en matière d'égalité (des chances) entre femmes et hommes peut très aisément être retracée au niveau européen.

L'entrée dans l'Union des pays nordiques a fortement influencé l'approche et les instruments européens. En même temps, les inégalités formelles devenaient de plus en plus rares. Progressivement, l'Union a alors mis en place des instruments qui visent à promouvoir l'égalité dans les faits. C'est à partir de ce moment que la terminologie a évolué vers „égalité“ et „égalité de traitement“. Cette approche permet de mettre en place des instruments spécifiques afin de briser les obstacles auxquels se heurte l'égalité des chances, instruments qui sont bien entendu transposés dans les législations des pays membres de l'Union européenne.

Ainsi, les actions politiques et législatives luxembourgeoises visent actuellement, en majeure partie, l'égalité dans les faits, l'égalité formelle étant quasiment atteinte.

C'est dans un souci de cohérence que le CTF recommande au Gouvernement d'adapter sa terminologie et de notamment désigner le Ministère qui est en charge de l'égalité entre femmes et hommes „Ministère de l'égalité entre femmes et hommes“. L'intitulé actuel peut en effet porter à confusion étant donné que le Ministère de l'égalité des chances est, en fait, exclusivement compétent pour le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

Le plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018

Le présent avis suit la structure du plan (hors numérotation). Il concerne toutefois exclusivement les aspects qui tombent sous la compétence du CTF.

I. Les priorités politiques du Ministère de l'Egalité des chances

1. Une meilleure gouvernance

Le CTF apprécie la méthode appliquée pour l'élaboration du plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018. Associer directement les autres Ministères devrait permettre d'améliorer leur implication dans les politiques d'égalité entre femmes et hommes.

2. L'égalité dans la prise de décision

Le plan rappelle la stratégie du gouvernement en la matière. Le CTF renvoie ici à son avis du 20 mars 2015 sur cette stratégie.

Il note avec satisfaction que l'équilibre dans la prise de décision constitue le fil conducteur du plan. C'est ici un très bon exemple d'intégration des priorités en matière d'égalité entre femmes et hommes. En effet, pratiquement tous les Ministères souscrivent expressément à l'objectif d'une représentation équitable entre femmes et hommes aux postes de décision.

3. *L'égalité dans l'emploi*

L'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi est au coeur des préoccupations du CTF. Le Ministère de l'Égalité des chances annonce son intention de poursuivre son action de sensibilisation via son programme des actions positives, ce tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Le CTF se demande dans quelle mesure les responsables des sociétés/administrations participantes bénéficient d'une formation en genre. Il est d'avis que ceci revêt une grande importance étant donné que ces personnes, une fois l'action terminée, peuvent être de précieux multiplicateurs en maintenant le souci de l'égalité femmes-hommes au-delà la durée du programme d'actions positives.

4. *Formation, information et sensibilisation*

Le CTF partage l'avis que les formations soient un instrument fondamental de la politique de l'égalité des femmes et des hommes. Il est, pour sa part, demandeur de formations à l'attention de ses membres qui en feraient la demande.

II. *Les priorités politiques des autres ministères en matière d'égalité des femmes et des hommes*

1. *Ministère d'Etat*

Le CTF salue l'implication directe du Ministère d'Etat dans la politique nationale d'égalité entre femmes et hommes. Ce faisant, le gouvernement émet un signal fort qui visualise l'importance qu'il accorde à ces politiques.

2. *Ministère de l'Economie*

Le CTF note que le Ministère de l'Economie classe parmi ses priorités l'entrepreneuriat féminin. Il salue cette approche.

Le CTF félicite le Ministère de l'Economie pour le projet d'étude qui concerne les avantages et désavantages du statut d'indépendant-e par rapport au statut de salarié-e. Il recommande d'étudier de façon précise la conformité au niveau national avec les Directives européennes 79/7, 2006/54, 2004/113 et 2010/41¹. A sa connaissance, aucun tableau de concordance n'a jamais été établi et il est très difficile, voire impossible, à des personnes extérieures à l'appareil étatique de vérifier cette concordance.

3. *Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*

L'encadrement de la petite enfance et de la jeunesse ainsi que l'éducation sont d'immense importance en matière d'égalité entre femmes et hommes. Les structures d'accueil ainsi que les établissements scolaires ont un rôle primordial dans la prise de conscience, la remise en question et la déconstruction des rôles stéréotypés de sexe. Le pendant de ceci est que ces structures peuvent également transmettre, voire renforcer ces stéréotypes. Ceci a bien entendu des répercussions sur les modes de vie des futurs adultes, ce tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle.

On peut regretter que le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse soit un des rares Ministères à ne pas identifier la parité au sein des instances décisionnaires comme prioritaire. On remarque toutefois que le Ministère annonce la nomination d'un homme au sein du comité interministériel des femmes et des hommes. Tout en saluant cette initiative, le CTF recommande au

¹ **Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978**, relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, **Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004** mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, **Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006**, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), **Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010** concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil

Ministère de veiller également à l'équilibre femmes-hommes dans les autres instances auxquelles il procède à des nominations.

Le CTF salue évidemment les initiatives telles que le „Girl's day/Boy's“ la collecte de données ventilées par sexe et les divers projets de sensibilisation principalement dans le domaine des orientations dites atypiques.

Il regrette toutefois que le Ministère n'aborde ni la question du contenu des programmes tant éducatifs que scolaires, ni celle de la formation des personnes encadrantes. Il recommande, dans ce sens, de se pencher sur ces questions dans un proche avenir.

4. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Outre les mesures d'équilibre à divers niveaux de décision et de participation, le CTF relève l'éventuelle mise en place d'un „Gender action plan“ pour la recherche publique. Le CTF encourage vivement le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à réaliser ce Plan.

5. Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

La conciliation entre travail et vie familiale devrait autant concerner les hommes que les femmes. Aussi, le CTF félicite le Ministère de porter l'accent sur le congé parental des hommes qui sont malheureusement encore fort peu nombreux à y recourir.

6. Ministère des Finances

L'analyse des phénomènes sociétaux, notamment du marché du travail sous l'angle du genre tout comme le fonctionnement des instances en charge de la politique d'égalité entre femmes et hommes requiert bien entendu des moyens financiers. Le CTF encourage vivement le Ministère des Finances à investir dans le futur de la société luxembourgeoise en encourageant, dans la mesure du possible, un maximum de projets et d'initiatives en matière d'égalité entre femmes et hommes.

7. Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Le CTF est intimement convaincu que la Fonction publique se doit de donner l'exemple en matière d'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail. Aussi, félicite-t-il le Ministère de lever les exclusions du congé à mi-temps des agent-e-s qui occupent la fonction de chef-fe de division ou de service.

Le CTF partage le souci de voir les formations obligatoires sur le genre étendues à la magistrature, aux forces de police et aux établissements pénitentiaires, catégories de personnel qui en sont actuellement exclues.

En général, le CTF félicite le Ministère de la Fonction publique et de la réforme administrative qui encourage l'approche qualitative des politiques d'égalité entre femmes et hommes par ses diverses initiatives.

8. Ministère de la Justice

Le CTF regrette que le projet de réforme du divorce ne soit pas évoqué. Il rappelle son avis du 21 décembre 2006 dans lequel il se prononçait clairement pour le partage obligatoire des droits à pension en cas de divorce. Il est fort regrettable que le Ministère de la Justice n'ait pas intégré ce sujet de prime importance à ses priorités.

9. Ministère de la Sécurité sociale

La question de l'individualisation des droits sociaux est régulièrement analysée depuis de nombreuses années. Le CTF lui-même a déjà émis de nombreux avis sur le sujet. Il insiste à nouveau à ce que ce problème soit enfin résolu. Il rappelle qu'un système individualisé ne saura sortir pleinement ses effets qu'au fil du temps, raison pour laquelle le partage obligatoire des droits à pension une fois, instauré, devra être maintenu tout comme les droits dérivés étant entendu que le plafonnement est réglé par les dispositions anti-cumul.

10. *Ministère du Travail, de l'Emploi,
de l'Economie sociale et solidaire*

De par ses compétences, le CTF suit de très près les activités et les politiques du Ministère du Travail, de l'Emploi, de l'Economie sociale et solidaire. Il demande de pouvoir aviser les mesures annoncées en détail.

III. *Suivi de la mise en oeuvre du plan d'action*

En tant qu'organe consultatif du gouvernement, le CTF se tient bien entendu à disposition de celui-ci durant les différentes phases de réalisation et de suivi du plan.

Luxembourg, le 14 septembre 2015

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892/05

N° 6892⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

**AVIS DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(22.6.2016)

La Commission se compose de: M. Georges ENGEL, Président-Rapporteur pour avis, MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Mme Taina BOFFERDING, MM. Félix EISCHEN, Jean-Marie HALSDORF, Aly KAES, Alexandre KRIEPS, Claude LAMBERTY, Mme Josée LORSCHÉ, MM. Edy MERTENS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge WILMES et Gast GIBERYEN, Membres.

*

REMARQUE PRELIMINAIRE

Au cours de sa réunion du 25 avril 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a constaté que le projet de loi sous-rubrique, actuellement pendant devant la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports, comporte un volet concernant directement le droit du travail. Les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ont par conséquent, par lettre du 25 avril 2016, exprimé le souhait d'émettre un avis circonstancié relatif à ce projet de loi; conformément à l'article 26 paragraphe 5 du Règlement de la Chambre des Députés.

La Conférence des Présidents a, lors de sa réunion du 4 mai 2016, pris connaissance de la missive de la commission.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné les dispositions légales proposées en question au cours de sa réunion du 30 mai 2016, avant d'adopter le présent rapport pour avis dans sa réunion du 22 juin 2016.

*

EXAMEN DU TEXTE

Le projet de loi sous avis comprend deux volets dont le premier concerne certaines dispositions du Code du Travail, et le second porte sur la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

Le présent avis se limite au volet concernant directement le Code du Travail, à savoir à l'article 1^{er} du projet de loi.

Au premier point de l'article 1^{er}, le projet de loi introduit un nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du Travail relatif à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Le deuxième point du même article prévoit une simplification administrative en matière de demande d'aides à l'embauche de personnes du sexe sous-représenté et le troisième ajoute deux nouveaux éléments aux conditions nécessaires pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives dans les entreprises.

1. Les dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes et la réalité sur le terrain

Adaptation de la base légale

Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974¹ dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Bien que le principe et les modalités de l'égalité des salaires entre hommes et femmes soient donc actuellement déjà prévus par un texte réglementaire, le projet de loi prévoit d'inscrire ce principe dans le Code du Travail, afin de lui conférer une portée juridique encore plus grande.

Ce principe fut consacré par de nombreux textes internationaux, dont le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (art. 157) ainsi que la directive 2006/54/CE (abrogeant la directive 75/117/CEE du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins) relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Il y a également lieu de noter que le programme gouvernemental de 2013 retient que „*Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi*“.

Le présent projet de loi se base sur la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux le 6 septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen le 27 mars 2014.

2. Les dispositions concernant le sexe sous-représenté

Le Code du Travail² prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Egalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg). La demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

1 <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/1974/0056/a056.pdf#page=3>

2 Art. L. 242-2 du Code du Travail prévoit que „(1) *L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du Fonds pour l'emploi sollicite l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.*

(2) *Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions l'Egalité des chances.*

(3) *La demande doit contenir:*

1. *le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s;*

2. *le descriptif du poste vacant, notamment des points de vue hiérarchie, fonction et profil requis;*

3. *l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.*

(4) *Le ministre ayant dans ses attributions l'Egalité des chances transmet en cas de sous-représentation justifiée la demande d'obtention de quote-part au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.*“

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, l'article 1^{er} du présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

La commission accueille favorablement cette simplification administrative.

3. Les modifications concernant la procédure d'agrément pour les entreprises participant au programme des Actions positives

La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Egalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité préalable pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

La commission prend acte de cette nouvelle disposition légale qui se situera en amont de la décision de la procédure d'agrément.

Un autre critère d'éligibilité introduit nouvellement par le projet de loi est celui d'obliger l'entreprise demanderesse à démontrer qu'elle a contrôlé le respect de l'égalité de salaire entre hommes et femmes en son sein.

A cette fin, le Ministère de l'Egalité des chances met à disposition des entreprises l'outil informatique „Logib-Lux“ qui est un instrument d'évaluation de l'égalité de salaire permettant d'analyser si une entreprise garantit un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur.

L'entreprise obtient un rapport détaillé dont elle ne doit néanmoins pas communiquer les résultats mais uniquement une pièce démontrant qu'elle a utilisé l'instrument.

La commission prend note de cette nouvelle obligation légale.

*

EXAMEN DE L'ARTICLE 1^{er} CONCERNANT LE DROIT DU TRAVAIL

Article L. 225-1.

Le nouvel article L. 225-1 introduit une obligation légale pour tout employeur de respecter pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes, en disposant que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Il reprend ainsi la formulation de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal de 1974 sauf à remplacer le terme de „rémunération“ par celui de „salaire“, conformément à la terminologie uniformisée par l'introduction du statut unique pour le secteur privé en 2008.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat donne cependant à considérer dans ses observations générales que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 transposant le principe de l'égalité de rémunération en droit national, s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires, tel que modifiée par la suite, de même que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux, tel que modifiée, interdisent l'inégalité de traitement fondée sur le sexe en général, mais ne transposent pas l'entièreté des dispositions de la directive 2006/54/CE.

Le Conseil d'Etat demande que la directive 2006/54/CE soit également transposée dans les statuts des fonctionnaires et des fonctionnaires communaux précités. À défaut d'adaptation législative du statut des fonctionnaires – alors qu'il ressort du projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 que le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 sera abrogé – le Luxembourg risque une procédure d'infraction pour défaut de transposition complète de la directive 2006/54/CE. Ceci d'autant plus, alors que l'article 11(5) de la Constitution réserve à la loi les principes régissant les droits des travailleurs, le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 ne pouvant dès lors pas subsister de manière autonome.

Le Conseil d'Etat note que l'article L. 225-1 en projet reprend le libellé de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 tout en remplaçant le terme „*rémunération*“ par celui de „*salaire*“.

Finalement, le Conseil d'Etat attire l'attention sur le fait que la directive 2006/54/CE utilise néanmoins le terme de „*rémunération*“ étant donné qu'il s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale estime que ce n'est pas en gardant le terme „*rémunération*“ à l'endroit de cet article que la fonction publique serait couverte par la mesure, alors que le Code du Travail ne s'applique de toute manière qu'au seul secteur privé, et ce indépendamment de la terminologie utilisée.

D'ailleurs, si le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 était maintenu pour les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires communaux, il est donné à considérer qu'il faudrait adapter la terminologie en conséquence.

De plus, le maintien du texte uniquement pour les fonctionnaires du secteur public n'est pas non plus tenable tant pour des raisons juridiques que des raisons de compréhension.

Pour être complet et à titre subsidiaire, il y a lieu de souligner que par ailleurs le problème des écarts de salaire ne se pose guère dans le secteur public, dans la mesure où les traitements, indemnités et salaires des fonctionnaires sont exprimés en points indiciaires et que l'évolution des carrières et des rémunérations sont notamment liés à l'avancement en échelon, la majoration d'indice, les promotions, l'avancement en traitement et les grades de substitution. Ces éléments sont légalement prédéfinis sans distinction de sexe.³

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, pour sa part, estime qu'en ce qui concerne la couverture de la fonction publique, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. En effet, la lecture combinée de l'article 1^{ter} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 2006/54/CE) et des articles 20 et suivants fait conclure que le principe de légalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires de l'Etat.

Pour les fonctionnaires communaux, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. La lecture combinée de l'article 1^{ter} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 200/CE) et des articles 22 et suivants fait en effet faisant également conclure que le principe de l'égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires communaux.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a pris connaissance de l'avis du 16 février 2016 de la Chambre de Commerce. Cette dernière, pour différentes raisons (voir doc. parl. 6892³) estime que les qualités professionnelles du salarié (telles que la qualification ou la performance du salarié) devraient pouvoir justifier une différenciation salariale sur un même poste de travail. La Chambre de Commerce est également d'avis que toute tentative de définition au moyen de critères légaux de ce qu'il faut entendre par travail de valeur égale est délicate, sinon risquée, au vu de la complexité des situations individuelles qui peuvent se présenter. La Chambre de Commerce s'exprime donc contre une modification du Code du Travail et est d'avis que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes devrait être maintenu.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ne peut pas partager cette position de la Chambre de Commerce et renvoie à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative à

³ <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/carrieres-remunerations/remunerations/>

l'article 32, paragraphe 3⁴ de la Constitution, qui considère que, conformément à cette disposition, dans les matières réservées par la Constitution à la loi, l'essentiel du cadrage normatif doit résulter de la loi, y compris les fins, les conditions et les modalités suivant lesquelles des éléments moins essentiels peuvent être réglés par des règlements et arrêtés pris par le Grand-Duc. En l'occurrence, s'agissant d'une matière réservée à la loi, il est donné à considérer qu'en cas de saisine de la Cour constitutionnelle, il est fort probable que cette dernière estimerait que les dispositions en cause ne sont pas conformes aux dispositions combinées des articles 32, paragraphe 3, et 11, paragraphes 4, 5 et 6 de la Constitution, raison pour laquelle il est également nécessaire de donner force légale à ces dispositions.

Article L. 225-2.

Le nouvel article L. 225-2 définit le terme de „salaire“ en renvoyant au premier alinéa de l'article L. 221-1 qui détermine comme „salaire“ „la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature“.

Or, dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat estime que cette définition du salaire n'est pas identique à celle de rémunération retenue dans la directive, alors qu'elle ne reprend pas tous les éléments de la définition de la rémunération figurant dans la directive précitée. Pour éviter tout problème d'interprétation, et afin de disposer en droit national d'une transposition conforme à la directive, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, que les éléments de la définition de „rémunération“ prévue par la directive soient repris dans le texte national.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, en renvoyant aux explications sous le nouvel article L. 225-1, suggère de faire droit à cette observation tout en maintenant le terme „salaire“ au lieu de celui de „rémunération“ et celui de „salarié“ au lieu de „travailleur“ (voir les explications sous l'article L. 225-1).

Le nouveau libellé pourrait se lire comme suit:

„Art. L. 225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.“

Article L. 225-3.

Le nouvel article L. 225-3 donne en son paragraphe 1^{er} une définition précise de la notion de „travail de valeur égale“. Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions de l'article L. 3221-4 du Code du Travail français.⁵

La valeur du travail est jugée par rapport à un ensemble composé de qualifications, d'expériences et de pratiques professionnelles, de responsabilités et d'efforts dont le salarié doit faire preuve pour pouvoir l'exécuter.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat constate que le texte gouvernemental s'est inspiré de la législation française, tout en reformulant, sans autre explication, le libellé. Il demande en conséquence de reprendre la formulation prévue par l'article L3221-4. Il estime que si les auteurs s'inspirent aussi fortement de législations étrangères, il est préférable, en vue de l'interprétation jurisprudentielle de ces textes, de les reprendre textuellement plutôt que d'y apporter des modifications sans explication évidente.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de faire droit à cette observation.

Le nouvel article L. 225-3 pourrait prendre dès lors la teneur suivante

„(1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrés par un titre, un diplôme ou une

⁴ „Dans les matières réservées à la loi par la Constitution, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'aux fins, dans les conditions et suivant les modalités spécifiées par la loi.“

⁵ „Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.“

pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse.“

Le paragraphe (2) du nouvel article L.225-3 est repris de l'article 3 du règlement grand-ducal de 1974 et a pour objet de garantir des critères de classification et de promotion neutres en termes de genre, c'est-à-dire identiques pour les hommes et pour les femmes. Le texte n'appelle pas d'observations du Conseil d'Etat dans son avis du 8 mars 2016.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, pour sa part, propose de procéder au redressement d'une erreur matérielle qui s'est glissée dans le paragraphe 2 du texte gouvernemental.

Il s'agit de mettre au pluriel le mot „professionnelle“ et le paragraphe 2 de l'article L. 225-3 serait donc à lire comme suit:

„(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.“

Article L. 225-4.

Le nouvel article L. 225-4 reprend de l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974 la nullité de plein droit comme sanction de toute disposition contraire au principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, introduit par le nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du Travail, que cette disposition soit prévue dans une convention de travail individuelle, donc un contrat entre employeur et salarié, dans une convention collective de travail, ou dans un règlement d'entreprise s'appliquant à tout ou partie du personnel.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat constate que le nouvel article L. 225-4 reprend encore le même principe que celui énoncé par l'article L. 3221-7 du Code du Travail français, à savoir que toute clause contractuelle ou de convention collective ou disposition d'un règlement intérieur d'entreprise est nulle si elle est contraire au principe de l'égalité de rémunération. L'article ne reprend néanmoins pas la précision donnée par la législation française et contenue jusqu'à présent dans le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974, à savoir que la rémunération plus élevée dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé. Le Conseil d'Etat demande que le texte soit complété en ce sens afin de le rendre plus clair et de régler de manière explicite l'hypothèse d'une inégalité détectée. Le juge saisi d'un litige n'aura qu'à substituer le salaire plus élevé et ce – *ab initio* – au salarié concerné. Ceci d'autant plus, que dans le passé la justice a déjà eu l'occasion d'appliquer cette disposition.

En outre, le Conseil d'Etat estime que l'article L. 225-4 tel que prévu au projet de loi est superflu, alors que l'article L. 241-9 du Code du Travail énonce déjà le principe suivant lequel toutes les dispositions contraires au principe d'égalité figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs, sont à considérer comme nulles et non avenues. Cet article va même plus loin, alors qu'il englobe non seulement les salariés, mais également les travailleurs indépendants.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de faire droit à cette observation en reformulant cet article, en y ajoutant un deuxième alinéa.

D'ailleurs, la commission suggère de préciser à l'endroit du paragraphe 1^{er} du nouvel article L. 225-4, que le contrat visé en l'occurrence est le contrat „de travail“ afin de délimiter clairement le champ d'application.

Le nouvel article L. 225-4 pourrait dès lors se lire comme suit:

„Art. L. 225-4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.“

Article L. 225-5.

Tout comme l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974, le nouvel article L. 225-5 attribue la compétence pour contrôler l'application des dispositions du nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du Travail à l'Inspection du travail et des mines.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat estime que l'article L. 225-5 prévu par le projet de loi est superfluetatoire, alors que les missions de l'Inspection du travail et des mines sont définies à l'article L. 612-1 (a et c) du Code du Travail.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suggère de suivre le Conseil d'Etat et de biffer cet article.

Article L. 225-6.

Le nouvel article L. 225-6 introduit une sanction pénale dont est punissable l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes. Tandis que le règlement grand-ducal de 1974 prévoyait comme conséquence d'une inégalité constatée la substitution à la rémunération entachée de nullité de la rémunération plus élevée, l'employeur est désormais passible d'une amende pouvant aller de 251 euros à 25.000 euros.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en prend acte.

Le deuxième alinéa du nouvel article L. 225-6 prévoit que la peine maximale peut être doublée à 50.000 euros en cas de récidive dans le chef de l'employeur dans un délai ne dépassant pas 2 ans.

Le montant des nouvelles amendes introduites correspond à celui en vigueur pour d'autres violations du droit du travail en matière de salaire, comme par exemple celle prévue à l'article L. 222-10 relatif au salaire social minimum ou encore celle prévue à l'article L. 223-3 relatif à l'échelle mobile des salaires.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat s'oppose formellement au libellé de l'article L. 225-6 en projet pour violation du principe de l'égalité des peines tel que prévu à l'article 14 de la Constitution.

Le Conseil d'Etat suggère dès lors d'adopter la formulation suivante:

„Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 225-1.“

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de faire droit à cette observation et de reprendre le texte proposé par le Conseil d'Etat tout en supprimant la référence à un paragraphe 1^{er}, contenu dans la proposition de texte du Conseil d'Etat, paragraphe qui n'existe pas dans l'article auquel il est fait référence.

Le nouvel article L. 225-6 pourrait dès lors se lire comme suit:

„Art. 225-6. Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrit à l'article L. 225-1.“

Le deuxième point de l'article 1^{er}

Le deuxième point de l'article 1^{er} a pour objet de modifier, à des fins de simplification administrative, la procédure décrite à l'article L. 242-2 du Code du Travail, à respecter par les employeurs désirant obtenir une aide financière du Fonds pour l'emploi en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté, et prévoit dorénavant qu'au lieu d'adresser la demande au ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions, l'employeur fait parvenir son dossier directement au ministre ayant l'emploi et par conséquent le Fonds pour l'emploi dans ses attributions. Le fond de la demande restant inchangé, le ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions n'interviendra désormais plus dans la procédure, il est remplacé aux paragraphes 2 et 4 de l'article L. 242-2 par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Ce deuxième point n'appelle pas d'observations ni de la part du Conseil d'Etat ni de la part de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Le troisième point de l'article 1^{er}

Le troisième point de l'article 1^{er} qui ajoute deux nouveaux éléments aux conditions prévues au paragraphe 2 de l'article L. 243-3 du Code du Travail, conditions à remplir par les entreprises pour

obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives au sens du Chapitre III du Titre IV du Livre II du Code du Travail, ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Concernant plus particulièrement les critères d'éligibilité à l'agrément ministériel que doivent obtenir les entreprises désirant participer aux „actions positives“, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a pris note de l'avis de la Chambre de Commerce. Celle-ci a en effet noté que le projet de loi prévoit d'ajouter deux nouveaux éléments à cette liste des critères qui, selon l'exposé des motifs formalisent deux pratiques administratives:

- d'une part, depuis 2015, le Ministère de l'Egalité des chances demanderait aux entreprises précitées des indications (i) sur la composition actuelle, en termes de genre, de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que (ii) sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après l'obtention de l'agrément;
- d'autre part, depuis janvier 2012, lesdites entreprises seraient obligées d'utiliser le logiciel „LOGIB-LUX“ qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

La Chambre de Commerce aurait souhaité recevoir plus d'informations en vue de comprendre d'une part, les raisons qui ont motivé la mise en place de ces pratiques et, d'autre part, les justifications de ces ajouts dans le Code du Travail.

A défaut de disposer de ces informations, elle n'est pas favorable à l'ajout de ces deux critères d'éligibilité dans le Code du Travail, car, par principe, le fait d'allonger la liste des critères d'éligibilité à remplir pour obtenir l'agrément ministériel, qui contient déjà 9 critères, restreint d'autant les chances d'accès au programme pour les entreprises, voire risque en amont de dissuader les entreprises de toute participation à ces actions. Le seul fait que les deux critères concernés ressortent d'une pratique administrative ne saurait justifier en soi qu'ils aient leur place dans la liste de critères obligatoires déterminée par le Code du Travail.

Sur le fond, la Chambre de Commerce relève finalement que parmi les critères actuels figure déjà la description d'objectifs mesurables, et qu'il n'est pas acceptable de faire de la réalisation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes un prérequis à la participation au programme, alors que celui-ci vise justement la mise en oeuvre, sur une base volontaire, d'actions positives en ce sens, et ce d'autant plus que le montant de la subvention étatique auquel aura droit l'entreprise est fonction des actions positives réalisées et que des critères de restitution sont en principe prévus.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en prend acte.

En outre, concernant les modifications relatives aux entreprises participant au programme des actions positives, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale renvoie à l'avis du Comité du Travail Féminin (dénommé ci-après „CTF“). Le CTF relève que la soumission de projets concrets dans le cadre du programme d'actions positives est une initiative volontaire de l'entreprise dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Le CTF remarque que le fait de faire de la fixation d'objectifs chiffrés dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pourrait dissuader certaines entreprises de toute participation.

Le CTF s'interroge sur la nature de l'obligation. Est-ce une obligation de moyens, ou bien une obligation de résultat? Dans ce même ordre d'idées, le CTF se pose également la question, de ce qui se passerait au cas où l'entreprise n'atteindrait pas les objectifs chiffrés dans le cadre de l'action positive. Serait-elle exclue du programme?

Le CTF tient encore à relever, que si la période de 24 mois est adaptée pour lancer une dynamique en faveur d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, il y a lieu de différencier entre les différents domaines de l'entreprise. À titre d'exemple, les membres d'un conseil d'administration sont nommés pour un mandat qui peut aller jusqu'à 6 ans. Il n'est par ailleurs pas envisageable pour une entreprise de modifier la composition du conseil d'administration en cours de mandat. Le CTF est d'avis qu'un délai de 24 mois n'est pas réaliste et qu'il conviendrait de l'allonger.

La commission est informée que le projet de loi sous examen vise à simplifier cet instrument.

Quant aux deux nouveaux éléments sur la liste des critères d'éligibilité à l'agrément ministériel, prévus dans le présent projet de loi, la commission est informée que l'introduction de ces deux nou-

veaux éléments vise à permettre de recevoir un aperçu sur le contenu des programmes et qu'elle est donc censée améliorer la transparence des programmes, alors qu'une évaluation n'est actuellement pas possible.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de suivre la proposition du Gouvernement.

L'attention est également tirée sur le „*Girls' Day-Boys' Day*“, qui consiste essentiellement à encourager les jeunes filles et garçons de dépasser ces clichés et à se projeter dans leur avenir professionnel en dépassant les stéréotypes liés au sexe.

D'une part, le Girls Day veut éveiller l'intérêt des filles pour des métiers techniques et artisanaux, des métiers relevant du domaine scientifique ou des nouvelles technologies de communication. En outre, le Girls' Day leur offre la possibilité de rencontrer des femmes cadres. Le Boys Day, d'autre part, veut sensibiliser les garçons notamment aux professions pédagogiques, sociales ou de santé et leur offrir un aperçu des métiers du secteur tertiaire souvent dominés par les femmes.

*

OBSERVATIONS SUPPLEMENTAIRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

La commission relève que par lettre du 11 janvier 2016, le groupe politique CSV avait remarqué que le projet de loi sous examen comporte deux volets de matières totalement différentes, le premier dédié aux modifications du Code du Travail et le deuxième concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

Dans la mesure où lors de la présentation de l'avant-projet de loi par Madame la Ministre de l'Egalité des chances, les questions relatives au volet ayant des implications sur le Code du Travail n'ont pas trouvé des réponses satisfaisantes, ce groupe politique a demandé de scinder le projet de loi précité et de renvoyer la partie relative aux modifications du Code du Travail pour rapport à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Au cours de sa réunion du 25 avril 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a elle-même constaté que le projet de loi sous-rubrique, pendant pour rapport devant la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports, comporte effectivement un volet important concernant directement le droit du travail et rentrant donc dans ses compétences.

Toutefois, elle a estimé que, plutôt que de procéder à la scission formelle du texte en deux projets distincts, il serait préférable de saisir pour avis la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du volet tombant dans ses attributions. Voilà pourquoi une lettre en ce sens a été adressée à la Présidence de la Chambre des Députés le 25 avril 2016. Dans cette lettre, la commission a exprimé le souhait d'émettre le présent rapport pour avis, conformément à l'article 26 paragraphe 5 du Règlement de la Chambre des Députés.

Quant aux statistiques sur le nombre de plaintes reçues par l'Inspection du travail et des mines (ITM) concernant les inégalités salariales entre femmes et hommes, celles sur les sanctions prononcées et de manière plus générale les statistiques ventilées par sexe (par exemple relatives au temps de travail ou encore relatives au travail à temps partiel), il est renvoyé aux données statiques afférentes publiées par le STATEC et de celles figurant au Bulletin de l'emploi luxembourgeois de l'ADEM⁶.

Concernant plus particulièrement les statistiques relatives au nombre des plaintes et des sanctions, il est remarqué que les salariés se montrent très souvent réticents à informer l'ITM de certaines pratiques salariales discriminatoires, respectivement d'accepter que l'ITM engage d'autres mesures, notamment parce qu'ils craignent des représailles de la part de leur employeur. Il s'ensuit que très peu de plaintes invoquant une discrimination salariale fondée sur le sexe parviennent jusqu'à l'ITM. Dans ce cadre, est également soulevé le problème de la détermination du salarié se trouvant dans une situation comparable respectivement du salaire comparable et la difficulté de rassembler les informations de comparaison nécessaires relatives à la rémunération de collègues de travail effectuant le même travail respectivement le travail de même valeur. De plus, les salariés, victimes de discriminations de salaire

⁶ <http://www.adem.public.lu/fr/publications/index.php>

fondées sur le sexe essaient souvent d'abord de trouver un accord avec leur employeur avant de s'adresser à l'ITM.

Par ailleurs, dans ce contexte, il est également renvoyé à la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, qui prévoit dans le paragraphe 2 de l'article L. 414-3 que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

Il est confirmé que les partenaires sociaux ont été consultés à plusieurs reprises lors des travaux préparatoires du présent projet de loi.

Certains membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale sont d'avis qu'il pourrait être utile de s'inspirer de certaines modifications ponctuelles proposées dans le cadre du projet de loi 6101 visant à modifier ponctuellement les dispositions du Code du Travail figurant au Livre II, Titre IV, Chapitre III relatif aux actions positives, déposé le 20 janvier 2010 par le gouvernement précédent dans le cadre du présent projet de texte. A cet égard, il est néanmoins précisé que ce n'est pas la voie choisie par le Gouvernement, compte tenu notamment de considérations prioritaires relatives à la simplification administrative.

Concernant la proposition d'un plan d'action obligatoire pour assurer l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les entreprises de plus de cinquante salariés, prévue dans la proposition de loi 6611, une idée finalement non reprise dans le cadre du présent projet de loi, il est précisé que le caractère obligatoire de l'introduction d'un tel plan fut finalement abandonné. Cet abandon se trouve notamment motivé par la volonté de préserver une certaine autonomie des entreprises et de ne pas imposer des tâches administratives supplémentaires aux entreprises. La nécessité de la simplification administrative constitue également une préoccupation régulièrement exprimée par les partenaires sociaux. Dans ce contexte, l'importance du rôle du délégué à l'égalité est également mise en évidence, dès lors que ce dernier a notamment pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Il est finalement noté que l'ancrage du principe dans la loi n'apporte, certes, pas une solution définitive au problème, mais constitue un instrument important dans le cadre du processus continu de la lutte contre les inégalités notamment en matière de salaire.

Luxembourg, le 22 juin 2016

Le Président,
Georges ENGEL
Rapporteur pour avis

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892/06

N° 6892⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

**ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant**

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre
2007 portant réglementation du financement des partis
politiques**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Prési- dent du Conseil d'Etat (20.7.2016).....	1
2) Texte coordonné.....	5

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(20.7.2016)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, amendements adoptés par la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports lors de sa réunion du 28 juin 2016.

Je vous joins, à titre indicatif, un texte coordonné tenant compte de ces propositions d'amendement de la Chambre des Députés (figurant en caractères soulignés) ainsi que des propositions du Conseil d'Etat que la Commission a fait siennes (figurant en caractères italiques). (Les suppressions proposées respectivement par la commission parlementaire et le Conseil d'Etat figurent en caractères biffés.)

*

REMARQUE LIMINAIRE

Tel que suggéré par le Conseil d'Etat dans son avis du 8 mars 2016 au niveau des observations d'ordre légistique, la Commission modifie l'intitulé du projet de loi sous examen.

L'intitulé se lira désormais comme suit:

„Projet de loi portant

1. modification du Code du travail;
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant règlementation du financement des partis politiques“

Amendement 1

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 225-2 du Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail est modifié comme suit:

„Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L. 221 ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.“

Commentaire

Le nouvel article L. 225-2 définit le terme de „salaire“ en renvoyant au premier alinéa de l'article L. 221-1 qui détermine comme „salaire“: „la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature“.

Or, dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat estime que cette définition du salaire n'est pas identique à celle de rémunération, retenue dans la directive¹, alors qu'elle ne reprend pas tous les éléments de la définition de la rémunération figurant dans la directive précitée. Pour éviter tout problème d'interprétation, et afin de disposer en droit national d'une transposition conforme à la directive, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, que les éléments de la définition de „rémunération“ prévue par la directive soient repris dans le texte national.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale fait droit à cette observation tout en maintenant le terme „salaire“ au lieu de celui de „rémunération“ et celui de „salarié“ au lieu de „travailleur“.

Amendement 2

A l'article 1^{er} du projet de loi, le paragraphe 1^{er} de l'article L. 225-3 du Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail est modifié comme suit:

„(1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives nerveuse.“

Commentaire

Le nouvel article L. 225-3 donne en son paragraphe 1^{er} une définition précise de la notion de „travail de valeur égale“. Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions de l'article L. 3221-4 du Code du travail français.

La valeur du travail est jugée par rapport à un ensemble composé de qualifications, d'expériences et de pratiques professionnelles, de responsabilités et d'efforts dont le salarié doit faire preuve pour pouvoir l'exécuter.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat constate que le texte gouvernemental s'est inspiré de la législation française, tout en reformulant, sans autre explication, le libellé. Il demande en conséquence de reprendre la formulation prévue par l'article L. 3221-4. Il estime que si les auteurs s'inspirent aussi fortement de législations étrangères, il est préférable, en vue de l'interprétation jurisprudentielle de ces textes, de les reprendre textuellement plutôt que d'y apporter des modifications sans explication évidente.

Amendement 3

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 225-4 du Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail est modifié comme suit:

„Est à considérer comme nulle et non avenue Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention individuelle ou collective de travail ou un règlement intérieur

¹ Directive 2006/54/CE (abrogeant la directive 75/117/CEE du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.

Commentaire

Le nouvel article L. 225-4 reprend de l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974² la nullité de plein droit comme sanction de toute disposition contraire au principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, introduit par le nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail, que cette disposition soit prévue dans une convention de travail individuelle, donc un contrat entre employeur et salarié, dans une convention collective de travail, ou dans un règlement d'entreprise s'appliquant à tout ou partie du personnel.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat constate que le nouvel article L. 225-4 reprend encore le même principe que celui énoncé par l'article L. 3221-7 du Code du travail français, à savoir que toute clause contractuelle ou de convention collective ou disposition d'un règlement intérieur d'entreprise est nulle si elle est contraire au principe de l'égalité de rémunération. L'article ne reprend néanmoins pas la précision donnée par la législation française, et contenue jusqu'à présent dans le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974, à savoir que la rémunération plus élevée dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé. Le Conseil d'Etat demande que le texte soit complété en ce sens afin de le rendre plus clair et de régler de manière explicite l'hypothèse d'une inégalité détectée. Le juge saisi d'un litige n'aura qu'à substituer le salaire plus élevé et ce – *ab initio* – à celui du salarié concerné. Ceci d'autant plus, que dans le passé la justice a déjà eu l'occasion d'appliquer cette disposition.

En outre, le Conseil d'Etat estime que l'article L. 225-4 tel que prévu au projet de loi est superflu, alors que l'article L. 241-9 du Code du travail énonce déjà le principe suivant lequel toutes les dispositions contraires au principe d'égalité figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs, sont à considérer comme nulles et non avenues. Cet article va même plus loin, alors qu'il englobe non seulement les salariés, mais également les travailleurs indépendants.

Par ailleurs, la commission suggère de préciser à l'endroit de l'alinéa premier du nouvel article L. 225-4 que le contrat visé en l'occurrence est le contrat „de travail“, ceci afin de délimiter clairement le champ d'application.

Amendement 4

A l'article 1^{er} du projet de loi, l'article L. 225-6 du Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail est modifié comme suit:

„Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L. 225-1.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.“

Commentaire

Le nouvel article L. 225-6 introduit une sanction pénale dont est punissable l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes. Tandis que le règlement grand-ducal de 1974 prévoyait comme conséquence d'une inégalité constatée la substitution à la rémunération entachée de nullité de la rémunération plus élevée, l'employeur est désormais passible d'une amende pouvant aller de 251 euros à 25.000 euros.

² <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/1974/0056/a056.pdf#page=3>

Le montant des nouvelles amendes introduites correspond à celui en vigueur pour d'autres violations du droit du travail en matière de salaire, comme par exemple celle prévue à l'article L. 222-10 relatif au salaire social minimum ou encore celle prévue à l'article L. 223-3 relatif à l'échelle mobile des salaires.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat s'oppose formellement au libellé de l'article L. 225-6 en projet pour violation du principe de l'égalité des peines, tel que prévu à l'article 14 de la Constitution.

Le Conseil d'Etat suggère dès lors d'adopter la formulation suivante:

„Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 225-1.“

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale reprend le texte proposé par le Conseil d'Etat tout en supprimant la référence à un paragraphe 1^{er}, contenu dans la proposition de texte du Conseil d'Etat, paragraphe qui n'existe pas dans l'article auquel il est fait référence.

Amendement 5

A l'article 2 du projet de loi, l'alinéa 5 nouveau de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est modifié comme suit:

„L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1^{er}, au point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.“

Amendement 6

A l'article 2 du projet de loi, l'alinéa 7 nouveau de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est modifié comme suit:

„L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1^{er}, au point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.“

Commentaire des amendements 5 et 6

La commission se rallie au Conseil d'Etat qui exige, sous peine d'opposition formelle, de préciser qu'il s'agit de „la dotation prévue au point 2 du paragraphe 2^e“. Toutefois, elle procède à la correction nécessaire au niveau des références.

Amendement 7

A l'article 4 du projet de loi, les points 1^{er} et 2 sont modifiés comme suit:

„Pour les élections législatives de 2018 premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, la dotation prévue à l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est calculée de la manière suivante:

1. 50% du montant de la dotation due sur base de l'alinéa 1^{er}, du point 2 de l'article sont versés au parti politique sans préjudice du sexe des candidats figurant sur les listes présentées;
2. 50% du montant de la dotation due sur base de l'alinéa 1^{er}, du point 2 de l'article sont versés suivant le modèle de calcul figurant à l'alinéa 6.“

Commentaire

La commission se rallie au Conseil d'Etat qui exige, sous peine d'opposition formelle, de préciser qu'il s'agit de „la dotation prévue au point 3 du paragraphe 2^e“. Toutefois, elle procède à la correction nécessaire au niveau des références.

*

Au nom de la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire sur les amendements ci-dessus de façon à permettre à la Chambre des Députés de procéder au vote sur le projet de loi sous rubrique dès la rentrée parlementaire au mois d'octobre.

Copie de la présente est adressée pour information à Monsieur Xavier Bettel, Premier Ministre, Ministre d'Etat, à Monsieur Fernand Etgen, Ministre aux Relations avec le Parlement, et à Madame Lydia Mutsch, Ministre de l'Egalité des chances.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Mars DI BARTOLOMEO

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

~~ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions
du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et
portant~~

1. ~~modification du Code du travail;~~
2. ~~modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.~~

Art. 1^{er}: Le Code du travail est modifié comme suit:

1. Le Titre II du Livre II est complété par un nouveau Chapitre V qui prend la teneur suivante:

„Chapitre V. – Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Art. L. 225-1. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Art. L. 225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ~~tel que défini à l'alinéa premier de l'article L. 221~~ ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Art. L. 225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable ~~composé de leurs~~ connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de ~~leurs~~ capacités découlant de l'expérience acquise, de ~~leurs~~ responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique ~~respectives nerveuse.~~

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Art. L. 225-4. ~~Est à considérer comme nulle et non avenue~~ Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention individuelle ou collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.

Art. L. 225-5. ~~L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.~~

Art. L. 225-6. ~~Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles~~ Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L. 225-1.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

2. L'article L. 242-2 est modifié comme suit:
 1. au paragraphe (2), les termes „l'Egalité des chances“ sont remplacés par les termes „l'emploi“;
 2. le paragraphe (4) prend la teneur suivante: „(4) En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.“.
3. Le paragraphe (2) de l'article L. 243-4 est complété comme suit:
 1. au point 2. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes: „et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise.“;
 2. au point 3. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes „notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision.“.

Art. 2: L'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est complété par quatre ~~nouveaux~~ nouveaux alinéas qui prennent la teneur suivante:

„L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1^{er}, ~~au~~ point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1^{er}, ~~au~~ point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe.“

Art. 3: Il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions de l'article 2 de la présente loi au cours de la première année suivant les élections tombant sous son champ d'application.

Art. 4: Disposition transitoire

~~Pour les élections législatives de 2018 premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi,~~ la dotation prévue à l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est calculée de la manière suivante:

1. 50% du montant de la dotation due sur base de l'alinéa 1^{er}, ~~du~~ point 2 de l'article sont versés au parti politique sans préjudice du sexe des candidats figurant sur les listes présentées;

2. 50% du montant de la dotation due sur base de l'alinéa 1^{er} du point 2 de l'article sont versés suivant le modèle de calcul figurant à l'alinéa 6.

Art. 5: La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes „Loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018“.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892/07

N° 6892⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

portant

1. **modification du Code du travail**
2. **modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

* * *

AVIS COMPLÉMENTAIRE DU CONSEIL D'ÉTAT

(11.10.2016)

Par dépêche du 20 juillet 2016, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission de la santé, de l'égalité des chances et des sports lors de sa réunion du 28 juin 2016.

Au texte desdits amendements étaient joints un commentaire pour chacun des amendements ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi sous avis intégrant les amendements parlementaires.

Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire a modifié l'intitulé tel que proposé dans son avis du 8 mars 2016.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire a repris la définition du terme „rémunération“ de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, tout en maintenant le terme „salaire“ au lieu de „rémunération“ et en maintenant dans la définition le terme de „salarié“ au lieu de „travailleur“ retenu dans la directive. Le Conseil d'État peut néanmoins lever son opposition formelle, car le champ d'application du Code du travail se limite aux salariés. Les auteurs du texte de loi doivent être conscients que les termes de „rémunération“ et de „travailleurs“ sont plus larges que ceux retenus dans le projet de loi sous avis. Afin de disposer d'une transposition complète de la directive, il y a dès lors lieu d'adapter également les textes législatifs concernant les fonctionnaires et les fonctionnaires communaux, tel que le Conseil d'État l'a relevé dans son avis du 8 mars 2016.

Il est suggéré à la commission parlementaire de prévoir des modifications législatives dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires et dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux, afin de disposer d'une transposition complète de la directive européenne 2006/54/CE en droit national.

Amendements 2 à 7

La commission parlementaire a fait siennes les propositions du Conseil d'État soulevées dans son avis du 8 mars 2016, de sorte que le Conseil d'État peut lever ses oppositions formelles.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 11 octobre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892/08

N° 6892⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

portant

1. **modification du Code du travail**
2. **modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA SANTE, DE L'EGALITE
DES CHANCES ET DES SPORTS**

(17.11.2016)

La Commission se compose de: M. Marc ANGEL, Rapporteur; Mme Cécile HEMMEN, Présidente de la Commission; Mmes Sylvie ANDRICH-DUVAL, Nancy ARENDT, MM. Gilles BAUM, Marc BAUM, Eugène BERGER, Mmes Tess BURTON, Claudia DALL'AGNOL, MM. Georges ENGEL, Gusty GRAAS, Jean-Marie HALSDORF, Mmes Martine HANSEN, Françoise HETTO-GAASCH, M. Alexandre KRIEPS, Mmes José LORSCHÉ, Martine MERGEN et M. Edy MERTENS, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi n° 6892 (PL 6892) fut déposé à la Chambre des Députés le 14 octobre 2015 au lendemain de sa présentation de celui-ci par Madame la Ministre de l'Egalité des chances sous forme d'avant-projet de loi aux membres de la commission compétente.

Basé sur la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux le 6 septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen le 27 mars 2014, le PL 6892 traduit l'intention du Gouvernement inscrite dans son programme gouvernemental de 2013 voulant que „*les inégalités salariales entre femmes et hommes soient abolies par la force de la loi*“.

Le 23 novembre 2015 a vu la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics aviser en premier le PL 6892. Après, ce fut au tour de la Chambre des Salariés et du Conseil National des Femmes du Luxembourg d'en faire de même les 11 respectivement 14 décembre 2015.

La Chambre de Commerce avisa le PL 6892 le 15 mars 2016, se faisant imiter en cela par le Comité du Travail féminin qui rendit même deux avis en relation avec ledit projet de loi, à savoir les 19 avril et 14 septembre 2016.

Alors que le groupe parlementaire CSV réclamait dès le 11 janvier 2016, par voie de lettre adressée au Président de la Chambre des Députés, une scission du PL 6892 – rendue, à ses yeux, nécessaire par le fait que ledit projet comporte deux volets, un premier dédié aux modifications du Code du Travail et un deuxième concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales –, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décida, le 25 avril 2016, de s'emparer du sujet et de préparer un avis circonstancié.

Vingt-quatre heures plus tard, le 26 avril 2016, et alors que l'avis du Conseil d'Etat relatif au PL 6892 se trouvait à la disposition de la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports depuis le 8 mars 2016, celle-ci l'analysa une première fois. A cette occasion, la décision, prise la veille par les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale d'émettre un avis sur

la partie du PL 6892 concernant le Code du Travail, fut majoritairement saluée par les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, notant que le groupe parlementaire CSV avait opté carrément pour une scission du projet de loi. Dans la foulée, les membres de ladite commission désignèrent Monsieur Marc ANGEL comme rapporteur du projet de loi.

Sur suggestions du Conseil d'Etat de modifier l'intitulé initial du PL 6892 (cf. sous „observations d'ordre légistique“ à la page 13 de son avis du 8 mars 2016), ainsi que de subdiviser le dispositif du PL 6892 en deux articles distincts – portant respectivement modification du Code du Travail (article 1^{er} du projet de loi initial) et de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques (articles 2 et 4 du projet de loi initial) –, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale décida par ailleurs d'accéder à la demande de la Haute Corporation.

Dans sa réunion du 22 juin 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale adopta finalement un avis relatif au premier volet du PL 6892, volet concernant certaines dispositions du Code du Travail.

Continuant leur examen du PL 6892, les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, en date du 28 juin 2016, se penchèrent sur l'avis formulé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale relatif au premier volet du PL 6892 – à savoir le volet concernant directement le Code du Travail et plus précisément l'article 1^{er} du projet de loi – et adoptèrent à l'unanimité toutes les propositions d'amendements faites par leurs homologues députés. La réunion du 28 juin 2016 vit aussi le groupe parlementaire CSV déposer deux amendements en relation avec le PL 6892 qui, mis au vote de la commission, furent cependant à chaque fois rejetés¹.

Une lettre d'amendements, transmise sous forme de dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat le 20 juillet 2016 et contenant tous les amendements adoptés par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale lors de sa réunion du 28 juin 2016, fit le 11 octobre 2016 l'objet d'un avis complémentaire de la part du Conseil d'Etat.

Cet avis complémentaire fit l'objet d'une nouvelle réunion de la commission compétente en date du 8 novembre 2016, où celle-ci prit finalement la décision de prévoir pour le 17 novembre 2016 l'adoption d'un projet de rapport en relation avec le PL 6892.

*

1 Contrairement au Gouvernement qui entend promouvoir la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la sphère de la prise de décision politique en proposant l'instauration d'un quota obligatoire de 40% du sexe sous-représenté sur les listes électorales et la mise en place de sanctions financières en cas de non-respect des minima imposés, le groupe parlementaire CSV est d'avis que cette stratégie ne constitue pas la meilleure voie pour parvenir à une représentation plus égalitaire des hommes et des femmes en politique. En clair, le CSV ne veut pas d'un quota obligatoire imposé par le législateur, mais est davantage attaché à une démarche volontariste en la matière.

Dans cette logique, et en l'absence d'une réflexion plus approfondie sur le système électoral au Luxembourg, le CSV propose de mettre en œuvre non pas un système de pénalités en cas de non-respect des quotas minima pour chaque sexe, mais un système qui incite de manière positive les partis politiques à œuvrer pour une meilleure représentation. D'où la proposition du CSV de prendre comme base la loi électorale du 18 février 2003 et plus précisément son article 93 – c'est-à-dire de majorer les montants que les partis politiques se voient allouer dans le cadre de celle-ci – plutôt que la loi sur le financement des partis politiques de 2007.

La majoration sera échelonnée en fonction du pourcentage minimum de candidats/candidates que les partis politiques présenteront sur les listes à l'occasion des élections législatives et européennes. Ces éventuelles majorations ne sauraient être allouées que tous les 5 ans au moment des élections législatives, ceci afin d'éviter que la promotion d'une meilleure représentation ne devienne un enjeu financier et ne soit utilisée par les partis politiques pour renflouer leurs caisses. Par ailleurs, leur montant devra être fixé de manière équilibrée afin de constituer un incitatif pour les partis politiques à présenter des listes plus proportionnées tout en évitant toute sorte d'abus et de répercussions exagérées sur le budget de l'Etat. Les amendements proposés tiendraient compte de ces exigences.

Un pendant des amendements présentés par le groupe parlementaire CSV consisterait dans un changement de l'intitulé du présent projet de loi étant donné que la loi électorale de 2003 sera impactée et non la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Réagissant à la proposition d'amendements introduits par le groupe parlementaire CSV, Madame la Ministre de l'Egalité des chances la qualifie certes d'intéressante, mais rappelle que la présente majorité gouvernementale – par le biais de son programme gouvernemental de 2013 – avait pris la décision de ne point toucher à la loi électorale, mais de se servir plutôt de la loi sur le financement des partis politiques pour la confection du PL 6892. En l'occurrence, il s'agit d'un choix politique. Privilégiant une approche politique différente de celle du CSV et étant d'avis qu'il s'impose tout simplement de respecter la loi (ce serait donner un mauvais signal d'octroyer une récompense au groupe ou à la sensibilité politique qui ne l'enfreint pas), le Gouvernement a donc décidé de ne pas aller dans la direction d'un système de bonus.

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le PL 6892 poursuit les objectifs principaux suivants:

➤ *inscrire l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans la loi*

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes tient à des facteurs complexes qui sont souvent étroitement liés.

Certaines femmes sont tout simplement moins bien payées que les hommes pour faire le même travail.

Fréquemment, les femmes gagnent moins que les hommes alors qu'elles occupent des fonctions de valeur égale. Cette situation s'explique souvent par la façon dont sont évaluées leurs compétences par rapport à celles des hommes.

Les emplois requérant des compétences, qualifications ou expériences équivalentes tendent à être sous-évalués et moins bien payés lorsqu'ils sont majoritairement occupés par des femmes.

Par exemple, les employés travaillant aux caisses des supermarchés, qui sont souvent des femmes, gagnent moins que ceux chargés de tâches plus physiques, comme le réassortiment des rayons, qui sont généralement des hommes.

En outre, l'évaluation des performances, et donc le niveau des salaires et l'évolution de carrière, peuvent également privilégier les hommes.

Les écarts salariaux sont renforcés par la ségrégation des emplois. Les femmes et les hommes tendent encore à occuper des emplois différents. Alors que certains secteurs sont dominés par l'un ou l'autre sexe, les femmes prédominent à des postes moins valorisés et moins bien payés au sein d'une entreprise ou d'un même secteur.

Les femmes travaillent souvent dans des secteurs où leurs tâches sont moins valorisées et moins bien rémunérées que dans les secteurs dominés par les hommes. Ainsi, plus de 40% des femmes travaillent dans la fonction publique ou dans le secteur de la santé ou de l'éducation, soit deux fois plus que les hommes. Dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, 80% des travailleurs sont des femmes.

On trouve beaucoup de femmes dans des fonctions d'assistants administratifs ou de vendeurs, ou à des postes peu ou pas qualifiés: ces emplois représentent une part importante de la main-d'œuvre féminine. De nombreuses femmes occupent des postes mal rémunérés, par exemple dans le nettoyage et les soins.

Les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction ou à haute responsabilité. Ainsi, dans l'UE, elles ne sont que 16% à siéger dans les conseils d'administration des grandes entreprises, 3% à présider des conseils d'administration et 32% à poursuivre une carrière scientifique ou d'ingénieur.

Les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les responsabilités familiales et domestiques ne sont toujours pas partagées équitablement. La prise en charge de proches dépendants incombe essentiellement aux femmes. Les femmes sont bien plus nombreuses à opter pour un congé parental. Conjuguée au manque de structures d'accueil pour les enfants et les personnes âgées, cette situation contraint souvent les femmes à quitter le marché du travail: le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans s'élève à 64,7%, contre 89,7% pour les hommes.

Même si le travail à temps partiel peut être un choix personnel, les femmes y recourent davantage pour concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Or, on constate un écart de salaire horaire entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein. 32% des femmes travaillent à temps partiel en Europe, contre seulement 8% des hommes.

Les femmes connaissent donc plus d'interruptions de carrière et ont des journées de travail plus courtes, ce qui peut peser sur leur évolution et leurs perspectives professionnelles. Cela signifie aussi qu'au final, elles gagnent moins bien leur vie.

Dans son programme de 2013, le Gouvernement s'est engagé à abolir les inégalités salariales entre femmes et hommes „*par la force de la loi*“.

Des dispositions relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes seront ainsi désormais inscrites dans la loi, au Code du travail, tel qu'il avait été proposé dans la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen en mars 2014.

Ainsi, avec l'introduction d'un nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du Travail intitulé „Egalité salariale entre les hommes et les femmes“, tout employeur doit assurer l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite au nouvel l'article L. 225-1 du Code du Travail sera puni d'une amende de 251 à 25.000 euros, et au double de l'amende en cas de récidive.

➤ *simplifier les procédures administratives du Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes et du Programme des Actions positives*

Aussi, le présent projet de loi a pour objet de transposer certaines dispositions du Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018.

Les demandes pour une majoration de certaines aides à l'embauche de personnes appartenant au sexe sous-représenté ne seront plus soumises pour avis au STATEC, mais seront directement adressées au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, ceci pour accélérer et simplifier la procédure administrative.

Dans le cadre du programme des actions positives, auquel peuvent participer les entreprises à titre volontaire, la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision sera dorénavant un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel.

Dans le même cadre, la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans les entreprises sera dorénavant également un tel critère.

➤ *tendre vers la parité en politique par le biais de quotas*

Dans son programme de 2013, le Gouvernement s'est engagé à modifier „la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives“.

En ce sens, l'article 2 du projet de loi a pour objet de transposer la volonté du Gouvernement d'améliorer la parité politique.

Si les femmes participent aux élections politiques autant que les hommes, elles sont très minoritaires parmi les élus.

Plusieurs arguments soutiennent l'adoption dans la loi de quotas favorables à l'élection des femmes:

- l'expérience prouve que les quotas sont la meilleure façon de mieux équilibrer la représentation des deux sexes. C'est ainsi que dans les pays où des quotas furent adoptés, on a vu les plus grands progrès vers la représentation égale des deux sexes;
- l'inscription de quotas dans la loi aide à contourner la résistance des dirigeants traditionalistes masculins des partis, en forçant la main à des élites récalcitrantes qui font obstacle à l'investiture et à l'élection de femmes candidates;
- les femmes élues deviennent des exemples pour les autres femmes: en permettant l'élection de quelques femmes, les quotas stimulent l'intérêt des femmes pour la politique;
- les quotas prévus par la loi forcent les partis à trouver et à former de bonnes candidates – effort qu'ils ne feraient peut-être pas autrement;
- les femmes députées et ministres sont plus susceptibles que leurs collègues masculins de prôner des projets de loi qui supprimeront les obstacles à l'élection d'un plus grand nombre de femmes;
- les quotas prévus par la loi ne sont pas discriminatoires, mais corrigent au contraire une discrimination structurelle existante, si on admet que tout pays compte autant de bonnes candidates potentielles que de bons candidats;
- les quotas ne limitent pas la liberté de choix des électeurs; au contraire, ils donnent le choix d'élire des femmes aussi bien que des hommes.

La sanction financière prévue au présent projet de loi pour non-respect de ce quota est prévue de manière progressive, proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté.

Plus un parti s'écarte du seuil minimal de 40% plus grande sera la sanction financière à supporter.

Le financement sera ainsi adapté proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté.

*

III. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) – avis du 23 novembre 2015

Dans son avis du 23 novembre 2015, la Chambre des fonctionnaires et employés publics, soutient la mesure législative et approuve le projet de loi.

Chambre des salariés (CSL) – avis du 11 décembre 2015

Le 11 décembre 2015 la Chambre des Salariés dans son avis a déclaré approuver le projet de loi dans son ensemble. Elle propose aussi que dans la pratique l'Inspection du travail et des mines soit à même de procéder à des contrôles réguliers de l'égalité de salaire via le logiciel „LOGIB-LUX“.

Conseil national des femmes (CNFL) – avis du 14 décembre 2015

Le 14 décembre 2015, le Conseil National des Femmes du Luxembourg a rendu un avis dans lequel il formule un certain nombre de remarques et félicite le Gouvernement pour le projet.

Chambre de Commerce (CC) – avis du 15 mars 2016

Dans un avis du 16 février 2016, la Chambre de Commerce est critique sur les critères en vue de déterminer des travaux de valeur égale et n'est pas favorable à une modification du Code du travail.

Elle estime que les qualités professionnelles du salarié (telles que la qualification ou la performance du salarié) devraient pouvoir justifier une différenciation salariale sur un même poste de travail.

La Chambre de Commerce est également d'avis que toute tentative de définition au moyen de critères légaux de ce qu'il faut entendre par travail de valeur égale est délicate, sinon risquée, au vu de la complexité des situations individuelles qui peuvent se présenter.

Néanmoins, la Chambre de Commerce salue l'initiative de simplifier la procédure d'obtention de l'aide financière en cas d'engagement du sexe sous-représenté.

La Chambre de Commerce n'est pas favorable à l'ajout de critères d'éligibilité pour participer aux actions positives.

Quant au quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes électorales, cette avancée concrète en matière d'égalité des femmes et des hommes est saluée par la Chambre de Commerce.

Comité du Travail féminin (CTF) – avis des 19 avril et 14 septembre 2016

Le 19 avril 2016, le Comité du Travail Féminin (CTF) a rendu son avis sur le projet de loi.

Le CTF salue l'initiative qui s'inscrit dans une démarche de simplification administrative et d'accélération des procédures d'embauche de demandeurs et de demandeuses d'emploi inscrit(e)s à l'ADEM qui appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminé.

En ce qui concerne les modifications au programme des Actions positives, le CTF soutient la démarche en-soi. Néanmoins, le CTF estime que l'obligation doit être une obligation de moyens et non pas de résultats afin de motiver les entreprises. Pour ce qui est de la composition des conseils d'administration, la période de 24 mois envisagée pour équilibrer la parité homme-femme est, de l'avis du CTF, irréaliste, étant donné que la plupart des mandats sociaux dure jusqu'à 6 ans tel que précédemment exposé. Le CTF souhaite encore rappeler que certains secteurs ont des besoins particuliers et nécessitent

des dispositions adaptées aux spécificités de leur secteur. Par conséquent, une approche uniforme pour participer au programme des Actions positives gagnerait à être remise en cause.

Quant au logiciel LOGiB-Lux, le CTF s'interroge sur la pratique législative d'ancrer un programme informatique bien spécifique dans la loi. Etant donné que le domaine ICT est très innovant, ce programme pourrait être, au vu de l'évolution du marché, rapidement obsolète.

Le CTF approuve l'abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et l'intégration des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du Travail.

Finalement, le CTF s'interroge sur l'opportunité de la seule amende en cas de non-respect des dispositions sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et insiste sur la nécessité de soutenir le principe d'égalité salariale par une campagne de sensibilisation.

*

IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Avis du 8 mars 2016

La Haute Corporation a rendu son premier avis en date du 8 mars 2016, cet avis porte à la fois sur le projet de loi 6892 que sur la proposition de loi 6611.

1. Quant aux Dispositions relatives au Code du travail

Le Conseil d'Etat donne à considérer dans ses observations générales que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 transposant le principe de l'égalité de rémunération en droit national s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires, tel que modifiée par la suite, de même que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux, tel que modifiée, interdisent l'inégalité de traitement fondée sur le sexe en général, mais ne transposent pas l'entièreté des dispositions de la directive 2006/54/CE.

Le Conseil d'Etat demande que la directive 2006/54/CE soit également transposée dans les statuts des fonctionnaires et des fonctionnaires communaux précités.

A défaut d'adaptation législative du statut des fonctionnaires – alors qu'il ressort du projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 que le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 sera abrogé –, le Luxembourg risque une procédure d'infraction pour défaut de transposition complète de la directive 2006/54/CE. Ceci d'autant plus que, alors que l'article 11(5) de la Constitution réserve à la loi les principes régissant les droits des travailleurs, le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 ne pouvant dès lors pas subsister de manière autonome.

Le Conseil d'Etat note que l'article L. 225-1 en projet reprend le libellé de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974, tout en remplaçant le terme „rémunération“ par celui de „salaire“.

Finalement, le Conseil d'Etat attire l'attention sur le fait que la directive 2006/54/CE utilise néanmoins le terme de „rémunération“, étant donné qu'il s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

Le Conseil d'Etat estime que cette définition du salaire n'est pas identique à celle de rémunération retenue dans la directive, alors qu'elle ne reprend pas tous les éléments de la définition de la rémunération figurant dans la directive précitée.

Pour éviter tout problème d'interprétation, et afin de disposer en droit national d'une transposition conforme à la directive, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, que les éléments de la définition de „rémunération“ prévue par la directive soient repris dans le texte national.

Le Conseil d'Etat constate que le nouvel article L. 225-3 donne en son paragraphe 1^{er} une définition précise de la notion de „travail de valeur égale“.

Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions de l'article L. 3221-4 du Code du Travail français. Le texte gouvernemental s'est inspiré de la législation française, tout en en reformulant, sans autre explication, le libellé.

Il demande, en conséquence, de reprendre la formulation prévue par l'article L. 3221-4. Il estime que, si les auteurs s'inspirent aussi fortement de législations étrangères, il est préférable, en vue de l'interprétation jurisprudentielle de ces textes, de les reprendre textuellement plutôt que d'y apporter des modifications sans explication évidente.

Le Conseil d'Etat constate aussi que le nouvel article L. 225-4 reprend encore le même principe que celui énoncé par l'article L. 3221-7 du Code du Travail français, à savoir que toute clause contractuelle ou de convention collective ou disposition d'un règlement intérieur d'entreprise est nulle si elle est contraire au principe de l'égalité de rémunération. L'article ne reprend néanmoins pas la précision donnée par la législation française et contenue jusqu'à présent dans le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974, à savoir que la rémunération plus élevée dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé.

Le Conseil d'Etat demande que le texte soit complété en ce sens afin de le rendre plus clair et de régler de manière explicite l'hypothèse d'une inégalité détectée. Le juge saisi d'un litige n'aura qu'à substituer le salaire plus élevé et ce – ab initio – au salarié concerné. Ceci d'autant plus, que dans le passé, la justice a déjà eu l'occasion d'appliquer cette disposition.

En outre, le Conseil d'Etat estime que l'article L. 225-4, tel que prévu au projet de loi est superflu, alors que l'article L. 241-9 du Code du Travail énonce déjà le principe suivant lequel toutes les dispositions contraires au principe d'égalité figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs, sont à considérer comme nulles et non avenues. Cet article va même plus loin, alors qu'il englobe non seulement les salariés, mais également les travailleurs indépendants.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat estime que l'article L. 225-5 prévu par le projet de loi est superfétatoire, alors que les missions de l'Inspection du travail et des mines sont définies à l'article L. 612-1 (a et c) du Code du Travail.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'Etat s'oppose formellement au libellé de l'article L. 225-6 en projet pour violation du principe de l'égalité des peines tel que prévu à l'article 14 de la Constitution.

Le Conseil d'Etat suggère dès lors d'adopter la formulation suivante:

„Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 225-1.“

Ni le 2e point ni le 3e point de l'article 1^{er} n'appellent d'observations de la part du Conseil d'Etat.

2. Quant aux dispositions relatives à la loi sur le financement des partis politiques

Le Conseil d'Etat relève que les auteurs du projet de loi sous avis ne tiennent pas compte des spécificités du système électoral luxembourgeois.

Le système des élections législatives nationales se déroulant dans 4 circonscriptions par le biais de listes non bloquées, sur lesquelles les candidats peuvent être librement choisis, n'est peut-être pas tout à fait propice à une simple introduction de quotas. Ceci d'autant plus, alors que les quotas ne doivent être respectés que sur le plan national – et donc non pas par circonscription – et que sont prévues de simples sanctions financières.

S'il est indéniable que le Gouvernement se devait d'agir pour contrecarrer la sous-représentation des femmes en politique, il aurait été souhaitable d'accompagner cette action d'une réflexion plus étendue sur notre système électoral. Par ailleurs, et afin d'assurer que les quotas prévus soient respectés, il aurait été souhaitable d'assortir les mesures envisagées de conséquences plus contraignantes qu'une simple diminution de la dotation financière allouée.

Le Conseil d'Etat se demande pourquoi les auteurs n'utilisent pas la notion de sexe sous-représenté dans le projet de loi, alors qu'il s'agit de la volonté affichée du Gouvernement de faire cesser cette sous-représentation sur les listes électorales.

Le Conseil d'Etat relève en outre une confusion terminologique et exige, sous peine d'opposition formelle, que les auteurs clarifient la terminologie utilisée dans l'article 2, relative à la „dotation“, afin d'éviter l'insécurité juridique créée par la formulation choisie, en précisant qu'il s'agit de „la dotation prévue au point 2 du paragraphe 2“.

L'article 4 prévoit une période transitoire. L'indication de l'année des élections, en l'occurrence 2018, risque de poser problème en cas d'élections anticipées. Le Conseil d'Etat préconise de se référer „aux premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi“.

En outre, le Conseil d'Etat a formulé une remarque d'ordre légistique et a proposé un changement d'intitulé.

Avis complémentaire du 11 octobre 2016

Le Conseil d'Etat a rendu en date du 11 octobre 2016 un avis complémentaire dans lequel il lève les oppositions formelles qui avaient été formulées.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Observation liminaire

Le commentaire des articles se limite aux points essentiels du projet de loi tel qu'il a été déposé à la Chambre des Députés par Madame la Ministre de l'Egalité des chances et adapté à la suite des avis du Conseil d'Etat (avis du 8 mars 2016 et avis complémentaire du 11 octobre 2016). Pour l'analyse détaillée, il est renvoyé au commentaire des articles accompagnant le texte du projet de loi tel que déposé.

Intitulé

Le projet de loi, tel que déposé le 14 octobre 2015 à la Chambre des Députés, a vu son intitulé changer pour tenir compte d'une observation d'ordre légistique formulée par le Conseil d'Etat dans son avis du 8 mars 2016.

Structure du projet de loi

- Le projet de loi n° 6892 (PL 6892) comprend deux volets, dont
 - le premier concerne certaines dispositions du Code du Travail (donc directement le droit du travail), et
 - le second porte sur la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.
- Toutes les dispositions impactant le Code du Travail se retrouvent dans l'article 1^{er} du PL 6892, tandis que celles en lien avec la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales sont couvertes par son article 2.
- L'article 3 du PL 6892 prévoit une évaluation des dispositions contenues dans son article 2, ceci au cours de la première année suivant les élections tombant sous son champ d'application, à savoir les élections législatives nationales et les élections devant désigner les représentants luxembourgeois au Parlement européen.
- L'article 4 du PL 6892 fait état d'une disposition transitoire.
- Le premier volet du PL 6892, en relation directe avec le droit du travail, est subdivisé en trois points, en l'occurrence:
 - un point 1 introduisant un nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du Travail relatif à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes;
 - un point 2 prévoyant une simplification administrative en matière de demande d'aides à l'embauche de personnes du sexe sous-représenté; ainsi
 - qu'un point 3 ajoutant deux nouveaux éléments aux conditions nécessaires pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives dans les entreprises.
- Le deuxième volet du PL 6892, ayant trait à la réglementation du financement des partis politiques, complète l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 y afférente de quatre alinéas nouveaux. S'y ajoutent un article 3 prévoyant une évaluation des effets du PL 6892 au cours de la première année suivant les élections concernées ainsi qu'un article 4 instaurant une période transitoire.

Article 1^{er}: Modification du Code du travail

(Un nouveau Chapitre V vient compléter le Titre II du Livre II du Code du Travail relatif à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et modifie conséquemment en son point 1 les articles L. 225-1, L. 225-2, L. 225-3, L. 225-4, L. 225-5 et L. 225-6, ainsi qu'en ses points 2 et 3, les articles L. 242-2 respectivement L. 243-3.)

En ce qui concerne le volet „emploi“, le projet de loi n° 6892 – à l’instar de la proposition de loi n° 6611 relative à l’égalité salariale entre hommes et femmes sur laquelle il s’appuie, déposée en son temps par Monsieur le Député Lucien Lux et reprise par la suite par Madame la Députée Cécile Hemmen – propose une refonte des textes relatifs à l’égalité des salaires entre femmes et hommes. Par ailleurs, il introduit encore une simplification administrative en matière de demande d’aides à l’embauche de personnes du sexe sous-représenté, ainsi que la formalisation du programme des actions positives dans les entreprises.

Article L. 225-1

Le nouvel article L. 225-1 introduit une obligation légale pour tout employeur de respecter pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l’égalité de salaire entre les hommes et les femmes, en disposant que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Il reprend ainsi la formulation de l’article 1^{er} du règlement grand-ducal de 1974, sauf à remplacer le terme de „rémunération“ par celui de „salaire“, conformément à la terminologie uniformisée par l’introduction du statut unique pour le secteur privé en 2008.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d’Etat, dans ses observations générales, donne à considérer que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 transposant le principe de l’égalité de rémunération en droit national, s’applique tant au secteur public qu’au secteur privé. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires, tel que modifiée par la suite, de même que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux, tel que modifiée, interdisent l’inégalité de traitement fondée sur le sexe en général, mais ne transposent pas l’entièreté des dispositions de la directive 2006/54/CE. C’est la raison pour laquelle la Haute Corporation demande que la directive 2006/54/CE soit également transposée dans les statuts des fonctionnaires et des fonctionnaires communaux précités. A défaut d’adaptation législative du statut des fonctionnaires, le Luxembourg risquerait une procédure d’infraction pour défaut de transposition complète de la directive 2006/54/CE.

Dans son avis relatif au premier volet du PL 6892, volet concernant certaines dispositions du Code du Travail, la Commission du Travail, de l’Emploi et de la Sécurité sociale estime cependant qu’en ce qui concerne la couverture de la fonction publique, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat. A ses yeux, la lecture combinée de l’article 1^{ter} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 2006/54/CE) et des articles 20 et suivants fait conclure que le principe de légalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires de l’Etat.

Pour ce qui est des fonctionnaires communaux, la Commission du Travail, de l’Emploi et de la Sécurité sociale préconise de se référer à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. La lecture combinée de l’article 1^{ter} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 200/CE) et des articles 22 et suivants fait conclure que le principe de l’égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires communaux.

Article L. 225-2

Le nouvel article L. 225-2 définit le terme de „salaire“ en renvoyant au premier alinéa de l’article L. 221-1 qui détermine comme „salaire“ „la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature“.

Le Conseil d’Etat – estimant dans son avis du 8 mars 2016 que cette définition du „salaire“ n’est pas identique à celle de „rémunération“ retenue dans la directive et dans le but de disposer en droit national d’une transposition conforme à celle-ci – demande, sous peine d’opposition formelle, que les éléments de la définition de „rémunération“, prévue par la directive, soient repris dans le texte national.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, en renvoyant dans son avis relatif au premier volet du PL 6892 aux explications sous le nouvel article L. 225-1, décide de faire droit à cette observation tout en maintenant le terme „salaire“ au lieu de celui de „rémunération“ et celui de „salarié“ au lieu de „travailleur“ (voir les explications sous l'article L. 225-1).

Article L. 225-3

Le nouvel article L. 225-3 donne en son paragraphe 1^{er} une définition précise de la notion de „travail de valeur égale“. Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions contenues dans le Code du Travail français. Dans celui-ci, en effet, la valeur du travail est jugée par rapport à un ensemble composé de qualifications, d'expériences et de pratiques professionnelles, de responsabilités et d'efforts dont le salarié doit faire preuve pour pouvoir l'exécuter.

Le paragraphe 2 du nouvel article L. 225-3 est repris de l'article 3 du règlement grand-ducal de 1974 et a pour objet de garantir des critères de classification et de promotion neutres en termes de genre, c'est-à-dire identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article L. 225-4

Le nouvel article L. 225-4 reprend de l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974 la nullité de plein droit comme sanction de toute disposition contraire au principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, introduit par le nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du Travail, que cette disposition soit prévue dans une convention de travail individuelle, donc un contrat entre employeur et salarié, dans une convention collective de travail, ou dans un règlement d'entreprise s'appliquant à tout ou partie du personnel.

Article L. 225-5

Tout comme l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974, le nouvel article L. 225-5 attribue la compétence pour contrôler l'application des dispositions du nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du Travail à l'Inspection du travail et des mines.

Sur proposition du Conseil d'Etat dans son avis du 8 mars 2016, considérant que l'article L. 225-5 prévu par le PL 6982 est superflète, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, dans son avis relatif au premier volet du PL 6892, se rallie à la Haute Corporation pour donc biffer cet article.

Article L. 225-6

Le nouvel article L. 225-6 introduit une sanction pénale dont est punissable l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes. En outre de la disposition du règlement grand-ducal de 1974 qui prévoyait comme conséquence d'une inégalité constatée la substitution à la rémunération entachée de nullité de la rémunération plus élevée, l'employeur est désormais passible d'une amende pouvant aller de 251 euros à 25.000 euros.

Article L. 242-2

Le deuxième point de l'article 1^{er} a pour objet de modifier, à des fins de simplification administrative, la procédure décrite à l'article L. 242-2 du Code du Travail, à respecter par les employeurs désirant obtenir une aide financière du Fonds pour l'emploi en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté, et prévoit dorénavant qu'au lieu d'adresser la demande au ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions, l'employeur fait parvenir son dossier directement au ministre ayant l'emploi et par conséquent le Fonds pour l'emploi dans ses attributions. Le fond de la demande restant inchangé, le ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions n'interviendra désormais plus dans la procédure, il est remplacé aux paragraphes 2 et 4 de l'article L. 242-2 par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Article L. 243-4

Le troisième point de l'article 1^{er} ajoute deux nouveaux éléments aux conditions prévues au paragraphe 2 de l'article L. 243-4 du Code du Travail, conditions à remplir par les entreprises pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives au sens du Chapitre III du Titre IV du Livre II du Code du Travail.

Article 2: Modification de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

(Modification de l'article 2 de la loi et ajout de deux nouveaux articles prévoyant

- *une évaluation des effets du PL 6892*
- *respectivement une période transitoire avant que ne jouent à plein les sanctions financières prévues par le projet de loi)*

En ce qui concerne le volet électoral, le PL 6892 propose l'introduction d'un quota de 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes électorales aux élections européennes et législatives. Le non-respect de ce quota sera sanctionné par le biais de la dotation financière publique due aux partis politiques prévue par la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant financement des partis politiques. Cette sanction est prévue de manière progressive proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté. Plus un parti s'écarte du seuil minimal de 40%, plus grande sera la sanction financière à supporter.

Article 2

Cet article entend modifier l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Les auteurs du PL 6892 proposent d'instaurer une obligation de faire figurer au moins 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes aux élections législatives, donc 24 candidats au moins. La moyenne sera établie au niveau national et non par circonscription.

Les listes ne répondant pas à cette condition ne seront pas écartées, mais la sanction consiste en une diminution progressive de la dotation financière acquise aux partis politiques en fonction du nombre de candidats par sexe sur la liste.

La diminution de la partie variable de la dotation financière du parti concerné est progressive allant de:

- 5% (pour un quota de 38,33%) à 75% (quota de moins de 25%) pour les élections législatives; et de
- 25% (quota de 33,33%) à 75% (0% d'un sexe) pour les élections européennes.

Il est également prévu d'introduire l'obligation de présenter des listes composées de 3 candidats de chaque sexe aux élections européennes. La diminution de la partie variable de la dotation va dans ce cas de 25% (2 candidats d'un sexe) à 75% (uniquement des candidats d'un sexe).

Article 3

Cet article prévoit une évaluation des effets de la loi au cours de la première année suivant les élections concernées. Une telle évaluation sera nécessaire pour, le cas échéant, ajuster le dispositif projeté.

Article 4

L'article 4 prévoit une période transitoire. L'indication de l'année des élections, en l'occurrence 2018, risquant de poser problème en cas d'élections anticipées, les auteurs du PL 6892, sur proposition du Conseil d'Etat, ont retenu de ne pas se référer à l'année 2018, mais „aux premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi“.

Lors de cette période transitoire, 50% du montant actuellement prévu en terme de dotation seront versés en dehors de toute considération de quotas. Les 50% restants seront distribués en fonction du modèle prévu à l'article 2. Pour les prochaines élections législatives, un parti qui ne respecte pas le quota de 40% risque dès lors une diminution allant de 2,5% de sa dotation (pour un quota de 38,33%) à 37,5% (pour un quota de moins de 25%).

*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports propose, en sa majorité, à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante:

*

PROJET DE LOI**portant****1. modification du Code du travail;****2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques****Art. 1^{er}:** Le Code du travail est modifié comme suit:

1. Le Titre II du Livre II est complété par un nouveau Chapitre V qui prend la teneur suivante:

„Chapitre V. – Egalité salariale entre les hommes et les femmes**Art. L.225-1.** Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.**Art. L.225-2.** Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.**Art. L.225-3.** (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Art. L.225-4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui qui comportait la disposition entachée de nullité.

Art. L.225-5. Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L.225-1.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.

2. L'article L.242-2 est modifié comme suit:

1. au paragraphe (2), les termes „l'Egalité des chances“ sont remplacés par les termes „l'emploi“;
2. le paragraphe (4) prend la teneur suivante: „(4) En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.“.

3. Le paragraphe (2) de l'article L.243-4 est complété comme suit:

1. au point 2. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes „et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise.“;
2. au point 3. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes „notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision.“.

Art. 2: L'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est complété par quatre alinéas nouveaux qui prennent la teneur suivante:

„L’attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l’alinéa 1^{er}, point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d’avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d’un seul sexe;
- 90% de la dotation s’il présente des listes comprenant 22 candidats d’un seul sexe;
- 85% de la dotation s’il présente des listes comprenant 21 candidats d’un seul sexe;
- 80% de la dotation s’il présente des listes comprenant 20 candidats d’un seul sexe;
- 70% de la dotation s’il présente des listes comprenant 19 candidats d’un seul sexe;
- 60% de la dotation s’il présente des listes comprenant 18 candidats d’un seul sexe;
- 50% de la dotation s’il présente des listes comprenant 17 candidats d’un seul sexe;
- 40% de la dotation s’il présente des listes comprenant 16 candidats d’un seul sexe;
- 30% de la dotation s’il présente des listes comprenant 15 candidats d’un seul sexe;
- 25% de la dotation s’il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d’un seul sexe.

L’attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l’alinéa 1^{er}, point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d’avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s’il présente des listes comprenant 2 candidats d’un seul sexe;
- 50% de la dotation s’il présente des listes comprenant 1 candidat d’un seul sexe;
- 25% de la dotation s’il présente des listes comprenant uniquement des candidats d’un seul sexe.“

Art. 3: Il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions de l’article 2 de la présente loi au cours de la première année suivant les élections tombant sous son champ d’application.

Art. 4: *Disposition transitoire*

Pour les premières élections législatives suivant l’entrée en vigueur de la présente loi, la dotation prévue à l’article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est calculée de la manière suivante:

1. 50% du montant de la dotation due sur base de l’alinéa 1^{er}, point 2 sont versés au parti politique sans préjudice du sexe des candidats figurant sur les listes présentées;
2. 50% du montant de la dotation due sur base de l’alinéa 1^{er}, point 2 sont versés suivant le modèle de calcul figurant à l’alinéa 6.

Luxembourg, le 17 novembre 2016

Le Rapporteur,
Marc ANGEL

La Présidente,
Cécile HEMMEN

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6892

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:27:15	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 3	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 2 - Mme Andrich (CSV)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	22	0	34	56
Procuration:	1	0	3	4
Total:	23	0	37	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	(M. Wilmes Serge)
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui		Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	Oui		Mme Modert Octavie	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schank Marco	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Wilmes Serge	Oui	
M. Wiseler Claude	Oui		M. Wolter Michel	Oui	
M. Zeimet Laurent	Oui				

LSAP					
M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

DP					
M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		Mme Brasseur Anne	Non	(M. Graas Gusty)
M. Delles Lex	Non		Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Baum Gilles)
M. Graas Gusty	Non		M. Hahn Max	Non	
M. Krieps Alexander	Non		M. Lamberty Claude	Non	
M. Mertens Edy	Non		Mme Polfer Lydie	Non	(M. Hahn Max)
M. Berger Eugénie	Non				

déi Lénk					
M. Baum Marc	Non		M. Wagner David	Non	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:

Le Secrétaire général:

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:27:15	
Scrutin: 3	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Description: Amendement 2 - Mme Andrich (CSV)	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

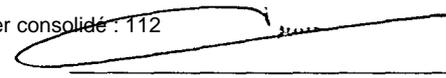
	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	22	0	34	56
Procuration:	1	0	3	4
Total:	23	0	37	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
---------------	------	---------------	---------------	------	---------------

n'ont pas participé au vote:

DP	
M. Berger-Eugène	

Le Président: 

Le Secrétaire général: 

6892

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:28:20	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 4	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Projet de loi 6892	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	30	21	3	54
Procuration:	4	1	0	5
Total:	34	22	3	59

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	

CSV					
Mme Adehm Diane	Abst.		Mme Andrich-Duval Sylvie	Abst.	
Mme Arendt Nancy	Abst.		M. Eicher Emile	Abst.	
M. Eischen Félix	Abst.		M. Gloden Léon	Abst.	
M. Halsdorf Jean-Marie	Abst.		Mme Hansen Martine	Abst.	(M. Wilmes Serge)
Mme Hetto-Gasch Françoise	Abst.		M. Lies Marc	Abst.	
Mme Mergen Martine	Abst.		M. Meyers Paul-Henri	Abst.	
Mme Modert Octavie	Abst.		M. Mosar Laurent	Abst.	
M. Oberweis Marcel	Abst.		M. Roth Gilles	Abst.	
M. Schank Marco	Abst.		M. Spautz Marc	Abst.	
M. Wilmes Serge	Abst.		M. Wiseler Claude	Abst.	
M. Wolter Michel	Abst.		M. Zeimet Laurent	Abst.	

LSAP					
M. Angel Marc	Oui		M. Arndt Fränk	Oui	
M. Bodry Alex	Oui		Mme Bofferding Taina	Oui	
Mme Burton Tess	Oui		M. Cruchten Yves	Oui	
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui		M. Di Bartolomeo Mars	Oui	
M. Engel Georges	Oui		M. Fayot Franz	Oui	
M. Haagen Claude	Oui		Mme Hemmen Cécile	Oui	
M. Negri Roger	Oui				

DP					
M. Bauler André	Oui		M. Baum Gilles	Oui	
Mme Beissel Simone	Oui		M. Berger Eugène	Oui	(M. Graas Gusty)
Mme Bresseur Anne	Oui	(M. Bauler André)	M. Delles Lex	Oui	
Mme Elvinger Joëlle	Oui	(M. Hahn Max)	M. Graas Gusty	Oui	
M. Hahn Max	Oui		M. Krieps Alexander	Oui	
M. Lamberty Claude	Oui		M. Mertens Edy	Oui	
Mme Polfer Lydie	Oui	(M. Baum Gilles)			

déi Lénk					
M. Baum Marc	Oui		M. Wagner David	Oui	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Non		M. Kartheiser Fernand	Non	
M. Reding Roy	Non				

Le Président:

Le Secrétaire général:

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:28:20

Scrutin: 4

Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol

Description: Projet de loi 6892

Président: M. Di Bartolomeo Mars

Secrétaire A: M. Frieseisen Claude

Secrétaire B: Mme Barra Isabelle

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	30	21	3	54
Procuration:	4	1	0	5
Total:	34	22	3	59

Nom du député

Vote

(Procuration)

Nom du député

Vote

(Procuration)

n'ont pas participé au vote:

CSV

M. Kaes Aly

Le Président:

Le Secrétaire général:

6892 - Dossier consolidé : 115

6892

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:23:15	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Article 1	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	54	0	3	57
Procuration:	3	0	0	3
Total:	54	0	3	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Oui		M. Anzia Gérard	Oui	
M. Kox Henri	Oui		Mme Lorsché Josée	Oui	
Mme Loschetter Viviane	Oui		M. Traversini Roberto	Oui	

CSV

Mme Adehm Diane	Oui	Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui
Mme Arendt Nancy	Oui	M. Eicher Emile	Oui
M. Eischen Félix	Oui	M. Gloden Léon	Oui
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui	Mme Hansen Martine	Oui
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui	M. Kaes Aly	Oui
M. Lies Marc	Oui	Mme Mergen Martine	Oui
M. Meyers Paul-Henri	Oui	Mme Modert Octavie	Oui
M. Mosar Laurent	Oui	M. Oberweis Marcel	Oui
M. Roth Gilles	Oui	M. Schank Marco	Oui
M. Spautz Marc	Oui	M. Wilmes Serge	Oui
M. Wiseler Claude	Oui	M. Wolter Michel	Oui
M. Zeimet Laurent	Oui		

LSAP

M. Angel Marc	Oui	M. Arndt Fränk	Oui
M. Bodry Alex	Oui	Mme Bofferding Taina	Oui
Mme Burton Tess	Oui	M. Cruchten Yves	Oui
Mme Dall'Agnol Claudia	Oui	M. Di Bartolomeo Mars	Oui
M. Engel Georges	Oui	M. Fayot Franz	Oui
M. Haagen Claude	Oui	Mme Hemmen Cécile	Oui
M. Negri Roger	Oui		

DP

M. Bauler André	Oui	M. Baum Gilles	Oui
Mme Beissel Simone	Oui	M. Delles Lex	Oui
M. Graas Gusty	Oui	M. Hahn Max	Oui
M. Krieps Alexander	Oui	M. Lamberty Claude	Oui
M. Mertens Edy	Oui	Mme Polfer Lydie	Oui (M. Hahn Max)
M. Baum Marc	Oui	M. Wagner David	Oui

M. Berger Eugène & déi Lénk *Mme Ehringer (M. Delles) OUI*
M. Braun (M. Berger) OUI

ADR

M. Gibéryen Gast	Non	M. Kartheiser Fernand	Non
M. Reding Roy	Non		

Le Président:

Le Secrétaire général:

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:23:15	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 1	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Article 1	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	54	0	3	57
Procuration:	3	0	0	3
Total:	57	0	3	60

Nom du député Vote (Procuration) Nom du député Vote (Procuration)

n'ont pas participé au vote:

DP

M. Berger Eugène	Mme Brasseur Anne → proc. E. Berger
Mme Elvinger Joëlle → proc. L. Delles	

Le Président:



Le Secrétaire général:

6892



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

1 et 2

Dépôt : Groupe parlementaire CSV

Dépôt : Mme Sylvie Andrich-Duval
24.11.2016

N° 6892

**Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du
Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant**

1. modification du Code du travail

**2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant
réglementation du financement des partis politiques**

Texte des amendements proposés par le Groupe parlementaire CSV

Amendement 1

L'intitulé du projet de loi est remplacé par l'intitulé suivant :

« Projet de loi portant

1. modification du Code du travail

2. modification de l'article 93 de la loi électorale du 18 février 2003 et portant modification - de la loi du 31 octobre 1977 portant fusion des communes de Asselborn, Boevange/Clervaux, Hachiville et Oberwampach - de la loi du 27 juillet 1978 portant fusion des communes de Arsdorf, Bigonville, Folschette et Perlé - de la loi du 23 décembre 1978 portant fusion des communes de Harlange et Mecher - de la loi du 23 décembre 1978 portant fusion des communes de Junglinster et de Rodenbourg »

Amendement 2

L'article 2 est remplacé par la disposition suivante :

« L'article 93 de la loi électorale du 18 février 2003 et portant modification - de la loi du 31 octobre 1977 portant fusion des communes de Asselborn, Boevange/Clervaux, Hachiville et Oberwampach - de la loi du 27 juillet 1978 portant fusion des communes de Arsdorf, Bigonville, Folschette et Perlé - de la loi du 23 décembre 1978 portant fusion des communes

de Harlange et Mecher - de la loi du 23 décembre 1978 portant fusion des communes de Junglinster et de Rodenbourg, point 1. est complété par un nouvel alinéa c) qui prend la teneur suivante:

- c) Le montant total de la dotation telle que résultant des points a) et b) est augmenté de:
- 5% si les partis et groupements politiques présentent des listes comprenant au moins 20 candidats de chaque sexe
 - 10% si les partis et groupements politiques présentent des listes comprenant au moins 21 candidats de chaque sexe
 - 15% si les partis et groupements politiques présentent des listes comprenant au moins 22 candidats de chaque sexe
 - 20% si les partis et groupements politiques présentent des listes comprenant au moins 23 candidats de chaque sexe
 - 25% si les partis et groupements politiques présentent des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe »

« L'article 93 de la loi électorale du 18 février 2003 et portant modification - de la loi du 31 octobre 1977 portant fusion des communes de Asselborn, Boevange/Clervaux, Hachiville et Oberwampach - de la loi du 27 juillet 1978 portant fusion des communes de Arsdorf, Bigonville, Folschette et Perlé - de la loi du 23 décembre 1978 portant fusion des communes de Harlange et Mecher - de la loi du 23 décembre 1978 portant fusion des communes de Junglinster et de Rodenbourg, point 2. est complété par un nouvel alinéa c) qui prend la teneur suivante:

- c) Le montant total de la dotation telle que résultant des points a) et b) est augmenté de 12,5% si les partis et groupements politiques présentent des listes comprenant au moins 2 candidats de chaque sexe. »

Exposé des motifs

Le CSV s'est engagé à promouvoir une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans tous les domaines et tous les niveaux de la société.

Ainsi, une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de prise de décision politique ainsi qu'un accès plus équitable et une meilleure participation des femmes aux structures du pouvoir et aux processus décisionnels est un objectif déclaré de longue date du CSV.

Le CSV a en effet depuis longtemps inscrit dans ses statuts le principe d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes. Il s'est engagé volontairement et sans que le législateur ait besoin d'intervenir dans cette voie. Les statuts du CSV prévoient, en ce qui concerne plus précisément les listes des candidats pour les élections législatives, les élections

européennes et, qui plus est, pour les élections communales que chaque sexe doit bénéficier d'une représentation obligatoire d'au moins 33% sur les listes en question. Le CSV est allé au-delà en fixant un seuil facultatif de 40% de représentation de chaque sexe pour ces mêmes élections. Si ce seuil est facultatif, il n'en demeure pas moins que ce seuil représente pour le CSV un objectif qu'il souhaite atteindre. A noter également que cette mesure ne peut être considérée comme une mesure isolée, mais constitue un élément parmi d'autres afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes tant au sein d'un parti qu'au sein de la société.

Le gouvernement entend promouvoir la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la sphère de la prise de décision politique en proposant l'instauration d'un quota obligatoire de 40% du sexe sous-représenté sur les listes électorales et la mise en place de sanctions financières en cas de non-respect des minima imposés. Le CSV est d'avis que cette stratégie ne constitue pas la meilleure voie pour parvenir à une représentation plus égalitaire des hommes et des femmes en politique.

Le CSV est et reste, au contraire, convaincu que les quotas minima décidés volontairement par les organes internes des partis politiques feront davantage avancer la question de la parité entre les sexes dans la sphère politique que des proratas imposés obligatoirement par le législateur. En fixant volontairement des seuils de représentation minimaux, un parti politique prend un engagement auquel il croit foncièrement. Il mettra, dès lors, cette décision en œuvre sans faux-semblants.

Alors que le CSV est, à côté du parti politique Déi Gréng, le premier des grands partis à avoir inscrit le principe d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans ses statuts et que cette représentation équilibrée est dans les faits loin d'être atteinte, le CSV est convaincu qu'il faille promouvoir une représentation plus proportionnée au niveau de la sphère politique. Pour le CSV, il s'agit d'amener les partis politiques à adopter dans leurs statuts des dispositions analogues, par exemple à celles auxquelles lui-même est soumis.

Dans cette logique, et en l'absence d'une réflexion plus approfondie sur le système électoral au Luxembourg, le CSV propose de mettre en œuvre non pas un système de pénalités en cas de non-respect des quotas minima pour chaque sexe, système qui ne garantirait nullement un changement de comportement des partis vis-à-vis de la nécessité d'une représentation politique plus équilibrée, mais un système qui incite de manière positive les partis politiques à œuvrer pour une meilleure représentation.

La proposition du CSV consiste à majorer les montants que les partis politiques se voient allouer dans le cadre de la loi électorale de 2003 telle que modifiée. Il nous semble plus logique de prendre comme base la loi électorale de 2003 plutôt que la loi sur le financement des partis politiques de 2007 dans la mesure où il s'agit de garantir un meilleur équilibre entre les candidats et les candidates au niveau des listes électorales établies à l'occasion d'élections. La majoration est échelonnée en fonction du pourcentage minimum de candidats/candidates que les partis politiques présenteront sur les listes à l'occasion des élections législatives et européennes.

Afin d'éviter que la promotion d'une meilleure représentation ne devienne un enjeu financier et soit utilisée par les partis politiques pour renflouer leurs caisses, il est évident que les éventuelles majorations ne sauraient être allouées que tous les 5 ans au moment des élections législatives. En outre, leur montant doit être fixé de manière équilibrée afin de constituer un incitatif pour les partis politiques à présenter des listes plus proportionnées en évitant

Commentaire de l'amendement 1 :

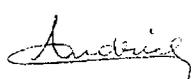
En raison de l'objet de l'amendement 2 portant modification d'une loi différente de celle de la proposition gouvernementale, à savoir de la loi électorale et non de la loi portant réglementation du financement des partis politiques.

Commentaire de l'amendement 2 :

L'amendement a pour objet de modifier l'article 93 de la loi électorale du 18 février 2003 en introduisant un nouveau montant supplémentaire sur le montant total de la dotation destinée à couvrir des frais des campagnes électorales à allouer aux partis et groupements politiques. Ce nouveau montant est accordé lorsqu'ils respectent, en outre des conditions prévues par ladite loi, la présentation d'un minimum d'un tiers de candidats de chaque sexe sur les listes à présenter pour les élections législatives et européennes. Il s'agit d'un système de majoration progressif proportionnel aux candidats du sexe sous-représenté en supplément au minimum du tiers exigé. Le tableau de correspondance « pourcent – personnes physiques » est le même que celui proposé par le projet de loi gouvernemental.

Pour ce qui est des listes de candidats aux élections législatives, la majoration du montant passe progressivement de 5% pour atteindre 25% pour une proportion de 40 % de candidats de chaque sexe. Est exigée la présentation d'un minimum de 33,33% de candidats de chaque sexe sur les listes de chacune des quatre circonscriptions. Au-delà, jusqu'à l'atteinte de l'objectif de 40%, le paramètre utilisé pour le contrôle sera la moyenne des candidatures du sexe sous-représenté figurant sur les listes présentées dans les quatre circonscriptions électorales.

En ce qui concerne la liste de candidats aux élections européennes dans la circonscription nationale unique, une majoration unique de 12,5% est accordée pour le minimum exigé d'un tiers de candidats jusqu'à l'atteinte de la proportion de 40%, ce qui équivaut dans les deux cas à un nombre absolu de 2 candidats.



Sylvie
Andrich-Duval



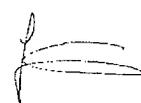
Nancy
Arendt



Laurent
Zeimet



Françoise
Hetto



Martine
Mergen

Députés

6892

Bulletin de Vote (Vote Public)

Date: 24/11/2016 16:26:12	Président: M. Di Bartolomeo Mars
Scrutin: 2	Secrétaire A: M. Frieseisen Claude
Vote: PL 6892 Code du trav. et fin. part. pol	Secrétaire B: Mme Barra Isabelle
Description: Amendement 1 - Mme Andrich (CSV)	

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	22	3	31	56
Procuration:	1	0	3	4
Total:	23	3	34	60

Nom du député	Vote	(Procuration)	Nom du député	Vote	(Procuration)
déi gréng					
M. Adam Claude	Non		M. Anzia Gérard	Non	
M. Kox Henri	Non		Mme Lorsché Josée	Non	
Mme Loschetter Viviane	Non		M. Traversini Roberto	Non	

CSV					
Mme Adehm Diane	Oui		Mme Andrich-Duval Sylvie	Oui	
Mme Arendt Nancy	Oui		M. Eicher Emile	Oui	
M. Eischen Félix	Oui		M. Gloden Léon	Oui	
M. Halsdorf Jean-Marie	Oui		Mme Hansen Martine	Oui	(M. Wilmes Serge)
Mme Hetto-Gaasch Françoise	Oui		M. Kaes Aly	Oui	
M. Lies Marc	Oui		Mme Mergen Martine	Oui	
M. Meyers Paul-Henri	Oui		Mme Modert Octavie	Oui	
M. Mosar Laurent	Oui		M. Oberweis Marcel	Oui	
M. Roth Gilles	Oui		M. Schank Marco	Oui	
M. Spautz Marc	Oui		M. Wilmes Serge	Oui	
M. Wiseler Claude	Oui		M. Wolter Michel	Oui	
M. Zeimet Laurent	Oui				

LSAP					
M. Angel Marc	Non		M. Arndt Fränk	Non	
M. Bodry Alex	Non		Mme Bofferding Taina	Non	
Mme Burton Tess	Non		M. Cruchten Yves	Non	
Mme Dall'Agnol Claudia	Non		M. Di Bartolomeo Mars	Non	
M. Engel Georges	Non		M. Fayot Franz	Non	
M. Haagen Claude	Non		Mme Hemmen Cécile	Non	
M. Negri Roger	Non				

DP					
M. Bauler André	Non		M. Baum Gilles	Non	
Mme Beissel Simone	Non		M. Berger Eugène	Non	
Mme Brasseur Anne	Non	(M. Hahn Max)	M. Delles Lex	Non	
Mme Elvinger Joëlle	Non	(M. Bauler André)	M. Graas Gusty	Non	
M. Hahn Max	Non		M. Krieps Alexander	Non	
M. Lamberty Claude	Non		M. Mertens Edy	Non	
Mme Polfer Lydie	Non	(M. Krieps Alexander)			

déi Lénk					
M. Baum Marc	Non		M. Wagner David	Non	

ADR					
M. Gibéryen Gast	Abst.		M. Kartheiser Fernand	Abst.	
M. Reding Roy	Abst.				

Le Président:

Le Secrétaire général:

6892/09

N° 6892⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

PROJET DE LOI

portant

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ÉTAT**

(29.11.2016)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'État, du 24 novembre 2016 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 24 novembre 2016 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 8 mars et 11 octobre 2016;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 29 novembre 2016.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Georges WIVENES

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

04



Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 17 novembre 2016

Ordre du jour :

- 6892 Projet de loi portant
1. modification du Code du travail
 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques
- Rapporteur : Monsieur Marc Angel
 - Adoption d'un projet de rapport

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt, M. Marc Baum, Mme Tess Burton, M. Gilles Baum remplaçant M. Gusty Graas, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Alexander Krieps, Mme Josée Lorsché, M. Edy Mertens

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gusty Graas, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Martine Mergen

*

Présidence : Mme Cécile Hemmen, Présidente de la Commission

*

- 6892** **Projet de loi portant**
- 1. modification du Code du travail**
 - 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

Dès le début de la réunion, Madame la Présidente de la Commission de l'Égalité des chances donne la parole à Monsieur le Rapporteur du PL 6892 qui se déclare heureux d'avoir été désigné comme rapporteur d'un projet de loi à portée éminemment nationale. Il est vrai que les projets de rapport qu'il a l'habitude de confectionner en tant que rapporteur

se réfèrent la plupart du temps à des sujets internationaux et ne concernent pas que le seul Grand-Duché.

Monsieur le Rapporteur du PL 6892 détaille son projet de rapport en précisant qu'il a consacré dans celui-ci une partie importante aux antécédents, notamment au fait que le présent projet de loi

- repose sur la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux le 6 septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen le 27 mars 2014, et
- traduit l'intention du Gouvernement inscrite dans son programme gouvernemental de 2013 voulant que « *les inégalités salariales entre femmes et hommes soient abolies par la force de la loi* ».

Figurent dans ces antécédents également les démarches initiées par le groupe parlementaire CSV qui

- réclamait dès le 11 janvier 2016, par voie de lettre adressée au Président de la Chambre des Députés, une scission du PL 6892 - rendue, à ses yeux, nécessaire par le fait que ledit projet comporte deux volets, un premier dédié aux modifications du Code du Travail et un deuxième concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales, et
- déposa dans la réunion du 28 juin 2016 de la commission deux amendements en relation avec le PL 6892, rejetés cependant à chaque fois lors de leur mise au vote.

Dans la partie consacrée dans son projet de rapport à l'objet du PL 6892, Monsieur le Rapporteur détaille encore une fois les trois objectifs principaux poursuivis par le projet de loi, à savoir :

- inscrire l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans la loi
- simplifier les procédures administratives du Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes et du Programme des Actions positives, et
- tendre vers la parité en politique par le biais de quotas.

Résumant dans son projet de rapport tous les avis formulés à l'intention du PL 6892, Monsieur le Rapporteur a mis davantage en exergue

- celui émis par la Chambre de commerce (notamment pour ses aspects critiques), ainsi que
- celui émis par le Comité du travail féminin (notamment pour ses réflexions sur le logiciel LOGIB-Lux).

Monsieur le Rapporteur du PL 6892 mentionne encore que son projet de rapport contient un commentaire de tous les articles du projet de loi tout comme une version coordonnée de celui-ci.

Après toutes ces explications fournies par Monsieur le Rapporteur du PL 6892 et sans qu'un membre de la commission n'y trouve quelque chose à redire, Madame la Présidente de la Commission de l'Égalité des chances fait procéder au vote du projet de rapport. Ce dernier est finalement adopté par les députés de la commission, les membres du groupe parlementaire CSV s'abstenant.

Luxembourg, le 1^{er} décembre 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

La Présidente,
Cécile Hemmen

02



Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 08 novembre 2016

Ordre du jour :

1. 6892 Projet de loi portant
 1. modification du Code du travail
 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques- Rapporteur : Monsieur Marc Angel
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 11 octobre 2016

2. 7050 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017 et modifiant :
 - 1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
 - 2) la loi modifiée du 1er décembre 1936 sur l'impôt foncier
 - 3) la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes, des droits d'accise sur l'eau-de-vie et des cotisations d'assurance sociale
 - 4) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée
 - 5) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs
 - 6) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2002
 - 7) le Code de la sécurité sociale
 - 8) la loi du 18 décembre 2015 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2016
 - 9) la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement
 - 10) la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles
 - 11) la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation
 - 12) la loi du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques- Rapporteur : Monsieur Claude Haagen
- Présentation et échange de vues avec Madame la Ministre concernant le volet « égalité des chances »

À partir de 10 heures (uniquement pour les membres de la Commission de la Santé):

3. 7050 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017 et modifiant :
- 1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
 - 2) la loi modifiée du 1er décembre 1936 sur l'impôt foncier
 - 3) la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes, des droits d'accise sur l'eau-de-vie et des cotisations d'assurance sociale
 - 4) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée
 - 5) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs
 - 6) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2002
 - 7) le Code de la sécurité sociale
 - 8) la loi du 18 décembre 2015 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2016
 - 9) la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement
 - 10) la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles
 - 11) la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation
 - 12) la loi du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques
- Rapporteur : Monsieur Claude Haagen
- Présentation et échange de vues avec Madame la Ministre concernant le volet « santé »

4. Divers

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Martine Hansen remplaçant Mme Nancy Arendt, M. Marc Baum, Mme Tess Burton, M. Gusty Graas, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Alexander Kriepps, Mme Josée Lorsché, Mme Martine Mergen, M. Edy Mertens

Mme Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des chances, Ministre de la Santé

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Égalité des chances

M. Jean-Claude Schmit, Directeur de la Santé

M. Xavier Poos, de la Direction de la Santé

M. Patrick Bellwald, M. Raoul Zimmer, du Ministère de la Santé

M. Gary Tunsch, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Jean-Paul Bever, Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Nancy Arendt, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Georges Engel

*

Présidence : Mme Cécile Hemmen, Présidente de la Commission

*

1. 6892 Projet de loi portant
1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007
portant réglementation du financement des partis politiques

Le Rapporteur du projet de loi n°6892 (PL 6892) remercie les membres des deux commissions parlementaires concernés par le projet de texte - la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ainsi que la Commission de l'Égalité des chances - pour le bon travail qu'ils ont effectué. Signe que le qualificatif « bon » n'est pas usurpé : les amendements élaborés par les deux commissions - ceux par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en relation avec le premier volet du PL 6892 concernant certaines dispositions du Code du Travail ainsi que ceux par la Commission de l'Égalité des chances en relation avec le deuxième volet du PL 6892 ayant trait à la réglementation du financement des partis politiques - n'ont pas donné lieu à d'observations majeures de la part du Conseil d'État dans son avis complémentaire du 11 octobre 2011.

De sorte qu'il pourra maintenant préparer son projet de rapport en toute sérénité en essayant de le faire de la manière la plus complète possible en évoquant dans celui-ci tous les points importants en relation avec le PL 6892 traités dans les deux commissions.

Une représentante parlementaire CSV, se référant à l'avis complémentaire du Conseil d'État dans lequel celui-ci signale de bien vouloir lever une opposition formelle qu'il avait encore formulée dans son premier avis du 8 mars 2016¹, aimerait savoir comment les autorités gouvernementales entendent réagir à la suggestion faite par la Haute Corporation dans son dernier avis comme quoi les auteurs du texte de loi doivent être conscients que les termes de «rémunération» et de «travailleurs» sont plus larges que ceux retenus dans le PL 6892 et qu'en vue de disposer d'une transposition complète de la directive européenne 2006/54/CE en droit national, il s'impose d'adapter également les textes législatifs concernant les fonctionnaires et les fonctionnaires communaux (en fait, la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires ainsi que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux).

¹ Le nouvel article L. 225-2 définit le terme de „salaire“ en renvoyant au premier alinéa de l'article L. 221-1 qui détermine comme «salaire» : «la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature».

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État estime que cette définition du salaire n'est pas identique à celle de rémunération, retenue dans la directive, alors qu'elle ne reprend pas tous les éléments de la définition de la rémunération figurant dans la directive précitée. Pour éviter tout problème d'interprétation, et afin de disposer en droit national d'une transposition conforme à la directive, le Conseil d'État avait demandé, sous peine d'opposition formelle, que les éléments de la définition de «rémunération» prévue par la directive soient repris dans le texte national.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a fait droit à cette observation tout en maintenant le terme «salaire» au lieu de celui de «rémunération» et celui de «salarié» au lieu de «travailleur».

Madame la Ministre de l'Égalité des chances lui répond que le Gouvernement et plus particulièrement MM. les Ministres du Travail et de la Fonction publique pensent qu'une telle adaptation s'avère non nécessaire étant donné qu'en ce qui concerne

- la couverture de la fonction publique, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. À leurs yeux, la lecture combinée de l'article 1^{er} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 2006/54/CE) et des articles 20 et suivants fait conclure que le principe de légalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires de l'État ;
- la couverture des fonctionnaires communaux, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. À leurs yeux, la lecture combinée de l'article 1^{er} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 200/CE) et des articles 22 et suivants fait conclure que le principe de l'égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires communaux.

Comme plus aucune question ou demande d'information n'émane de la bouche des membres de la commission, la Présidente de la Commission de l'Égalité des chances invite le Rapporteur du PL 6892 à finaliser son projet de rapport en relation avec ledit projet de texte dans les meilleurs délais pour que la commission puisse l'analyser et l'approuver à l'occasion de sa prochaine réunion.

2. 7050 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017 et modifiant :

1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

2) la loi modifiée du 1^{er} décembre 1936 sur l'impôt foncier

3) la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes, des droits d'accise sur l'eau-de-vie et des cotisations d'assurance sociale

4) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée

5) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs

6) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2002

7) le Code de la sécurité sociale

8) la loi du 18 décembre 2015 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2016

9) la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement

10) la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles

11) la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation

12) la loi du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques

Après l'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'État relatif au PL 6892, la réunion du 8 novembre 2016 voit Madame la Ministre de l'Égalité des chances présenter aux membres de la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports le budget 2017 de son ministère. Petit ministère, petite masse budgétaire : c'est en ces termes que Madame la

Ministre de l'Égalité des chances commence à présenter le budget 2017 du ministère aux destinées duquel elle préside depuis décembre 2013.

Le budget du MEGA pour financer les dépenses courantes en 2017 se chiffre à 15.412.437 euros auxquels s'ajoutent 6.000 euros. 88,29% de ce budget, c'est-à-dire 13.607.045 euros, sont destinés à assurer le fonctionnement des structures d'accueil et des centres de consultation actifs dans l'égalité des chances (cf. **article budgétaire 23.033.000** intitulé **Participation financière de l'État aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour personnes en détresse - crédit non limitatif et sans distinction d'exercice**).

Le MEGA, à travers la création de postes supplémentaires, cherche à renforcer de façon permanente le travail social effectué sur le terrain. Dans ce contexte, Madame la Ministre de l'Égalité des chances cite en exemples différentes structures et services que le MEGA cherche à étoffer en personnel, tels que :

- le Centre d'accueil pour jeunes mamans et bébés,
- le service infoMann², service psychologique s'adressant aux hommes adultes et adolescents, créé en 2012 grâce à une initiative du MEGA,
- le Foyer Maternel de la Fondation Maison de la Porte Ouverte (centre d'accueil pour femmes enceintes ou jeunes mamans en détresse avec ou sans enfants),
- les logements encadrés,
- la Fondation Pro Familia,
- le Centre pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales³,
- le VISAVI (Vivre Sans Violence : service d'information et de consultation pour femmes),
- le FOYER SUD - Fraen an Nout (fondé en 1987 et géré par le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), le FOYER SUD - Fraen an Nout est un centre d'accueil de jour et de nuit pour femmes en détresse, avec ou sans enfants).

Dans sa démarche cependant, le MEGA est souvent freiné par les contraintes financières qui lui sont imposées par le Ministère des Finances, même si Monsieur le Ministre des Finances, aux dires de Madame la Ministre de l'Égalité des chances, fait toujours de son mieux pour accorder les postes absolument indispensables au bon fonctionnement des structures et services cités plus haut.

En déduisant les 13.607.045 euros de participation financière aux frais de fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour personnes en détresse du total du budget des dépenses courantes de 15.412.437 euros pour 2017, le MEGA ne dispose plus que de 1.805.392 euros.

² Ce service est accessible aux hommes en questionnement, difficulté ou détresse, et qui souhaitent des informations, une mise au point ou un soutien. Les personnes intéressées ont la possibilité de participer à des consultations psychologiques et pédagogiques individuelles, ainsi qu'à des rencontres en groupe. Moqué à sa création, ce service a depuis accueilli des centaines d'hommes de toutes conditions sociales et catégories d'âge en quête de support.

³ Le Centre pour Femmes, Familles et Familles Monoparentales a été créé en 1986 afin de répondre à la multitude de difficultés auxquelles sont confrontées les femmes et familles monoparentales dans la vie quotidienne, soit avec leur entourage, la garde de leurs enfants, la recherche d'un travail et/ou d'un logement, la conciliation des tâches professionnelles et familiales

Une grande partie du solde restant de 1,8 million d'euros est avant tout affectée

- aux actions positives,
- aux préparatifs pour les élections communales d'octobre 2017, ainsi qu'
- à la sensibilisation des jeunes pour combattre les stéréotypes encore trop répandus en matière de genre.

Par les actions positives menées, le MEGA veut inciter les entreprises à mettre sur pied en interne un programme destiné à assurer l'égalité des chances en matière de postes à décision, de recrutement et de composition du conseil d'administration. Il s'agit en l'occurrence de contributions (démarches) volontaires de la part des entreprises en vue de réaliser cette égalité. Pour le moment, aucune loi imposant des quotas dans le monde des entreprises ne figure à l'agenda du Gouvernement et Madame la Ministre de l'Égalité des chances doit malheureusement constater que les progrès réalisés en la matière s'avèrent lents, pour ne pas dire beaucoup trop lents. Le PL 6892⁴, dont la Commission vient d'analyser l'avis complémentaire du Conseil d'État et qui devrait encore être voté en première lecture par les députés en séance plénière avant la fin de l'année, donnera une base juridique claire aux actions positives initiées par les entreprises en matière d'égalité des chances. En effet, il ne faut pas oublier que ces programmes internes doivent faire l'objet d'une évaluation avant que l'entreprise en question **ne** puisse être récompensée par le biais d'un award ou label pour ses efforts accomplis. À ce sujet, un retraçage des efforts fournis ainsi que des objectifs que l'entreprise s'est fixés d'atteindre en matière d'égalité des chances est impératif. Le logiciel LOGIP permet par exemple de mesurer si les entreprises participant aux actions positives tiennent parole et font suivre leurs bonnes intentions par des actions concrètes comme réaliser une réelle égalité des salaires entre hommes et femmes.

Dans le cadre de l'organisation des élections communales en octobre 2017, le MEGA a démarré une initiative sur deux ans pour inciter les femmes à s'impliquer davantage dans la vie politique de leur commune ainsi qu'une campagne intitulée « votezegalite.lu » consistant à lancer un appel à candidats/es pour augmenter l'équilibre des sexes sur les listes électorales communales. Cette campagne, à laquelle le Syndicat des villes et communes luxembourgeoises (Syvicol) collabore activement, fonctionne bien et lors des réunions d'information régionales organisées à travers le pays, les initiateurs peuvent en moyenne accueillir 50 à 70 participantes. Dans ce contexte, Madame la Ministre de l'Égalité des chances appelle encore une fois tous les partis politiques et plus particulièrement leurs représentants prenant part à la présente réunion de profiter de la cagnotte de 100.000 euros que le MEGA met à leur disposition pour subventionner des projets, programmes et autres séances de coaching ou de mentoring devant permettre à des femmes de se présenter sur les listes électorales et embrasser un mandat à l'occasion des prochaines élections communales.

En dépit de ses moyens limités, le MEGA continue à investir de l'argent dans les programmes de lutte contre les stéréotypes. Grâce à une idée de la part de ses collaborateurs, Madame la Ministre de l'Égalité des chances évoque la publication prochaine par le MEGA de livres Pixi aux éditions Carlsen (Pixi-Bücher im Carlsen Verlag) pour

⁴ Projet de loi portant

1. modification du Code du travail

2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

sensibiliser les jeunes aux stéréotypes encore trop communément répandus dans notre société, comme quoi certains métiers et professions sont exclusivement réservés aux hommes et que les femmes ne devraient pas s'y intéresser de trop près pour s'occuper avant tout des tâches qui leur sont traditionnellement dévolues. De façon pédagogique, ces livres incitent aussi à une meilleure répartition des tâches entre hommes et femmes, que ce soit pour s'atteler aux besognes du ménage, s'occuper de l'éducation des enfants ou encore effectuer d'autres tâches de la vie quotidienne afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Échange de vues

Suite à la présentation du budget 2017 de son ministère par Madame la Ministre de l'Égalité des chances, un représentant LSAP prend la parole pour saluer le fait que 13.607.045 euros, c'est-à-dire 88,29% du budget des dépenses courantes du MEGA, sont réservés à la couverture des frais de fonctionnement des structures d'accueil pour femmes victimes de violences, de traite et de toutes autres sortes de maux. Aux dires du représentant LSAP, les personnels en charge de ces structures effectuent un travail remarquable, souvent méconnu du grand public. Il tient à les remercier tout particulièrement pour l'engagement de tous les instants dont ils font preuve et souhaite que le Gouvernement continue à leur accorder les moyens dont ils ont besoin pour bien faire fonctionner leur structure.

En relation avec le budget du MEGA pour 2017, une représentante CSV aimerait en savoir un peu plus sur

- les actions positives qu'elle considère comme une bonne chose et qui furent déjà initiées par celle qui a devancé l'actuelle Madame la Ministre en place. À quoi leur augmentation budgétaire de 2/3 par rapport à 2016 est-elle due ?;
- le doublement des frais administratifs par rapport à 2016 (**article budgétaire 23.012.260 intitulé Frais d'exploitation et frais administratifs ; dépenses diverses**). Dans le budget de 2017, il est notamment question de frais de publication d'un ordre de grandeur de 54.095 euros ;
- le bilan du paquet d'avenir en matière de réorganisation des différents services dans le secteur des structures d'accueil. Alors qu'il était prévu de mettre un accent particulier sur les mères avec des enfants en bas âge, qu'en est-il exactement ? Est-ce que des synergies ont pu être réalisées dans le secteur et, si oui, quelles économies en ont résulté ?;
- l'Observatoire de l'Égalité des chances dont la création avait été annoncée dès 2015. Quels sont les premiers résultats de son fonctionnement depuis sa mise en place et comment progresse-t-il depuis lors ?

Dans une première réponse relative à l'Observatoire de l'Égalité des chances, Madame la Ministre de l'Égalité des chances signifie à la représentante CSV que l'Observatoire de l'Égalité des chances constitue en fait une activité partielle du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), consistant à faire un suivi et contrôle régulier (monitoring) de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans un certain nombre de domaines (politique, économique, culturel etc.). Dans le cadre de la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 où chaque département ministériel est appelé en quelque sorte à faire ses propres contributions, le Ministère de l'Économie s'est déclaré prêt à suivre de façon systématique l'évolution de la féminisation grandissante des conseils d'administration dans les entreprises actives au

Luxembourg. Donc non seulement au niveau des conseils d'administration des entreprises dans le capital desquels l'État luxembourgeois détient une participation, mais aussi dans toutes les autres entreprises où l'État n'est pas partie prenante dans l'actionnariat. Et comme il revient au Ministère d'État de se consacrer au monitoring politique après chaque élection, le MEGA, à l'heure qu'il est, est en train d'élaborer un concept pour tout ce qui relève de l'observation traditionnelle de l'égalité entre femmes et hommes.

Concernant le paquet d'avenir et dans son sillage les mesures liées au budget de nouvelle génération, le MEGA a, dans la mesure du possible, regroupé tous les postes susceptibles de faire l'objet d'économies même si le potentiel de ces dernières, notamment au niveau du fonctionnement des centres d'accueil et des services conventionnés pour personnes en détresse, est tenu. C'est surtout dans le domaine du regroupement des loyers et des frais administratifs que des économies ont pu être réalisées. Dans la foulée, le fonctionnement du MEGA et de ses services a également fait l'objet d'une évaluation par un consultant externe. Comme le MEGA n'emploie que 12 personnes à temps plein et dans un souci de rester pleinement opérationnel si l'un ou l'autre collaborateur venait à faillir, il a été décidé d'assouplir un peu les structures du ministère.

Madame la Ministre de l'Égalité des chances précise encore que son ministère a dressé un bilan des actions positives dans un but de les rendre encore plus attractives. Ainsi, le MEGA a procédé à la création d'un véritable réseau unissant les entreprises qui participent à ces actions, ce qui explique en partie la hausse des frais administratifs dans le budget des dépenses courantes pour 2017. Reliées entre elles, les entreprises actives dans le domaine des actions positives ont de ce fait pu s'échanger sur les bonnes pratiques et les expériences vécues en la matière.

Un déplacement des frais d'experts vers les frais administratifs explique le reste de la hausse de ces derniers pour 2017. À l'image de ce qui s'est fait durant la Présidence luxembourgeoise du Conseil des ministres de l'Union européenne, le MEGA investit désormais non seulement de l'argent dans la préparation des conférences et événements qu'il organise, mais aussi dans leur suivi. En d'autres mots, le MEGA résume et regroupe les travaux effectués durant les conférences organisées afin de les diffuser ensuite sous forme de publications. Cela permet à ces conférences d'exister encore par après et de ne pas figurer dans la rubrique des événements passagers et éphémères.

3. 7050 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017 et modifiant :

1) la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

2) la loi modifiée du 1er décembre 1936 sur l'impôt foncier

3) la loi modifiée du 27 novembre 1933 concernant le recouvrement des contributions directes, des droits d'accise sur l'eau-de-vie et des cotisations d'assurance sociale

4) la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée

5) la loi modifiée du 17 décembre 2010 fixant les droits d'accise et les taxes assimilées sur les produits énergétiques, l'électricité, les produits de tabacs

6) la loi modifiée du 21 décembre 2001 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2002

7) le Code de la sécurité sociale

8) la loi du 18 décembre 2015 concernant le budget des recettes et des

dépenses de l'État pour l'exercice 2016

9) la loi modifiée du 25 février 1979 concernant l'aide au logement

10) la loi modifiée du 18 février 2010 relative à un régime d'aides à la protection de l'environnement et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles

11) la loi modifiée du 5 juin 2009 relative à la promotion de la recherche, du développement et de l'innovation

12) la loi du 12 juillet 2014 relative à la coordination et à la gouvernance des finances publiques

Madame la Ministre procède à une présentation du budget concernant le volet de la santé, pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer à un document distribué aux membres de la commission, document élaboré par le Ministère de la Santé et joint en annexe.

À noter que dans le domaine prioritaire de la prévention, de nouveaux crédits ont été inscrits afin d'assurer le démarrage voire la mise en œuvre de plusieurs plans d'action nationaux pluriannuels dans le domaine du dépistage du cancer, des maladies rares, de la résistance antimicrobienne, de la gériatrie, ainsi que de la lutte contre le tabagisme et contre le mésusage de l'alcool.

Le budget permettra en outre de faire démarrer la première phase de l'Observatoire de la Santé en 2017 et de poser ainsi les jalons pour la collecte des données épidémiologiques nécessaires pour élaborer certains de ces plans d'action. Le ministère continuera par ailleurs à investir dans la poursuite des différents programmes de médecine préventive, notamment en augmentant le budget prévu pour les vaccinations non obligatoires. Les nouveaux crédits prévus en faveur du contrôle sanitaire et de prise en charge médicale des demandeurs de protection internationale contribueront à l'objectif général de la prévention des maladies infectieuses et de l'accès égalitaire à des soins de qualité.

Le secteur conventionné bénéficiera d'une augmentation sensible des crédits, notamment afin de pouvoir assumer les tâches incombant au centre de référence en matière de santé affective et sexuelle nouvellement créé. Le Laboratoire national de Santé verra ses moyens augmenter davantage afin de lui permettre de remplir ses nouvelles missions en tant que centre national de génétique et afin de parfaire ses compétences en matière d'anatomopathologie, étroitement liées à la mise en œuvre du plan cancer. Le ministère souhaite ainsi créer les préalables nécessaires à l'implémentation de sa nouvelle stratégie dans une approche à long terme.

Les crédits inscrits au profit de la Stratégie eSanté reflètent l'engagement du ministère de contribuer activement à la mise en œuvre du projet « Digital Lëtzebuerg », tandis que le poste « formation et bourses au profit des médecins » a été revu à la hausse afin de créer les conditions nécessaires pour que les prestataires de santé actuels et futurs soient outillés le mieux possible pour faire face aux besoins toujours plus complexes des patients.

Finalement, l'augmentation de l'alimentation du Fonds spécial des investissements hospitaliers s'explique par la volonté d'assurer une planification permettant d'amorcer sereinement les nouveaux projets de construction hospitaliers s'annonçant pour les années à venir.

De l'échange de vues, il y a lieu de retenir ce qui suit :

Une représentante du groupe parlementaire « déi gréng » aimerait recevoir de plus amples détails concernant les articles budgétaires suivants :

- 12.122 (12.30) 05.00 *Division de la Radioprotection : Mesures pour réduire l'irradiation médicale au Luxembourg* : diminution de 40.000 (2016) à 5.000 (2017)
- 12.260 (12.00) 05.10 *Division de médecine scolaire et de la santé des enfants et adolescents : dépenses spécifiques au service* : diminution de 25.000 (2016) à 15.000 (2017)
- 12.261 (12.00) 05.10 *Division de la santé au travail et de l'environnement : dépenses spécifiques au service* : diminution de 38.000 (2016) à 13.000 (2017)
- 12.262 (12.12) 05.00 *Division de la médecine sociale, des maladies de la dépendance et de la santé mentale : dépenses spécifiques au service* : diminution de 6.000 (2016) à 1.650 (2017)
- 12.263 (12.12) 05.10 *Division de la Sécurité Alimentaire : frais d'exploitation et dépenses spécifiques au service* : diminution de 60.000 (2016) à 35.000 (2017)

Des représentants du groupe parlementaire CSV aimeraient en savoir un peu plus sur les articles budgétaires suivants :

- 12.101 (12.11) 05.00 *Loyers d'immeubles et charges locatives accessoires payés à des secteurs autres que le secteur des administrations publiques* : augmentation de 126.750 (2016) à 1.127.550 (2017)
- 33.008 (41.40) 05.00 *Participation aux frais de Centres de ressources pour la santé créés auprès de Centres de recherche publics* : diminution de 610.000 à 0
- 41.010 (41.40) 04.60 *Financement des programmes et projets de recherche entrepris en collaboration avec les centres de recherche publics* : augmentation de 600.000 à 1.650.000
- 12.253 (12.00) 05.00 *Division de la pharmacie et des médicaments : dépenses spécifiques au service* : diminution de 20.000 à 12.000
- 12.258 (12.00) 05.00 *Service informatique et base de données : dépenses spécifiques au service* : augmentation de 110.000 à 130.000
- 12.304 (12.30) 05.10 *Vaccinations : acquisition de vaccins et frais connexes. (Crédit non limitatif et sans distinction d'exercice)* : augmentation de 3.251.945 à 4.310.217
- 12.309 (12.30) 13.90 *Accueil des demandeurs de protection internationale : Frais concernant la contrôle sanitaire, frais de détection et de prise en charge des personnes vulnérables pour raison médicale* : augmentation de 177.000 à 260.000
- 33.019 (33.00) 05.10 *Subsides dans l'intérêt de la promotion de la santé, de l'action socio-thérapeutique, de la formation continue, de congrès et de publications scientifiques* : augmentation de 80.000 à 182.000
- *Le plan démente.*

De manière globale, un des intervenants du groupe politique CSV constate une politique de continuité dans le budget de la santé. À part quelques nouveaux éléments qui ont été

introduits, l'intervenant constate encore qu'il n'est en tout cas pas envisagé de faire des économies dans le domaine de la santé dans le budget 2017.

De manière générale, Madame la Ministre confirme qu'il y a une augmentation du budget, ce qui constitue une nécessité, d'après l'oratrice, dans le contexte de l'investissement dans la santé de la population (prévention, sécurité alimentaire, nécessité de se conformer à des obligations internationales).

Par ailleurs, dans le cadre des plans d'action nationaux, des regroupements stratégiques budgétaires ont pu être réalisés, expliquant les variations au niveau de certains des postes budgétaires soulevés.

Au niveau du fonctionnement des structures, des nouveaux jalons ont été posés (par exemple : regroupement de certains services dans une seule structure).

Les variations légères dans certains postes de services s'expliquent par des centralisations et des regroupements, notamment des regroupements de frais administratifs, des crédits de fonctionnement etc.

Par ailleurs, il est encore soulevé qu'il est également envisagé de favoriser une plus grande collaboration avec d'autres États membres de l'UE afin d'améliorer l'accès aux médicaments et aux produits de santé. D'ailleurs, la Belgique et le Grand-Duché de Luxembourg ont signé en juillet 2016 une convention de coopération visant à approfondir leur collaboration.

Pour ce qui est du poste budgétaire, « Subsidés dans l'intérêt de la promotion de la santé, de l'action socio-thérapeutique, de la formation continue, de congrès et de publications scientifiques », qui connaît une augmentation de 80.000 à 182.000, il est informé qu'une Conférence nationale de Santé sera organisée en avril 2017 par le Ministère de la Santé. En 2016, aucune Conférence nationale de Santé n'a pu être organisée, raison pour laquelle une partie du budget de 2016 a été reporté à 2017. L'organisation d'une telle Conférence s'inscrit dans un large processus de consultations et d'actions engagé avec les principaux acteurs du système de santé, mettant l'accent sur la prévention et la promotion de la santé, tout en plaçant le patient au centre des réflexions. La Conférence de 2017 aura pour objectif de rassembler des idées-clés qui seront prises en compte lors de la future élaboration du Plan national Santé.

Pour ce qui est du plan d'action « Démence », il est précisé qu'il s'agit d'une priorité gouvernementale 2009-2014 tant pour le Ministère de la Famille et de l'Intégration que le Ministère de la Santé. Le plan en tant que tel n'existe pas encore, mais des préalables ont été créés notamment ensemble avec le LNIH. Toutes les personnes concernées ont été consultées pour pouvoir donner leur avis sur le Livre blanc.

Pour ce qui est du poste budgétaire « Vaccinations : acquisition de vaccins et frais connexes », avec une augmentation de 3.251.945 à 4.310.217, il est expliqué qu'au cours des dernières années l'on a dû constater que le budget prévu n'a jamais été suffisant et que l'on a à chaque fois dû procéder à des rallonges budgétaires.

Pour ce qui est du poste budgétaire « Division de médecine scolaire et de la santé des enfants et adolescents : dépenses spécifiques au service », qui connaît une diminution de 25.000 (2016) à 15.000 (2017), il est informé que cette diminution s'explique par le fait que le budget prévu pour les frais d'honoraires n'a pas été entièrement utilisé au cours des dernières années.

Pour ce qui est du volet « informatisation des dossiers dans le cadre de la médecine scolaire », il est informé qu'en fin d'année un projet pilote sera présenté au Ministère de la Santé.

4. Divers

Aucun point divers n'a été abordé.

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

La Présidente,
Cécile Hemmen

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

25



Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 28 juin 2016

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 26 avril 2016
2. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
 1. modification du Code du travail
 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

- Continuation de l'examen du projet de loi
3. Divers

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Roger Negri remplaçant M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt, M. Marc Baum, Mme Tess Burton, M. Gusty Graas, Mme Martine Hansen remplaçant M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Alexander Kriepps, Mme Josée Lorsché, M. Edy Mertens

Mme Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des chances

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Égalité des chances

M. Gary Tunsch, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Marc Angel, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Martine Mergen

*

Présidence : Mme Cécile Hemmen, Présidente de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 26 avril 2016

Le projet de procès-verbal de la réunion du 26 avril 2016 est approuvé unanimement par tous les membres de la commission.

2. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

1. modification du Code du travail

2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

Dès avant l'entame de la poursuite de l'analyse du projet de loi N°6892 (PL 6892), le groupe parlementaire CSV signale à Madame la Présidente de la Commission de vouloir déposer deux amendements en relation avec le projet de loi sous objet. Une représentante dudit groupe s'en charge tout en motivant la démarche de son groupe.

Contrairement au Gouvernement qui entend promouvoir la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la sphère de la prise de décision politique en proposant l'instauration d'un quota obligatoire de 40 % du sexe sous-représenté sur les listes électorales et la mise en place de sanctions financières en cas de non-respect des minimas imposés, le CSV est d'avis que cette stratégie ne constitue pas la meilleure voie pour parvenir à une représentation plus égalitaire des hommes et des femmes en politique. En clair, le CSV ne veut pas d'un quota obligatoire imposé par le législateur, mais est davantage attaché à une démarche volontariste en la matière.

Dans cette logique, et en l'absence d'une réflexion plus approfondie sur le système électoral au Luxembourg, le CSV propose de mettre en oeuvre non pas un système de pénalités en cas de non-respect des quotas minima pour chaque sexe, mais un système qui incite de manière positive les partis politiques à œuvrer pour une meilleure représentation. D'où la proposition du CSV de prendre comme base la loi électorale du 18 février 2003 et plus précisément son article 93 - c'est-à-dire de majorer les montants que les partis politiques se voient allouer dans le cadre de celle-ci - plutôt que la loi sur le financement des partis politiques de 2007.

La majoration serait échelonnée en fonction du pourcentage minimum de candidats/candidates que les partis politiques présenteront sur les listes à l'occasion des élections législatives et européennes. Ces éventuelles majorations ne sauraient être allouées que tous les 5 ans au moment des élections législatives, ceci afin d'éviter que la promotion d'une meilleure représentation ne devienne un enjeu financier et ne soit utilisée par les partis politiques pour renflouer leurs caisses. Par ailleurs, leur montant devrait être fixé de manière équilibrée afin de constituer un incitatif pour les partis politiques à présenter des listes plus proportionnées tout en évitant toute sorte d'abus et de répercussions exagérées sur le budget de l'Etat. Les amendements proposés tiendraient compte de ces exigences.

Un autre pendant des amendements présentés par le groupe parlementaire CSV consisterait dans un changement de l'intitulé du présent projet de loi, étant donné que la loi électorale de 2003 serait impactée et non pas la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Réagissant à la proposition d'amendements introduite par le groupe parlementaire CSV, Madame la Ministre de l'Égalité des chances la qualifie certes d'intéressante, mais rappelle

que la présente majorité gouvernementale - par le biais de son programme gouvernemental de 2013 - avait pris la décision de ne point toucher à la loi électorale, mais de se servir plutôt de la loi sur le financement des partis politiques pour la confection du PL 6892.

En l'occurrence, il s'agit d'un choix politique. Privilégiant une approche politique différente de celle du CSV et étant d'avis qu'il s'impose tout simplement de respecter la loi (ce serait donner un mauvais signal d'octroyer une récompense au groupe ou à la sensibilité politique qui ne l'enfreint pas), le Gouvernement a donc décidé de ne pas aller dans la direction d'un système de bonus.

Cette approche est partagée par déi gréng, comme le tient à souligner sa représentante, ajoutant par ailleurs que la philosophie de base du PL 6892 serait d'intervenir de façon réglementaire et non de bâtir l'action publique sur un système de récompense. Tout en citant l'article 11(2)¹ de la Constitution, la députée de déi gréng affirme qu'inciter les partis politiques à résorber leur déséquilibre en matière de représentation hommes/femmes à travers un système de bonus financier serait synonyme de mettre encore davantage de moyens financiers à leur disposition, alors que l'on vit à une époque de chasse aux dépenses superflues.

La représentante du groupe parlementaire CSV qui s'était chargée de la présentation des amendements lui rétorque alors que l'article 11(2) de la Constitution ne dit nullement de quelle manière (incitation financière ou non) l'Etat est censé veiller à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. Au final, le programme des actions positives mis en place par le Ministère de l'Egalité des chances (MEGA) comporte également des incitations financières et, en l'espèce, il s'agit d'une proposition modérée dont le coût oscillerait entre 70.000 et 400.000 euros.

Sur quoi la représentante de déi gréng conclut que chacun peut interpréter l'article 11(2) de la Constitution comme il l'entend et que son parti a décidé de se rallier à la vue de Madame la Ministre de l'Egalité des chances.

Après cet échange de vues, Madame la Présidente de la Commission fait procéder :

- au vote d'un amendement parlementaire concernant l'article 2 du texte du PL 6892. L'amendement est adopté par 7 voix contre 4 (voix du groupe parlementaire CSV) ;
- ainsi qu'au vote de l'amendement 2 du texte des amendements proposés par le groupe parlementaire CSV, introduit dès le début de la réunion. L'amendement est rejeté par 7 voix contre 4 (voix du groupe parlementaire CSV).

L'heure vient alors pour les membres de la Commission de l'Egalité des chances de se pencher sur l'avis formulé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale relatif au premier volet du PL 6892, à savoir le volet concernant directement le Code du Travail et plus précisément l'article 1^{er} du projet de loi, ce dernier étant subdivisé en trois points :

- le premier point de l'article 1^{er} du projet de loi introduisant un nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du Travail relatif à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes ;

¹ Article 11(2) de la Constitution (révision du 13 juillet 2006) :

« Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.

L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

- le deuxième point de l'article 1^{er} du projet de loi prévoyant une simplification administrative en matière de demande d'aides à l'embauche de personnes du sexe sous-représenté ; et
- le troisième point de l'article 1^{er} du projet de loi ajoutant deux éléments nouveaux aux conditions nécessaires pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives dans les entreprises.

Un représentant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire présente aux membres de la Commission de l'Egalité des chances les principaux éléments contenus dans [l'avis formulé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale](#) relatif au [premier volet du PL 6892](#). S'arrêtant sur les différents articles du PL 6892 impactant le Code du Travail, il énonce les recommandations y relatives faites par le Conseil d'Etat ainsi que les suggestions en termes d'amendements y relatifs faites par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Les suggestions d'amendements concernent les articles et paragraphes suivants :

- « **Art. L.225-2.**
Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison d l'emploi de ce dernier. »
- « **Art. L.225-3.**
(1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes. »
- « **Art. L.225-4.**
Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur (d'entreprise) et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité. »
- « **Art. L.225-6.**
Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L. 225-1. »

Mises au vote, toutes les suggestions d'amendements faites par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale sont adoptées à l'unanimité par les membres de la Commission de l'Egalité des chances.

Concernant le **deuxième volet du PL 6892**, à savoir le **volet portant sur la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales**, Madame la Présidente de la Commission de l'Égalité des chances fait passer au vote des membres de la commission un amendement concernant l'article 4. Alors que les membres du groupe parlementaire CSV s'abstiennent, tous les autres membres de la commission votent en faveur de cet amendement.

Finalement, il est procédé au vote de l'amendement 1 du texte des amendements proposés par le groupe parlementaire CSV, introduit dès le début de la réunion. Préconisant un changement de l'intitulé du PL 6892, cet amendement est finalement rejeté par 7 voix contre 4 (voix du groupe parlementaire CSV) et une abstention (représentant de déi Lénk).

3. Divers

Aucun point n'est abordé.

Luxembourg, le 28 juin 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

La Présidente,
Cécile Hemmen



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 22 juin 2016

Ordre du jour :

1. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
 1. modification du Code du travail
 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

- Présentation et examen du projet d'avis sur le volet du projet de loi concernant directement le Code du travail
2. 6831 Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant l'article 6 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales, les articles 112 et 161 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, le paragraphe 3 de la loi modifiée du 1^{er} décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et le paragraphe 3 de la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune

- Continuation de l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'État

3. Divers

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Alex Bodry remplaçant M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Marc Baum, M. Marc Angel remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, M. Gilles Roth remplaçant M. Paul-Henri Meyers, Mme Sylvie Andrich-Duval remplaçant M. Marc Spautz

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Nadine Müller, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Égalité des chances

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

[La commission se voit distribuer par le secrétariat de la commission une nouvelle version du projet d'avis, comprenant trois modifications par rapport à la version initiale du projet d'avis qui a été envoyée par courrier électronique aux membres de la commission le 14 juin 2016.]

Suite à quelques discussions y afférentes, la commission décide, finalement, d'adopter les trois modifications proposées suivantes :

- (1) A l'endroit de l'article L. 225-1 (page 5 du projet d'avis sous examen), la phrase « Si l'on estimait que le principe de l'égalité de rémunération n'était pas suffisamment garanti pour les fonctionnaires du secteur public, l'on pourrait inviter le gouvernement à étudier l'adaptation des statuts applicables aux fonctionnaires de l'État et aux fonctionnaires communaux. » est à supprimer, alors que la commission est d'avis que le principe de l'égalité de rémunération est a priori suffisamment garanti par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État¹, ainsi que par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux².
- (2) A l'endroit de l'article L. 225-4 (page 8 du projet d'avis sous examen), il est suggéré de préciser à l'endroit du paragraphe 1^{er} du nouvel article L. 225-4 que le contrat visé en l'occurrence est le contrat « *de travail* » afin de délimiter clairement le champ d'application.

Le nouvel article L. 225-4 pourrait dès lors se lire comme suit :

*« Art. L. 225-4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat **de travail**, une convention collective de travail ou un règlement intérieur et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.*

¹ En effet, la lecture combinée de l'article 1^{er} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 2006/54/CE) et des articles 20 et suivants fait conclure que le principe de l'égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires de l'État.

² La lecture combinée de l'article 1^{er} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 200/CE) et des articles 22 et suivants fait, en effet, également conclure que le principe de l'égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires communaux.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité. »

- (3) Sous les observations supplémentaires de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (page 11 du projet d'avis sous examen), il y a lieu de préciser que « *La commission relève que par lettre du 11 janvier 2016, le groupe politique CSV avait remarqué que le projet de loi sous examen comporte deux volets, le premier dédié aux modifications du Code du Travail et le deuxième concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales, de matières totalement différentes.*

Dans la mesure où lors de la présentation de l'avant-projet de loi par Madame la Ministre de l'Égalité des chances, les questions relatives au volet ayant des implications sur le Code du Travail n'ont pas trouvé des réponses satisfaisantes, ce groupe politique a demandé de scinder le projet de loi précité et de renvoyer la partie relative aux modifications du Code du Travail pour rapport à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Au cours de sa réunion du 25 avril 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a elle-même constaté que le projet de loi sous-rubrique, pendant pour rapport devant la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports, comporte effectivement un volet important concernant directement le droit du travail et rentrant donc dans ses compétences.

Toutefois elle a estimé que, plutôt que de procéder à la scission formelle du texte en deux projets distincts, il serait préférable de saisir pour avis la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du volet tombant dans ses attributions. Voilà pourquoi, une lettre en ce sens a été adressée à la Présidence de la Chambre des Députés le 25 avril 2016. Dans cette lettre, la commission a exprimé le souhait d'émettre le présent rapport pour avis, conformément à l'article 26 paragraphe 5 du Règlement de la Chambre des Députés ».

Suite à l'ajout de cette observation supplémentaire, il y a consécutivement lieu de remplacer à l'endroit des remarques préliminaires (page 1^{re} du projet d'avis sous examen) le bout de phrase « la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a été informée (...) » par « la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a constaté (...) ».

Sous réserve des modifications ci-dessus, le projet d'avis est adopté à l'unanimité des membres présents de la commission.

- 2. 6831** **Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant l'article 6 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises et modifiant certaines autres dispositions légales, les articles 112 et 161 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, le paragraphe 3 de la loi modifiée du 1^{er} décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et le paragraphe 3 de la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune**

La commission continue l'examen détaillé du projet de loi sous rubrique sur base d'un document distribué lors de la présente réunion par la représentante du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire incorporant des propositions d'amendements provisoires dudit Ministère sur base de l'avis du Conseil d'État et en tenant compte des avis des chambres professionnelles.

Article 6

L'article 6 prévoit l'obligation pour toute entreprise agréée comme société d'impact sociétal (ci-après « SIS ») de faire contrôler ses comptes annuels par un réviseur d'entreprises agréé au sens de l'article 1^{er}, point 29 de la loi du 18 décembre 2009 relatif à la profession de l'audit. Au-delà des obligations générales de transparence financière, toute SIS sera tenue d'établir chaque année un rapport extra-financier ayant pour objet d'évaluer la réalisation de ses objectifs d'impact social ou sociétal. En effet, l'élaboration d'un rapport extra-financier par les dirigeants de la SIS à l'attention de l'assemblée générale est rendu indispensable par le fait que l'article 7 (2) prévoit explicitement que l'assemblée générale ne pourra déclarer de dividende à distribuer en faveur des détenteurs de parts de rendement que si les objectifs sociaux ou sociétaux poursuivis par l'entreprise ont été effectivement atteints. A des fins de surveillance prudentielle des titulaires de l'agrément ministériel en tant que SIS, ces deux rapports seront transmis au Ministre ayant l'économie sociale et solidaire dans ses attributions.

Paragraphe 1^{er}

Le paragraphe 1^{er} prévoit que les comptes annuels de toute SIS sont contrôlés par un réviseur d'entreprises agréé. Celui-ci vérifie et certifie annuellement la composition du capital social d'une SIS ainsi que le respect des dispositions de l'article 4 (3) de la présente loi.

Il résulte de l'avis du Conseil d'État du 7 juin 2016 que, tel que le paragraphe 1^{er} est libellé dans le texte gouvernemental initial, il y a lieu de modifier la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises. En effet, celle-ci ne prévoit le contrôle des comptes annuels que pour les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions et les sociétés à responsabilité limitée, mais non pour les sociétés coopératives.

La commission en prend note.

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 dispose que les dirigeants de la SIS élaborent annuellement un rapport d'impact extra-financier à l'attention de l'assemblée générale qui détaille la mise en oeuvre des indicateurs de performances prévus dans les statuts de la société d'impact sociétal en vertu de l'article 3 (1), point c de la présente loi.

Dans son avis du 7 juin 2016, le Conseil d'État estime qu'il y a lieu de préciser quelles sont les personnes visées par les « dirigeants » et ce qu'il faut entendre précisément par « mise en oeuvre des indicateurs de performance ».

Prenant acte de la suggestion du Conseil d'État, la commission propose de remplacer par voie d'amendement les « dirigeants » de la SIS par « toute société agréée comme » SIS. En outre, décidant de faire suite à la suggestion du Conseil d'État, à l'endroit du paragraphe 3 du présent article, de remplacer les termes « l'assemblée générale » par « l'assemblée des associés ou actionnaires », il y a lieu de procéder par analogie au même remplacement en l'occurrence par voie d'amendement. En outre, suite à l'amendement proposé par la commission à l'endroit de l'article 3 du présent projet de loi, il y a lieu de remplacer le renvoi

à l'article 3 (1) point c du présent texte législatif par le renvoi à l'article 3 (1) point 2 du présent projet de loi.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 prévoit que le rapport du réviseur d'entreprises agréé et le rapport d'impact extra-financier sont communiqués au Ministre dans les deux semaines qui suivent la tenue de l'assemblée générale.

Comme déjà mentionné sous le commentaire du paragraphe 2 du présent article, le Conseil d'État relève, dans son avis du 7 juin 2016, qu'il y a lieu à l'endroit du paragraphe 3 de remplacer les termes « assemblée générale » par « assemblée des associés ou actionnaires ».

Par analogie au paragraphe 2, la commission décide de reprendre cette proposition du Conseil d'État.

Concernant le bilan financier à remettre chaque année, ou encore notamment la date de clôture, il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, respectivement à ceux de la loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations, dispositions qui sont applicables aux SIS chaque fois qu'il n'y est pas dérogé expressément par la présente loi.

Au vu de e qui précède, l'article 6 pourrait prendre la teneur suivante :

« (1) Les comptes annuels de toute société d'impact sociétal sont contrôlés par un réviseur d'entreprises agréé. Celui-ci vérifie et certifie annuellement la composition du capital social d'une société d'impact sociétal, ainsi que le respect des dispositions de l'article 4. (3) de la présente loi.

(2) ~~Les dirigeants de la~~ **Toute société agréée comme** société d'impact sociétal ~~élaborent~~ annuellement un rapport d'impact extra-financier à l'attention de l'assemblée **générale des associés ou actionnaires** qui détaille la mise en œuvre des indicateurs de performances prévus dans les statuts de la société d'impact sociétal en vertu de l'art. ~~icle~~ **3**, (1), point ~~e~~ **2** de la présente loi.

(3) Le rapport du réviseur d'entreprises agréé et le rapport d'impact extra-financier sont communiqués au Ministre dans les deux semaines qui suivent la tenue de l'assemblée **générale des associés ou actionnaires**. »

Articles 7

L'article 7 traite de l'affectation du bénéfice de la SIS et établit une « réserve d'impact » qui a pour objectif de recueillir les parts du bénéfice revenant aux parts d'impact et qui ne peut être distribuée. En outre, il lie le versement d'un bénéfice aux détenteurs des parts de rendement directement à la réalisation effective des objectifs sociaux ou sociétaux de la SIS.

Plus particulièrement, l'article 7 du texte gouvernemental initial prévoit dans son paragraphe 1^{er} que le bénéfice généré par les parts d'impact est affecté de plein droit à la réserve d'impact, qui est exclusivement destinée à la réalisation de l'objectif social ou sociétal défini dans les statuts de la société.

Dans le paragraphe 2, il est disposé que l'assemblée générale décide de verser les dividendes aux titulaires des parts de rendement, s'il ressort du rapport d'impact extra-

financier que les objectifs sociaux ou sociétaux évalués au moyen d'indicateurs de performance prévus par ses statuts ont été effectivement atteints à la date de clôture de l'exercice au titre duquel une distribution de dividendes est envisagée.

Le Conseil d'État relève dans son avis du 7 juin 2016 que, concernant les conditions sous lesquelles l'assemblée des associés ou actionnaires peut décider du versement d'un dividende, selon la formulation du texte gouvernemental initial du paragraphe 2, la SIS est obligée de verser un dividende dès qu'il ressort du rapport d'impact que les objectifs sociaux ou sociétaux ont été atteints, sans préciser qu'il faut en outre disposer de l'actif net suffisant. Or, d'après l'article 71-1 de la loi précitée du 15 août 1915, « aucune distribution ne peut être faite aux actionnaires lorsqu'à la date de clôture du dernier exercice, l'actif net tel qu'il résulte des comptes annuels est, ou deviendrait à la suite d'une telle distribution, inférieur au montant du capital souscrit, augmenté des réserves que la loi ou les statuts ne permettent pas de distribuer ». En outre, l'assemblée reste libre de distribuer un dividende, même en cas d'actif net suffisant et d'un rapport d'impact positif. Le Conseil d'État relève l'incohérence avec le droit commun des sociétés.

Dans un deuxième temps seulement, le texte devrait préciser les dispositions quant à l'affectation du bénéfice distribuable aux parts d'impact. À cet égard, le Conseil d'État constate que la réserve d'impact n'est pas prévue dans le plan comptable normalisé tel qu'il est applicable à toute société commerciale. Il faut dès lors apporter les précisions nécessaires au dispositif, notamment au regard de la réserve légale.

Le Conseil d'État se demande, en outre, s'il n'y a pas lieu de considérer une situation spécifique de la réserve d'impact lors de l'affectation du résultat d'un exercice ultérieur à la constitution de cette réserve. En effet, la répartition d'un résultat d'exploitation devrait tenir compte de l'existence de cette réserve étant donné que celle-ci a permis à la société de mieux développer ses activités. Ceci devrait par ailleurs également être le cas lors d'une augmentation du capital moyennant incorporation de réserves. En effet, dans ce cas, il n'y a aucune raison de refuser aux détenteurs des parts d'impact une augmentation du nombre de leurs parts en ayant recours à l'incorporation de la réserve d'impact, alors que les détenteurs des parts de rendement pourront financer leur contribution à l'augmentation du capital par la mobilisation des dividendes encaissés. Le même raisonnement s'applique à un éventuel refinancement de la société dans le cas de pertes ultérieures à la constitution de la réserve d'impact.

Au niveau rédactionnel, le Conseil d'État est d'avis que le bénéfice n'est pas généré par les parts sociales ou les actions, mais par la société en tant que telle et qu'il est alloué en fonction des parts sociales ou actions.

Le Conseil d'État note, par ailleurs, que selon l'article 37 de la loi précitée du 10 août 1915, il peut être créé des titres ou parts bénéficiaires indépendamment des actions représentatives du capital social et dont les droits sont déterminés par les statuts. Même si les parts bénéficiaires ne font pas partie du capital social, leurs détenteurs peuvent disposer de droits financiers envers l'entreprise, notamment des droits au bénéfice. Si les auteurs du projet tiennent à éviter tout versement de bénéfice à des porteurs de quelconques titres de parts sociales ou parts bénéficiaires tant que les objectifs extra-financiers n'ont pas été atteints, il faudrait inclure dans le dispositif également les parts bénéficiaires. La même remarque vaut, par ailleurs, pour le versement d'acomptes sur dividendes, tel que prévu à l'article 72-2 de la loi précitée du 10 août 1915.

Tenant compte de toutes les remarques du Conseil d'État, l'article 7, par voie d'amendement, pourrait prendre la teneur suivante :

« (1) ~~Le bénéfice généré par les parts d'impact est affecté de plein droit à la réserve d'impact, qui est exclusivement destinée à la réalisation de l'objectif social ou sociétal défini dans les statuts de la société. Le bénéfice alloué aux parts d'impact est exclusivement destiné à la réalisation de l'objet social et est intégralement réinvesti dans le maintien et le développement de l'activité de la société d'impact sociétal.~~

(2) L'assemblée ~~générale des associés ou actionnaires~~ peut décider de verser ~~les des~~ dividendes aux titulaires des parts de rendement s'il ressort du rapport d'impact extra-financier que ~~les objectifs sociaux ou sociétaux~~ l'objet social évalués au moyen d'indicateurs de performance prévus par ses statuts ~~ont a été effectivement atteints~~ à la date de clôture de l'exercice au titre duquel une distribution de dividende est envisagée. »

Il est encore précisé que, concernant le délai de clôture, il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales

Article 10

L'article 10 précise le rôle et la composition de la Commission consultative dans la procédure d'agrément et dans la surveillance des sociétés agréées comme SIS. Cette commission ne dispose d'aucun pouvoir décisionnel, elle permet cependant, dans un esprit de bonne gouvernance démocratique, la prise en compte des avis des représentants du secteur dans l'agrément et la surveillance des SIS.

Un projet de règlement grand-ducal relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission consultative prévue à l'article 10 est proposé.

Plus particulièrement, l'article 10 du texte gouvernemental dispose qu' « Il est institué une Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal (désignée ci-après la « Commission consultative ») qui a pour mission d'assister le Ministre dans l'exercice de ces compétences d'agrément et de surveillance des sociétés d'impact sociétal.

La Commission consultative est consultée par le Ministre notamment lors de toute nouvelle demande d'agrément, lors de toute demande d'approbation des délibérations des associés susceptibles de modifier les clauses statutaires, lors de toute demande de dérogation prévue à l'article 7 §2 et préalablement à toute décision de retrait de l'agrément.

La Commission consultative peut consulter l'ensemble des documents communiqués par les SIS au Ministre et demander tout complément d'information qu'elle juge nécessaire.

La Commission consultative peut à tout moment faire des propositions portant sur l'amélioration du cadre juridique applicable aux sociétés d'impact sociétal.

(2) La composition et le fonctionnement de la Commission consultative sont précisés par règlement grand-ducal ».

Le Conseil d'État relève, dans son avis du 7 juin 2016, que le renvoi au deuxième alinéa concerne l'article 8, paragraphe 2, et non l'article 7, paragraphe 2.

Par ailleurs, en fonction des modifications apportées à l'article 3, paragraphe 2, le texte du deuxième alinéa serait à revoir.

Le Conseil d'État note, en outre, que l'article sous revue ne prévoit pas le dédommagement des membres de la Commission consultative, ce qui est conforme à la fiche financière du projet, qui ne prévoit pas non plus de charge financière pour le budget de l'État.

Prenant acte des remarques du Conseil d'État, la commission propose par voie d'amendement de biffer tout simplement le bout de phrase « lors de toute demande de dérogation prévue à l'article 7§2 », estimant répondre ainsi aux suggestions du Conseil d'État.

Par conséquent, l'article sous examen prendrait, par voie d'amendement, la teneur suivante :

« (1) Il est institué une Commission consultative pour les sociétés d'impact sociétal (désignée ci-après la « Commission consultative ») qui a pour mission d'assister le Ministre dans l'exercice de ses compétences d'agrément et de surveillance des sociétés d'impact sociétal.

La Commission consultative est consultée par le Ministre notamment lors de toute nouvelle demande d'agrément, lors de toute demande d'approbation des délibérations des associés susceptibles de modifier les clauses statutaires, ~~lors de toute demande de dérogation prévue à l'article 7 §2~~ et préalablement à toute décision de retrait de l'agrément.

La Commission consultative peut consulter l'ensemble des documents communiqués par les sociétés d'impact sociétal au Ministre et demander tout complément d'information qu'elle juge nécessaire.

La Commission consultative peut à tout moment faire des propositions portant sur l'amélioration du cadre juridique applicable aux sociétés d'impact sociétal.

(2) La composition et le fonctionnement de la Commission consultative sont précisés par règlement grand-ducal. »

Article 12

L'article 12 assure une reconnaissance au secteur fédérateur, qui doit viser, selon ses statuts, à défendre et à promouvoir les intérêts du secteur de l'économie sociale et solidaire au Luxembourg. Conventionné par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le secteur fédérateur a pour mission de fédérer, de représenter, de promouvoir et de défendre par tous les moyens appropriés les acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Il dispose que le Ministre conclut une ou plusieurs conventions annuelles avec les représentants du secteur de l'économie sociale et solidaire afin d'assurer la représentation du secteur auprès des pouvoirs publics. Une telle convention annuelle définit les objectifs que les représentants du secteur se fixent dans le cadre de la collaboration avec le Ministère compétent. Le Ministre consultera les représentants du secteur sur tous les projets ou propositions de dispositions législatives et réglementaires applicables au secteur de l'économie sociale et solidaire.

Dans son avis du 7 juin 2016, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait que tel que le paragraphe 1^{er} du texte gouvernemental initial est rédigé, le Ministre est obligé à conclure « une ou plusieurs conventions annuelles avec les représentants du secteur de l'économie sociale et solidaire ». Le Conseil d'État estime qu'outre le fait que le texte ne précise pas les conditions qui permettent de déterminer la qualité de « représentants du secteur », il n'est pas concevable que le Ministre soit obligé légalement à conclure de pareilles conventions qui ne visent finalement qu'à assurer la consultation du secteur. Étant donné que l'État est libre de conclure les conventions qu'il juge nécessaires et utiles, de même qu'il est libre de

consulter toutes les organisations et personnes qu'il juge utiles, le Conseil d'État considère cet article superfluetoire et propose de le supprimer.

La commission, prenant acte de la suggestion de suppression du Conseil d'État, décide néanmoins de ne pas suivre le Conseil d'État et de maintenir le texte dans sa version déposée. En effet, le Gouvernement est à la base de la demande de fédération du secteur afin d'avoir un interlocuteur représentant les intérêts des membres (très diversifiés) du secteur.

Article 14

Dans le texte gouvernemental initial, l'on a uniquement prévu des dispositions fiscales particulières en matière de déductibilité des dons en espèces au bénéfice des SIS dûment agréées dont le capital serait composé à 100 pour cent de parts d'impact.

Plus particulièrement, il a été prévu que l'article 112, alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est à compléter par un nouveau point 5 libellé comme suit: « 5. Les dons en espèces à des sociétés d'impact sociétal dûment agréées, à condition que le capital social de telles sociétés soit constitué à 100 pour cent de parts d'impact. »

Estimant que ce dispositif à lui seul ne suffirait pas à neutraliser efficacement tous les désavantages liés à la transition vers un statut de SIS pour les entreprises de l'économie sociale et solidaire qui sont actuellement constituées principalement sous forme d'association sans but lucratif, il avait été proposé, par voie d'amendements gouvernementaux du 17 novembre 2015, de compléter le cadre fiscal applicable aux sociétés d'impact sociétal :

Il est explicitement prévu, par une modification de l'article 161 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et du § 3 de la loi modifiée du 1^{er} décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal, que les SIS dont le capital est composé à 100 pour cent de parts d'impact seront formellement exemptes de tout impôt sur le revenu des collectivités (IRC) et de tout impôt commercial communal (ICC).

Par ailleurs, il est explicitement prévu, par une modification du § 3 de la loi modifiée du 16 octobre 1934 concernant l'impôt sur la fortune, que les SIS dont le capital serait composé à 100 pour cent de parts d'impact seront exonérées d'impôt sur la fortune.

Dans son avis du 7 juin 2016, le Conseil d'État note que la première disposition modificative de l'article sous examen, qui établit la déductibilité fiscale des dons en espèces à des « SIS à 100 pour cent », n'appelle pas d'observation de sa part.

La commission en prend acte.

Le Conseil d'État relève que les autres dispositions modificatives, libérant les « SIS à 100 pour cent » de l'impôt sur le revenu, de l'impôt commercial communal et de l'impôt sur la fortune, rendent les « SIS à 100 pour cent » particulièrement intéressantes, notamment celles des initiatives de l'Économie sociale et solidaire qui sont actuellement établies sous la forme d'une association sans but lucratif. Or, le fait que la défiscalisation n'est accessible qu'aux « SIS à 100 pour cent » et est complètement refusée aux SIS constituées d'un capital mixte, diminue selon le Conseil d'État considérablement l'attrait pour les « SIS à 100 pour cent » de s'ouvrir à du capital de rendement et de se doter, le cas échéant, de moyens nécessaires pour un développement de leurs activités.

Ces dispositions n'appellent pas d'observations particulières de la part de la commission.

Article 15

Le présent projet de loi constituant une innovation majeure dans le paysage juridique luxembourgeois, le nouveau statut juridique suscitera certainement des situations complexes et posera certainement des difficultés dans la pratique. C'est pourquoi le présent article prévoit la présentation d'une évaluation de l'application au plus tard le 31 décembre de la troisième année qui suit l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

Le Conseil d'État relève, dans son avis du 7 juin 2016, qu'une telle disposition est uniquement déclamatoire et n'a aucune valeur normative en cas de non-respect. Rien n'empêchera à ce qu'il soit procédé à cette évaluation en dehors de toute disposition légale. Le Conseil d'État propose dès lors d'omettre cet article.

Or vu du fait qu'il s'agit en l'occurrence d'une innovation majeure, la commission décide néanmoins de maintenir l'article 15 dans sa version gouvernementale initiale.

Article 16

Afin de faciliter toute référence à la présente loi, le présent article définit que celle-ci peut se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé « La loi du xx/xx/xxxx portant création des sociétés d'impact sociétal ».

Cet article n'appelle pas d'observations particulières ni de la part du Conseil d'État ni de la part de la commission.

La représentante du Ministère procède à une brève présentation du projet de règlement grand-ducal pour le détail duquel il y a lieu de se référer au document parlementaire 6831⁰ ainsi qu'au document distribué par la représentante du Ministère lors de la réunion du 15 juin 2016, annexé de nouveau à ce procès-verbal.

*

Le Conseil d'État formule en outre dans son avis du 7 juin 2016 **une série d'observations d'ordre légistique**, à savoir :

(I) Concernant l'intitulé, le Conseil d'État estime qu'il y a lieu de recourir à la forme abrégée de l'intitulé de la loi du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises, tel qu'il est précisé à son article 105.

Afin d'augmenter la lisibilité de l'intitulé, le Conseil d'État propose de le libeller de la façon suivante :

« *Projet de loi portant création des sociétés d'impact sociétal et modifiant*

- a) *la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises,*
- b) *la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,*
- c) *la loi modifiée du 1^{er} décembre 1936 concernant l'impôt commercial communal et*

d) *la loi modifiée du 16 octobre 1934 relative à l'impôt sur la fortune.* »

La commission décide de retenir la proposition du Conseil d'État.

(II) Par ailleurs, le Conseil d'État relève que l'indication des articles du texte en projet est faite en recourant à l'abréviation suivante :

« **Art. 1^{er}.** ; **Art. 2.** ... »

(III) Finalement, le Conseil d'État indique que les chiffres arabes figurant entre parenthèses sont utilisés pour subdiviser l'article en paragraphes. L'énumération des conditions à l'article 1^{er} en projet se fera dès lors comme suit:

« 1. ; 2. ; 3. »

La commission décide de prendre en compte les propositions du Conseil d'État en matière législative susmentionnées.

*

3. Divers

Aucun point divers n'est soulevé.

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 30 mai 2016

Ordre du jour :

1. 6953 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman 2015
 - Rapporteur : Monsieur David Wagner
 - Examen des volets concernant la Sécurité sociale et l'Emploi
2. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
 1. modification du Code du travail
 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques
 - Examen du volet concernant directement le droit du travail (article 1^{er}) et élaboration d'une prise de position de la commission
3. Présentation des éléments-clés de la réforme de l'assurance dépendance par Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale
4. Avant-projet de loi instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale et portant modification:
 1. du Nouveau Code de procédure civile;
 2. du Code civil;
 3. du Code pénal;
 4. du Code de la Sécurité sociale;
 5. de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire;
 6. de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'État;
 7. de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que les pensions et rentes;
 8. de la loi modifiée du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse;
 9. de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois;
 10. de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats;
 11. de la loi du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de

la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

- Présentation du volet concernant le droit de la Sécurité sociale par Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale

5. Divers

*

Présents : M. André Bauler, M. Marc Baum, M. Félix Eischen, M. Georges Engel, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Sylvie Andrich-Duval remplaçant M. Aly Kaes, M. Gilles Baum remplaçant M. Alexander Krieps, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

Mme Isabelle Schlessler, Directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi

Mme Jessica Ribeiro, de l'Agence pour le développement de l'emploi

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Thomas Dominique, Directeur de l'Inspection générale de la Sécurité sociale

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Égalité des chances

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. 6953 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman 2015

- Examen des volets concernant la Sécurité sociale

En ce qui concerne le volet de la sécurité sociale, il est constaté que Madame la Médiateure évoque huit cas précis, dont deux ne relèvent pas du ressort du Ministre de la Sécurité

sociale, à savoir celui relatif au placement impromptu d'une patiente dans une maison de soins et celui relatif à l'abrogation de l'allocation d'éducation.

Trois des cas soulevés ont été traités plus en détail dans la prise de position de Monsieur le Ministre, à savoir celui concernant l'octroi d'une allocation pour congé d'accueil transfrontalière, celui d'un refus de remboursement d'implants en raison de la non-présentation de radiographies suite à l'intervention et celui du redressement pour les indépendantes, après réception par le CCSS de la part de l'Administration des contributions du décompte fiscal annuel, du revenu qui est à la base du montant de l'indemnité pécuniaire.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie aux considérations développées dans la note présentée par Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale au cours de la présente réunion, annexée à la présente.

De manière générale, Monsieur le Ministre a salué l'engagement des services de Madame la Médiateure, Néanmoins, il a constaté qu'assez souvent les affiliés s'adressent avec des réclamations à la Médiateure, alors qu'ils n'étaient pas encore intervenus auprès de l'institution concernée en vue de la résolution d'un soi-disant problème, ou bien qu'une décision finale n'avait pas encore été prise par les instances concernées. Dans ces cas, il est relevé qu'il serait plus judicieux que la Médiateure les renvoie aux instances concernées afin que les procédures de recours puissent jouer pleinement.

En outre, pour ce qui est de la mise en œuvre des nouvelles technologies, les membres de la commission parlementaire sont informés que des améliorations continues sont réalisées sur les procédures de toutes les institutions de la sécurité sociale pour éviter que des cas tels que ceux relatés par Madame la Médiateure ne se reproduisent.

Finalement, concernant la communication entre administrations ou institutions, Monsieur le Ministre estime qu'elle fonctionne de manière appropriée et satisfaisante. Il reste certes toujours des points spécifiques à améliorer mais la qualification de ces points comme dysfonctionnements n'est pas justifiée dans ce contexte.

- Examen des volets concernant l'Emploi

Dans un second temps, la commission examine, en présence de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ainsi que de la Directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-dessous « Adem »), le volet du rapport susvisé concernant l'emploi.

La commission constate que parmi les sept suggestions proposées par la Médiateure, trois suggestions (n^{os}4, 6 et 7) concernent l'Adem en particulier. La suggestion n^o4 porte sur l'amélioration des informations sur la prise en charge par le Fonds pour l'emploi des frais de formation des demandeurs d'emploi. À noter qu'il y a une différence de prise en charge entre une formation décidée par l'Adem et une formation qui émane de l'initiative du demandeur d'emploi.

La commission parlementaire est informée qu'afin de parer à la confusion entre les deux prises en charges différentes, le courrier d'approbation d'une demande d'aide à la formation professionnelle reçu par le demandeur d'emploi a entre-temps été adapté.

La suggestion n^o6 concerne les formalités minimales à prévoir pour le renvoi d'une occupation temporaire indemnisée (ci-dessous « OTI »). L'OTI est une affectation d'un chômeur indemnisé à une tâche d'utilité publique, et non pas un contrat. À l'état actuel, la loi ne prévoit aucune formalité concernant la résiliation d'une OTI. Au cas où le promoteur souhaite mettre fin de manière prématurée à l'OTI pour « faute grave » de la part du

chômeur, l'Adem accède à cette demande, ce qui a pour conséquence l'arrêt de l'indemnisation du chômeur.

Les membres de la commission sont informés que, suite à la suggestion de Madame la Médiateure, l'Adem convoque désormais les chômeurs concernés afin d'entendre leur point de vue avant de mettre fin à l'OTI.

La suggestion n°7 concerne l'importance d'une attestation d'enregistrement au citoyen de l'Union européenne au chômage qui est à la recherche d'un emploi au Luxembourg. Il est relevé que par le passé, ce point a soulevé de sérieux problèmes notamment au niveau de la création d'un matricule pour le ressortissant de l'Union muni d'un certificat U2.

La commission parlementaire est informée que, suite aux modifications législatives récentes concernant le RNPP, il semble qu'il soit possible de régler ce problème par l'enregistrement de ces personnes sur le registre d'attente auprès des communes.

Les autres cas pratiques mettant en cause l'Adem sans que la Médiateure émette de suggestions particulières, ont notamment porté sur le retrait des indemnités de chômage suite à un malentendu, sur la communication directe insatisfaisante d'un agent de l'Adem, ainsi que sur des explications incomplètes d'une salariée et la perte de 2 mois de réemploi.

Pour le détail, il y a lieu de se référer à la prise de position de la directrice de l'Adem présentée dans le cadre de la réunion du 30 mai 2016 et annexée à la présente, position à laquelle la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se rallie.

2. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

À titre liminaire, il est rappelé qu'au cours de sa réunion du 25 avril 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a constaté que le projet de loi sous rubrique, actuellement pendant devant la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports, comporte un volet concernant directement le droit du travail. Les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ont par conséquent, par lettre du 25 avril 2016, exprimé le souhait d'émettre un avis circonstancié relatif à ce projet de loi, conformément à l'article 26, paragraphe 5 du Règlement de la Chambre des Députés.

La Conférence des Présidents a, lors de sa réunion du 4 mai 2016, pris connaissance de la missive de la commission.

*

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale procède à l'examen du texte :

Examen du texte

Le projet de loi sous avis comprend deux volets dont le premier concerne certaines dispositions du Code du travail tandis que le second porte sur la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

Au premier point de l'article 1^{er}, le projet de loi introduit un nouveau Chapitre V au Titre II du Livre II du Code du travail relatif à l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Le deuxième point du même article prévoit une simplification administrative en matière de demande d'aides à l'embauche de personnes du sexe sous-représenté et le troisième ajoute deux nouveaux éléments aux conditions nécessaires pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives dans les entreprises.

1. Les dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes et la réalité sur le terrain

Adaptation de la base légale

Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974¹ dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Bien que le principe et les modalités de l'égalité des salaires entre hommes et femmes soient donc actuellement déjà prévus par un texte réglementaire, le projet de loi prévoit d'inscrire ce principe dans le Code du travail, afin de lui conférer une portée juridique encore plus grande.

Ce principe fut consacré par de nombreux textes internationaux, dont le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (art. 157) ainsi que la directive 2006/54/CE (abrogeant la directive 75/117/CEE du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Il y a également lieu de noter que le programme gouvernemental de 2013 retient que « *Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi* ».

Le présent projet de loi se base sur la proposition de loi n°6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux le 6 septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen le 27 mars 2014.

2. Les dispositions concernant le sexe sous-représenté

Le Code du travail² prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes

¹ <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/1974/0056/a056.pdf#page=3>

² Art. L. 242-2 du Code du travail prévoit que « (1) *L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du Fonds pour l'emploi sollicite l'avis du / de la délégué-e à l'égalité.*

(2) *Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances.*

(3) *La demande doit contenir :*

1. *le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salariés ;*
2. *le descriptif du poste vacant, notamment des points de vue hiérarchie, fonction et profil requis ;*
3. *l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.*

(4) *Le ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances transmet en cas de sous-représentation justifiée la demande d'obtention de quote-part au ministre ayant le Travail dans ses attributions qui procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi. »*

à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au Ministère de l'Égalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg). La demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, l'article 1^{er} du présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

La commission accueille favorablement cette simplification administrative.

3. Les modifications concernant la procédure d'agrément pour les entreprises participant au programme des actions positives

La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Égalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité préalable pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

La commission prend acte de cette nouvelle disposition légale qui se situera en amont de la décision de la procédure d'agrément.

Un autre critère d'éligibilité introduit nouvellement par le projet de loi est celui d'obliger l'entreprise demanderesse à démontrer qu'elle a contrôlé le respect de l'égalité de salaire entre hommes et femmes en son sein.

À cette fin, le Ministère de l'Égalité des chances met à disposition des entreprises l'outil informatique « LOGIB-LUX » qui est un instrument d'évaluation de l'égalité de salaire permettant d'analyser si une entreprise garantit un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur.

L'entreprise obtient un rapport détaillé dont elle ne doit néanmoins pas communiquer les résultats mais uniquement une pièce démontrant qu'elle a utilisé l'instrument.

La commission prend note de cette nouvelle obligation légale.

Examen de l'article 1^{er} concernant le droit du travail

Art. L. 225-1.

Le nouvel article L. 225-1 introduit une obligation légale pour tout employeur de respecter pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes, en disposant que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Il reprend ainsi la formulation de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal de 1974 sauf à remplacer le terme de « rémunération » par celui de « salaire », conformément à la terminologie uniformisée par l'introduction du statut unique pour le secteur privé en 2008.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État donne cependant à considérer dans ses observations générales que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 transposant le principe de l'égalité de rémunération en droit national, s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires, tel que modifiée par la suite, de même que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux, tel que modifiée, interdisent l'inégalité de traitement fondée sur le sexe en général, mais ne transposent pas l'entièreté des dispositions de la directive 2006/54/CE.

Le Conseil d'État demande que la directive 2006/54/CE soit également transposée dans les statuts des fonctionnaires et des fonctionnaires communaux précités. À défaut d'adaptation législative du statut des fonctionnaires - alors qu'il ressort du projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 que le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 sera abrogé - le Luxembourg risque une procédure d'infraction pour défaut de transposition complète de la directive 2006/54/CE. Ceci d'autant plus, alors que l'article 11(5) de la Constitution réserve à la loi les principes régissant les droits des travailleurs, le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 ne pouvant dès lors pas subsister de manière autonome.

Le Conseil d'État note que l'article L. 225-1 en projet reprend le libellé de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 tout en remplaçant le terme « *rémunération* » par celui de « *salaire* ».

Finalement, le Conseil d'État attire l'attention sur le fait que la directive 2006/54/CE utilise néanmoins le terme de « *rémunération* », étant donné qu'il s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale estime que ce n'est pas en gardant le terme « *rémunération* » à l'endroit de cet article que la fonction publique serait couverte par la mesure, alors que le Code du travail ne s'applique de toute manière qu'au seul secteur privé, et ce indépendamment de la terminologie utilisée.

D'ailleurs, si le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974 était maintenu pour les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, il est donné à considérer qu'il faudrait adapter la terminologie en conséquence.

De plus, le maintien du texte uniquement pour les fonctionnaires du secteur public n'est pas non plus tenable tant pour des raisons juridiques que pour des raisons de compréhension.

Pour être complet et à titre subsidiaire, il y a lieu de souligner que par ailleurs le problème des écarts de salaire ne se pose guère dans le secteur public, dans la mesure où les traitements, indemnités et salaires des fonctionnaires sont exprimés en points indiciaires et que l'évolution des carrières et des rémunérations est notamment liée à l'avancement en échelon, la majoration d'indice, les promotions, l'avancement en traitement et les grades de substitution. Ces éléments sont légalement prédéfinis sans distinction de sexe.³

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, pour sa part, estime qu'en ce qui concerne la couverture de la fonction publique, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. En effet, la lecture combinée de l'article 1^{ter} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 2006/54/CE) et des articles 20 et suivants fait conclure que le principe de l'égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires de l'État.

Pour les fonctionnaires communaux, il y a lieu de se référer à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. La lecture combinée de l'article 1^{ter} (introduit dans le cadre de la transposition de la directive 200/CE) et des articles 22 et suivants fait également conclure que le principe de l'égalité de rémunération est à suffisance garanti pour les fonctionnaires communaux.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a pris connaissance de l'avis du 16 février 2016 de la Chambre de Commerce. Cette dernière, pour différentes raisons (voir doc. parl. 6892³) estime que les qualités professionnelles du salarié (telles que la qualification ou la performance du salarié) devraient pouvoir justifier une différenciation salariale sur un même poste de travail. La Chambre de Commerce est également d'avis que toute tentative de définition au moyen de critères légaux de ce qu'il faut entendre par travail de valeur égale est délicate, sinon risquée, au vu de la complexité des situations individuelles qui peuvent se présenter. La Chambre de Commerce s'exprime donc contre une modification du Code du travail et est d'avis que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes devrait être maintenu.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ne peut pas partager cette position de la Chambre de Commerce et renvoie à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative à l'article 32, paragraphe 3⁴ de la Constitution, qui considère que, conformément à cette disposition, dans les matières réservées par la Constitution à la loi, l'essentiel du cadrage normatif doit résulter de la loi, y compris les fins, les conditions et les modalités suivant lesquelles des éléments moins essentiels peuvent être réglés par des règlements et arrêtés pris par le Grand-Duc. En l'occurrence, s'agissant d'une matière réservée à la loi, il est donné à considérer qu'en cas de saisine de la Cour constitutionnelle, il est fort probable que cette dernière estimerait que les dispositions en cause ne sont pas conformes aux dispositions combinées des articles 32, paragraphe 3, et 11, paragraphes 4, 5 et 6 de la Constitution, raison pour laquelle il est également nécessaire de donner force légale à ces dispositions.

Art. L. 225-2.

Le nouvel article L. 225-2 définit le terme « salaire » en renvoyant au premier alinéa de l'article L. 221-1 qui détermine comme « salaire » « la rétribution globale du salarié,

³ <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/carrieres-remunerations/remunerations/>

⁴ « Dans les matières réservées à la loi par la Constitution, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'aux fins, dans les conditions et suivant les modalités spécifiées par la loi. »

comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature ».

Or, dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État estime que cette définition du salaire n'est pas identique à celle de « *rémunération* » retenue dans la directive, alors qu'elle ne reprend pas tous les éléments de la définition de la rémunération figurant dans la directive précitée. Pour éviter tout problème d'interprétation, et afin de disposer en droit national d'une transposition conforme à la directive, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle, que les éléments de la définition de « *rémunération* » prévue par la directive soient repris dans le texte national.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, en renvoyant aux explications sous le nouvel article L. 225-1, suggère de faire droit à cette observation tout en maintenant le terme « *salaire* » au lieu de celui de « *rémunération* » et celui de « *salarié* » au lieu de « *travailleur* » (voir les explications sous l'article L. 225-1).

Le nouveau libellé pourrait se lire comme suit :

« Art. L. 225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison d l'emploi de ce dernier. »

Art. L. 225-3.

Le nouvel article L. 225-3 donne en son paragraphe 1^{er} une définition précise de la notion de « travail de valeur égale ». Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions de l'article L. 3221-4 du Code du travail français.⁵

La valeur du travail est jugée par rapport à un ensemble composé de qualifications, d'expériences et de pratiques professionnelles, de responsabilités et d'efforts dont le salarié doit faire preuve pour pouvoir l'exécuter.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État constate que le texte gouvernemental s'est inspiré de la législation française, tout en en reformulant, sans autre explication, le libellé. Il demande en conséquence de reprendre la formulation prévue par l'article L. 3221-4. Il estime que si les auteurs s'inspirent aussi fortement de législations étrangères, il est préférable, en vue de l'interprétation jurisprudentielle de ces textes, de les reprendre textuellement plutôt que d'y apporter des modifications sans explication évidente.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de faire droit à cette observation.

Le nouvel article L. 225-3 pourrait dès lors prendre la teneur suivante :

« (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrés par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse. »

⁵« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.»

Le paragraphe (2) du nouvel article L. 225-3 est repris de l'article 3 du règlement grand-ducal de 1974 et a pour objet de garantir des critères de classification et de promotion neutres en termes de genre, c'est-à-dire identiques pour les hommes et pour les femmes. Le texte n'appelle pas d'observations du Conseil d'État dans son avis du 8 mars 2016.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, pour sa part, propose de procéder au redressement d'une erreur matérielle qui s'est glissée dans le paragraphe 2 du texte gouvernemental.

Il s'agit de mettre au pluriel le mot « professionnelle » et le paragraphe 2 de l'article L. 225-3 serait donc à lire comme suit :

«(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.»

Art. L. 225-4.

Le nouvel article L. 225-4 reprend de l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974 la nullité de plein droit comme sanction de toute disposition contraire au principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, introduit par le nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail, que cette disposition soit prévue dans une convention de travail individuelle, donc un contrat entre employeur et salarié, dans une convention collective de travail, ou dans un règlement d'entreprise s'appliquant à tout ou partie du personnel.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État constate que le nouvel article L. 225-4 reprend encore le même principe que celui énoncé par l'article L. 3221-7 du Code du travail français, à savoir que toute clause contractuelle ou de convention collective ou disposition d'un règlement intérieur d'entreprise est nulle si elle est contraire au principe de l'égalité de rémunération. L'article ne reprend néanmoins pas la précision donnée par la législation française et contenue jusqu'à présent dans le règlement grand-ducal précité du 10 juillet 1974, à savoir que la rémunération plus élevée dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé. Le Conseil d'État demande que le texte soit complété en ce sens afin de le rendre plus clair et de régler de manière explicite l'hypothèse d'une inégalité détectée. Le juge saisi d'un litige n'aura qu'à substituer le salaire plus élevé et ce - *ab initio* - au salarié concerné. Ceci d'autant plus, que dans le passé la justice a déjà eu l'occasion d'appliquer cette disposition.

En outre, le Conseil d'État estime que l'article L. 225-4 tel que prévu au projet de loi est superflu, alors que l'article L. 241-9 du Code du travail énonce déjà le principe suivant lequel toutes les dispositions contraires au principe d'égalité figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs, sont à considérer comme nulles et non avenues. Cet article va même plus loin, alors qu'il englobe non seulement les salariés, mais également les travailleurs indépendants.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de faire droit à cette observation en reformulant cet article, en y ajoutant un deuxième alinéa.

D'ailleurs, la commission suggère de préciser à l'endroit du paragraphe 1^{er} du nouvel article L. 225-4, que le contrat visé en l'occurrence est le contrat « **de travail** » afin de délimiter clairement le champ d'application.

Le nouvel article L. 225-4 pourrait dès lors se lire comme suit :

*«Art. L. 225-4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat **de travail**, une convention collective de travail ou un règlement intérieur et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.*

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité. »

Art. L. 225-5.

Tout comme l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974, le nouvel article L. 225-5 attribue la compétence pour contrôler l'application des dispositions du nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail à l'Inspection du travail et des mines.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État estime que l'article L. 225-5 prévu par le projet de loi est superfétatoire, alors que les missions de l'Inspection du travail et des mines sont définies à l'article L. 612-1 (a et c) du Code du travail.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suggère de suivre le Conseil d'État et de biffer cet article.

Art. L. 225-6.

Le nouvel article L. 225-6 introduit une sanction pénale dont est punissable l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes. Tandis que le règlement grand-ducal de 1974 prévoyait comme conséquence d'une inégalité constatée la substitution à la rémunération entachée de nullité de la rémunération plus élevée, l'employeur est désormais passible d'une amende pouvant aller de 251 euros à 25.000 euros.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en prend acte.

Le deuxième alinéa du nouvel article L. 225-6 prévoit que la peine maximale peut être doublée à 50.000 euros en cas de récidive dans le chef de l'employeur dans un délai ne dépassant pas 2 ans.

Le montant des nouvelles amendes introduites correspond à celui en vigueur pour d'autres violations du droit du travail en matière de salaire, comme par exemple celle prévue à l'article L. 222-10 relatif au salaire social minimum ou encore celle prévue à l'article L. 223-3 relatif à l'échelle mobile des salaires.

Dans son avis du 8 mars 2016, le Conseil d'État s'oppose formellement au libellé de l'article L. 225-6 en projet pour violation du principe de l'égalité des peines tel que prévu à l'article 14 de la Constitution.

Le Conseil d'État suggère dès lors d'adopter la formulation suivante :

« Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite dans les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article L. 225-1. »

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de faire droit à cette observation et de reprendre le texte proposé par le Conseil d'État tout en supprimant la référence à un paragraphe 1^{er}, contenue dans la proposition de texte du Conseil d'État, paragraphe qui n'existe pas dans l'article auquel il est fait référence.

Le nouvel article L. 225-6 pourrait dès lors se lire comme suit :

« Art. L. 225-6. Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L. 225-1. »

Le deuxième point de l'article 1^{er}

Le deuxième point de l'article 1^{er} a pour objet de modifier, à des fins de simplification administrative, la procédure décrite à l'article L. 242-2 du Code du travail, à respecter par les employeurs désirant obtenir une aide financière du Fonds pour l'emploi en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté, et prévoit dorénavant qu'au lieu d'adresser la demande au ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions, l'employeur fait parvenir son dossier directement au ministre ayant l'Emploi et par conséquent le Fonds pour l'emploi dans ses attributions. Le fond de la demande restant inchangé, le ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions n'interviendra désormais plus dans la procédure ; il est remplacé aux paragraphes 2 et 4 de l'article L. 242-2 par le ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

Ce deuxième point n'appelle pas d'observations ni de la part du Conseil d'État ni de la part de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Le troisième point de l'article 1^{er}

Le troisième point de l'article 1^{er} qui ajoute deux nouveaux éléments aux conditions prévues au paragraphe 2 de l'article L. 243-3 du Code du travail, conditions à remplir par les entreprises pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives au sens du Chapitre III du Titre IV du Livre II du Code du travail, ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

Concernant plus particulièrement les critères d'éligibilité à l'agrément ministériel que doivent obtenir les entreprises désirant participer aux « actions positives », la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a pris note de l'avis de la Chambre de Commerce. Celle-ci a en effet noté que le projet de loi prévoit d'ajouter deux nouveaux éléments à cette liste des critères qui, selon l'exposé des motifs, formalisent deux pratiques administratives :

- d'une part, depuis 2015, le Ministère de l'Égalité des chances demanderait aux entreprises précitées des indications (i) sur la composition actuelle, en termes de genre, de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que (ii) sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après l'obtention de l'agrément ;
- d'autre part, depuis janvier 2012, lesdites entreprises seraient obligées d'utiliser le logiciel « LOGIB-LUX » qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

La Chambre de Commerce aurait souhaité recevoir plus d'informations en vue de comprendre, d'une part, les raisons qui ont motivé la mise en place de ces pratiques et, d'autre part, les justifications de ces ajouts dans le Code du travail.

À défaut de disposer de ces informations, elle n'est pas favorable à l'ajout de ces deux critères d'éligibilité dans le Code du travail, car, par principe, le fait d'allonger la liste des critères d'éligibilité à remplir pour obtenir l'agrément ministériel, qui contient déjà 9 critères, restreint d'autant les chances d'accès au programme pour les entreprises, voire risque en amont de dissuader les entreprises de toute participation à ces actions. Le seul fait que les deux critères concernés ressortent d'une pratique administrative ne saurait justifier en soi qu'ils aient leur place dans la liste de critères obligatoires déterminée par le Code du travail.

Sur le fond, la Chambre de Commerce relève finalement que parmi les critères actuels figure déjà la description d'objectifs mesurables, et qu'il n'est pas acceptable de faire de la réalisation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes un prérequis à la participation au programme, alors que celui-ci vise justement la mise en œuvre, sur une base volontaire, d'actions positives en ce sens, et ce d'autant plus que le montant de la subvention étatique auquel aura droit l'entreprise est fonction des actions positives réalisées et que des critères de restitution sont en principe prévus.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en prend acte.

En outre, concernant les modifications relatives aux entreprises participant au programme des actions positives, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale renvoie à l'avis du Comité du Travail Féminin (dénommé ci-après « CTF »). Le CTF relève que la soumission de projets concrets dans le cadre du programme d'actions positives est une initiative volontaire de l'entreprise dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Le CTF remarque que le fait de faire de la fixation d'objectifs chiffrés dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pourrait dissuader certaines entreprises de toute participation.

Le CTF s'interroge sur la nature de l'obligation. Est-ce une obligation de moyens, ou bien une obligation de résultat ? Dans ce même ordre d'idées, le CTF se pose également la question, ce qui se passerait au cas où l'entreprise n'atteindrait pas les objectifs chiffrés dans le cadre de l'action positive. Serait-elle exclue du programme ?

Le CTF tient encore à relever que, si la période de 24 mois est adaptée pour lancer une dynamique en faveur d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, il y a lieu de différencier entre les différents domaines de l'entreprise. À titre d'exemple, les membres d'un conseil d'administration sont nommés pour un mandat qui peut aller jusqu'à 6 ans. Il n'est par ailleurs pas envisageable pour une entreprise de modifier la composition du conseil d'administration en cours de mandat. Le CTF est d'avis qu'un délai de 24 mois n'est pas réaliste et qu'il conviendrait de l'allonger.

La commission est informée que le projet de loi sous examen vise à simplifier cet instrument.

Quant aux deux nouveaux éléments sur la liste des critères d'éligibilité à l'agrément ministériel, prévus dans le présent projet de loi, la commission est informée que l'introduction de ces deux nouveaux éléments vise à permettre de recevoir un aperçu sur le contenu des programmes et qu'elle est donc censée améliorer la transparence des programmes, alors qu'une évaluation n'est actuellement pas possible.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande de suivre la proposition du Gouvernement.

L'attention est également tirée sur le « *Girls' Day - Boys' Day* », qui consiste essentiellement à encourager les jeunes filles et garçons de dépasser ces clichés et à se projeter dans leur avenir professionnel en dépassant les stéréotypes liés au sexe.

D'une part, le « *Girls' Day* » veut éveiller l'intérêt des filles pour des métiers techniques et artisanaux, des métiers relevant du domaine scientifique ou des nouvelles technologies de communication. En plus, le « *Girls' Day* » leur offre la possibilité de rencontrer des femmes cadres. Le « *Boys' Day* », d'autre part, veut sensibiliser les garçons notamment aux professions pédagogiques, sociales ou de santé et leur offrir un aperçu des métiers du secteur tertiaire souvent dominés par les femmes.

*

De l'échange de vues consécutif, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

Il est rappelé par un membre du groupe politique CSV que par lettre du 11 janvier 2016, son groupe politique avait remarqué que le projet de loi sous examen comporte deux volets de matières totalement différentes, le premier dédié aux modifications du Code du travail et le deuxième concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

Dans la mesure où, lors de la présentation de l'avant-projet de loi par Madame la Ministre de l'Égalité des chances, les questions relatives au volet ayant des implications sur le Code du travail n'ont pas trouvé des réponses satisfaisantes, son groupe politique a demandé de scinder le projet de loi précité et de renvoyer la partie relative aux modifications du Code du travail pour rapport à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Au cours de sa réunion du 25 avril 2016, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a elle-même constaté que le projet de loi sous rubrique, pendant pour rapport devant la Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports, comporte effectivement un volet important concernant directement le droit du travail et rentrant donc dans ses compétences.

Toutefois, elle a estimé que, plutôt que de procéder à la scission formelle du texte en deux projets distincts, il serait préférable de saisir pour avis la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale du volet tombant dans ses attributions. Voilà pourquoi une lettre en ce sens a été adressée à la Présidence de la Chambre des Députés le 25 avril 2016. Dans cette lettre, la commission a exprimé le souhait d'émettre le présent rapport pour avis, conformément à l'article 26, paragraphe 5 du Règlement de la Chambre des Députés.

Quant aux statistiques sur le nombre de plaintes reçues par l'Inspection du travail et des mines (ITM) concernant les inégalités salariales entre femmes et hommes, celles sur les sanctions prononcées et de manière plus générale les statistiques ventilées par sexe (par exemple relatives au temps de travail ou encore relatives au travail à temps partiel), il est renvoyé aux données statistiques afférentes publiées par le STATEC et à celles figurant au Bulletin de l'emploi luxembourgeois de l'ADEM⁶.

Concernant plus particulièrement les statistiques relatives au nombre des plaintes et des sanctions, il est remarqué que les salariés se montrent très souvent réticents à informer l'ITM de certaines pratiques salariales discriminatoires, respectivement d'accepter que l'ITM engage d'autres mesures, notamment parce qu'ils craignent des représailles de la part de leur employeur. Il s'ensuit que très peu de plaintes invoquant une discrimination salariale

⁶ <http://www.adem.public.lu/fr/publications/index.php>

fondée sur le sexe parviennent jusqu'à l'ITM. Dans ce cadre, est également soulevé le problème de la détermination du salarié se trouvant dans une situation comparable respectivement du salaire comparable et la difficulté de rassembler les informations de comparaison nécessaires relatives à la rémunération de collègues de travail effectuant le même travail respectivement un travail de même valeur. De plus, les salariés, victimes de discriminations de salaire fondées sur le sexe, essaient souvent de trouver d'abord un accord avec leur employeur avant de s'adresser à l'ITM.

Par ailleurs, il est également renvoyé dans ce contexte à la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, qui prévoit dans le paragraphe 2 de l'article L. 414-3 que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi ; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

Il est confirmé que les partenaires sociaux ont été consultés à plusieurs reprises lors des travaux préparatoires du présent projet de loi.

Certains membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale sont d'avis qu'il pourrait être utile de s'inspirer de certaines modifications ponctuelles proposées dans le cadre du projet de loi 6101 visant à modifier ponctuellement les dispositions du Code du travail figurant au Livre II, Titre IV, Chapitre III relatif aux actions positives, déposé le 20 janvier 2010 par le Gouvernement précédent dans le cadre du présent projet de texte. À cet égard, il est néanmoins précisé que ce n'est pas la voie choisie par le Gouvernement, compte tenu notamment de considérations prioritaires relatives à la simplification administrative.

Concernant la proposition d'un plan d'action obligatoire pour assurer l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les entreprises de plus de cinquante salariés, prévue dans la proposition de loi 6611, une idée finalement non reprise dans le cadre du présent projet de loi, il est précisé que le caractère obligatoire de l'introduction d'un tel plan fut finalement abandonné. Cet abandon se trouve notamment motivé par la volonté de préserver une certaine autonomie des entreprises et de ne pas imposer des tâches administratives supplémentaires aux entreprises. La nécessité de la simplification administrative constitue également une préoccupation régulièrement exprimée par les partenaires sociaux. Dans ce contexte, l'importance du rôle du délégué à l'égalité est également mise en évidence, puisque ce dernier a notamment pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Il est finalement noté que l'ancrage du principe dans la loi n'apporte, certes, pas une solution définitive au problème, mais constitue un instrument important dans le cadre du processus continu de la lutte contre les inégalités notamment en matière de salaire.

3. Présentation des éléments-clés de la réforme de l'assurance dépendance par Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale

Vu le manque de temps, le présent point sera traité plus en détail au cours d'une réunion ultérieure.

Monsieur le Ministre esquisse brièvement l'état actuel du dossier et présentera le projet de loi dans son ensemble le moment venu dans le cadre d'une réunion ultérieure.

De la prise de position de Monsieur le Ministre, il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

Il est rappelé qu'un débat de consultation sur la réforme de l'assurance dépendance a eu lieu à la Chambre des Députés le 8 juillet 2014.

Dans un souci d'impliquer tous les acteurs concernés, le Ministre a rencontré le 10 novembre 2014 avec ses services (Inspection générale de la sécurité sociale, Cellule d'évaluation et d'orientation de l'assurance dépendance, Caisse nationale de santé) et les représentants d'organisations œuvrant dans le domaine de l'action médicale, sociale et familiale et d'associations représentant les ayants droit pour leur présenter un certain nombre de pistes concernant la réforme de l'assurance dépendance et afin de recueillir les sujets qui préoccupent les différents acteurs (les faiblesses du système actuel, les réformes nécessaires, etc.).

Par la suite, le Ministre de la Sécurité sociale a rencontré le 10 juillet 2015 les représentants d'organisations représentatives des ayants droit et des prestataires ainsi que des syndicats pour leur présenter les grands axes de la réforme projetée.

Suite à ce premier échange de vues sur les différents modules présentés, le Ministre avait annoncé la mise en œuvre d'une phase de consultation avec toutes les parties concernées jusqu'au 15 septembre 2015, phase de consultation qui a été prolongée jusqu'à fin octobre 2015.

Un premier texte, qui a été préalablement soumis pour consultation à tous les acteurs du terrain, a été présenté, ensemble avec des propositions d'améliorations des partenaires consultés, au Conseil du Gouvernement le vendredi précédant la présente réunion. Monsieur le Ministre a reçu l'accord de principe du Conseil de Gouvernement. Le texte actualisé est une nouvelle fois soumis pour consultation aux partenaires concernés, suivi d'échanges de vues dans les deux à trois semaines à venir.

L'un des objectifs majeurs est la pérennisation du système de la Sécurité sociale à longue échéance, tout en prévoyant une couverture optimale de la population et une prise en charge complète des bénéficiaires moyennant des prestations de qualité et le recours à du personnel dûment qualifié. Les principes fondamentaux de l'assurance dépendance en vigueur seront respectés, tout en s'attaquant aux faiblesses du système.

Plus particulièrement, l'accent sera mis sur la qualité et la flexibilité.

Le système de l'évaluation individuelle des besoins des bénéficiaires sera maintenu et l'évaluation du degré de dépendance d'une personne sera toujours effectuée en intégrant le facteur du temps.

Un système de facturation forfaitaire sera mis en place, couplé à une politique de qualité des prestations prises en charge de façon transparente accompagnée d'un contrôle efficace.

Les définitions des actes essentiels de la vie sont reformulées pour préciser que les actes essentiels de la vie ne relèvent pas de trois mais de cinq domaines, à savoir l'hygiène corporelle, l'élimination, la nutrition, l'habillement et la mobilité.

Les dispositifs actuellement en place sont révisés en vue d'un recentrage autour des actes essentiels de la vie. Les propositions visent plus de flexibilité dans la prise en charge des personnes dépendantes, la qualité des prestations fournies ainsi qu'une simplification administrative.

Il est rappelé qu'actuellement déjà environ deux tiers de la population dépendante sont pris en charge dans le cadre du maintien à domicile, contre un tiers qui vit dans un établissement d'aides et de soins. Le principe de la priorité du maintien à domicile, l'un des principes directeurs de l'assurance dépendance, sera encore davantage promu.

Au volet relatif aux actes essentiels de la vie s'ajoute celui des actes qualifiés aujourd'hui de soutien spécialisé individuel ou en groupe ainsi que les activités de conseil individuel, qui seront dorénavant regroupés dans le cadre de la réforme sous les « activités d'appui à l'indépendance (« AAI » c'est-à-dire des activités qui ont pour objet l'apprentissage ou l'entretien des capacités motrices, cognitives ou psychiques requises en vue de réaliser les actes essentiels de la vie ou de limiter l'aggravation de la dépendance pour ces mêmes actes) »

En outre, dans le cadre de la réforme est prévue une prise en charge des personnes dépendantes dans un établissement d'aides et de soins ne pouvant rester seules de façon prolongée. Ces activités d'accompagnement durant la journée ont comme objectifs de garantir la sécurité de la personne dépendante, d'éviter un isolement social nuisible et de contribuer à structurer temporellement le déroulement de la journée du bénéficiaire.

Aussi sera-t-il procédé à la redéfinition du rôle très important de l'aidant informel. Par aidant informel on entend « une personne de l'entourage (souvent un membre de la famille ou un proche) qui apporte des aides et soins à la personne dépendante à domicile, sans appartenir à un réseau d'aides et de soins. Cela peut être un professionnel qui n'appartient pas à un réseau d'aides et de soins ». La présence d'un aidant informel constitue la condition d'ouverture du droit à une prestation en espèces.

L'aidant informel devra être en mesure de prêter les services auxquels il s'engage et être à même de fournir les prestations requises. Il est envisagé de lui offrir la possibilité d'une formation d'initiation (notamment en collaboration avec les réseaux du secteur), suite à une demande afférente de la Chambre des Députés.

Un autre volet important est celui des aides techniques et des adaptations du logement. Un nouveau catalogue sera établi et les orientations seront clairement définies. Les adaptations nécessaires seront entreprises et les services compétents réformés.

Dans le cadre de la réforme, l'évaluation des besoins requis par la Cellule d'évaluation et d'orientation (CEO) dans une approche multidisciplinaire continuera à respecter la singularité du bénéficiaire. La procédure d'évaluation et de détermination des besoins sera réadaptée de façon à permettre le retraçage transparent du processus décisionnel.

Concrètement, le contenu du questionnaire d'évaluation, du guide des prestations et du relevé-type a été révisé. Le but est de rendre l'évaluation des besoins et la détermination des prestations plus rapides, plus efficaces et plus transparentes. Un des objectifs principaux est notamment d'assurer la cohérence entre le relevé-type et le nouveau référentiel de détermination (i.e. l'ancien guide des prestations), voire les nouveaux standards.

Le projet de loi prévoit de réévaluer plus régulièrement les besoins des bénéficiaires. En effet, la réforme ne change ni l'évaluation individuelle, ni l'approche multidisciplinaire.

La réforme prévoit l'identification précise de l'aidant informel et introduit une évaluation de ses capacités et disponibilités. La réforme introduit des réévaluations plus régulières et systématiques des besoins.

Tous les deux ans un bilan d'évaluation sur le fonctionnement du système sera dressé.

La qualité des aides et des soins qui auront été prestés sera contrôlée de plus près grâce à un nouveau système de contrôle-qualité. Les prestations devront être dûment documentées.

Au niveau du financement/du budget de l'assurance-dépendance, selon les prévisions retenues, l'équilibre budgétaire sera garanti au moins jusqu'à l'horizon 2040, sans aucun changement du système actuel de contribution (une contribution à charge du budget de l'État de 40% et un taux de contribution dépendance fixé à 1,4%). Les dépenses courantes en 2015 se sont élevées à 577 millions d'euros, tandis que la réserve s'est élevée à 126 millions d'euros. Au niveau des soins à domicile, il est relevé que le nombre de bénéficiaires cesse d'augmenter depuis 2014. Ce chiffre a même diminué de 0,5% au cours de l'année 2015. En 2016 le nombre de bénéficiaires progresse de nouveau légèrement de 0,5%. Afin de remédier à ces tendances, il est envisagé d'avancer la mise en place de mesures d'accompagnement pour le passage au nouveau système, planifié pour 2016/2017, à 2015/2016.

Pour 2016, le solde des opérations courantes est estimé à 11,9 millions d'euros, contre 12,8 millions d'euros en 2015. Concernant les années passées, il y a lieu de noter que depuis 2012 les recettes courantes dépassent à nouveau les dépenses courantes. Toutefois, la situation favorable de la période 2012 à 2014 s'explique par une recette extraordinaire de 30 millions d'euros en 2012 (loi « RELIBI⁷ ») et par des recettes supplémentaires provenant d'un changement de législation relatif à la participation de l'État lors des exercices 2013 et 2014 (part. État 2013 : 35% des dépenses ; part. État 2014 : 40% des dépenses). Ces recettes supplémentaires étaient donc à la base d'un solde des opérations courantes positif sur la période 2012 à 2014. En revanche, à partir de l'exercice 2015 le solde des opérations courantes excédentaire s'explique avant tout par un ralentissement de la croissance des dépenses par rapport aux évolutions constatées au passé.

En effet, le ralentissement de la croissance s'explique par la stagnation du nombre de bénéficiaires et les différentes mesures du budget nouvelle génération. L'effet de ces dernières mesures sera amoindri par des provisions constituées en 2015 et 2016 ; provisions destinées à venir en aide aux prestataires d'aides et de soins en difficulté suite à la mise en œuvre desdites mesures.

Il est prévu que l'actuelle Cellule d'évaluation et d'orientation (CEO), qui a pour mission l'évaluation et la détermination des aides et soins, le conseil et le contrôle, devienne l'Autorité d'évaluation et de contrôle des prestations de l'assurance dépendance, et donc une administration à part entière. Le projet prévoit aussi plus de ressources humaines pour mieux répondre à ses missions, notamment en matière de suivi et contrôle-qualité.

Par ailleurs, une rectification du texte martyr concernant le volet du handicap a été faite.

L'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance-dépendance est planifiée pour le 1^{er} janvier 2017, assortie d'une phase transitoire.

⁷ Retenue à la source libératoire (RELIBI) sur les paiements d'intérêts à des bénéficiaires effectifs résidents fiscaux luxembourgeois

4. **Avant-projet de loi instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale et portant modification:**
1. du Nouveau Code de procédure civile;
 2. du Code civil;
 3. du Code pénal;
 4. du Code de la Sécurité sociale;
 5. de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire;
 6. de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'État;
 7. de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que les pensions et rentes;
 8. de la loi modifiée du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse;
 9. de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois;
 10. de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats;
 11. de la loi du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

- Présentation du volet concernant le droit de la Sécurité sociale par Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale

[Dans le cadre d'une réunion de la Commission juridique, tenue en présence de Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, il a été estimé qu'il serait judicieux de présenter aux membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale les articles relatifs à l'achat rétroactif des droits de pension du projet de loi susmentionné.]

Par manque de temps, ce point ne peut pas être abordé au cours de la présente réunion et sera reporté à une réunion ultérieure qui devrait avoir lieu dans un futur proche.

5. Divers

Aucun point divers n'a été abordé.

Luxembourg, le 30 mai 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



Commission de la Santé, de l'Égalité des chances et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 26 avril 2016

Ordre du jour :

1. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
 1. modification du Code du travail
 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques
 - Désignation d'un rapporteur
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat
2. Divers

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt, M. Marc Baum, Mme Tess Burton, M. Gusty Graas, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Cécile Hemmen, M. Marcel Oberweis remplaçant Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Alexander Krieps, Mme Josée Lorsché, Mme Martine Mergen, M. Edy Mertens

M. Georges Engel, député (*observateur*)

Mme Lydia Mutsch, Ministre de l'Égalité des chances

Mme Maryse Fisch, du Ministère de l'Égalité des chances

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusé : Mme Françoise Hetto-Gaasch

*

Présidence : Mme Cécile Hemmen, Présidente de la Commission

1. 6892 Projet de loi ayant pour objet la mise en oeuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant
1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

Madame la Présidente de la commission saisit l'occasion, dès avant l'ouverture des discussions autour du PL 6892 qualifié dans l'opinion publique de « loi quotas », pour préciser à ses membres que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, réunie la veille, a décidé d'émettre un avis sur la première partie dudit projet de loi.

Cette partie - suite à l'inégalité salariale entre femmes et hommes constatée par le STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques) au Luxembourg qui serait à l'heure actuelle de l'ordre de 8% selon les données statistiques compilées -, est censée inscrire dans la législation luxembourgeoise le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elle tombe donc dans le champ d'application de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale dont le Président assiste également à la présente réunion. En attendant l'avis de la commission compétente, son homologue de la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports propose donc aux députés présents de se consacrer à la deuxième partie du PL 6892.

Sur ce, une représentante du groupe parlementaire CSV intervient pour dire tout le bien qu'elle pense de la décision prise de scinder en deux le PL 6892. Cette scission, réclamée dès le début par son groupe, tient enfin compte du fait que ledit projet de loi, déposé le 14 octobre 2015 à la Chambre des Députés, comporte en fait deux volets bien distincts, à savoir :

- un premier, dédié aux modifications du Code du travail, et
- un second, concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

A ses yeux, il était tout simplement évident que le PL 6892 ne pouvait pas être traité dans son entièreté par la Commission de la Santé, de l'Egalité des chances et des Sports et qu'il fallait renvoyer la partie relative aux modifications du Code du travail à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, elle se demande s'il n'eût pas fallu saisir aussi la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle étant donné que dans sa stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, le Gouvernement propose de modifier la législation sur le financement des partis politiques afin de garantir un pourcentage de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidats à partir des prochaines élections législatives et qu'un système échelonné de sanctions est prévu en cas de non-respect des quotas fixés.

Madame la Présidente de la commission lui répond que cette problématique se posera certainement dans l'analyse des différents articles du PL 6892 et que l'on verra alors au fur et à mesure ce qu'il en est. L'avis du Conseil d'Etat du 8 mars 2016 en mains, elle donne ensuite la parole à Madame la Ministre de l'Egalité des chances qu'elle invite à se prononcer sur chaque article de la loi à la lumière des recommandations et commentaires faits par la Haute Corporation, ceci cependant uniquement pour le volet concernant la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales.

Madame la Ministre concède sans réserve à cette demande, se félicitant par ailleurs de l'initiative prise par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale d'émettre un avis sur la première partie du PL 6892, ce qui, selon elle, témoigne également de l'intérêt que cette commission voue au dit projet.

Madame la Ministre tient néanmoins à souligner qu'il relevait d'une profonde volonté politique d'inclure les deux volets (égalité salariale entre hommes et femmes ; représentation plus équilibrée entre femmes et hommes sur les listes électorales) dans un même projet de loi et d'être convaincue du bien-fondé et de l'utilité de cette démarche, faite ni pour plaire ni pour enquiquiner, mais tout simplement parce qu'elle s'avère nécessaire au vu des dernières données statistiques.

Elle met aussi en avant un autre aspect du PL 6892 qui fait l'objet de beaucoup moins d'attentions, mais n'en est pas moins important pour autant, à savoir l'engagement des entreprises qui entendent participer aux actions positives. Un réseau de plus d'une centaine d'entreprises a ainsi pu voir le jour auxquelles le Ministère de l'Égalité des chances (MEGA) fournit un agrément - et en conséquence une dotation - tout en exigeant un engagement concret de leur part. Étant donné qu'en matière d'actions positives, certaines entreprises font preuve de bonnes intentions qui ne sont pas nécessairement suivies d'actions concrètes, des dispositifs - à l'instar du logiciel LOGIP - sont ancrés dans le PL 6892 afin de contrôler si les entreprises en question tiennent parole et font tout pour réaliser une réelle égalité des salaires à leur niveau entre hommes et femmes.

Dans son avis, le Conseil d'État ne s'est pas spécialement prononcé sur ces actions positives. À l'avenir, les demandes par les entreprises en vue d'obtenir un tel agrément sont à adresser directement au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ceci plus précisément au Fonds pour l'Emploi.

Reste que le principal objectif du MEGA est constitué par les quotas. À la Chambre des Députés, l'on compte 28% de femmes parmi les députés, tandis qu'au Gouvernement, les femmes sont encore moins nombreuses : ministres et secrétaires d'État confondus, elles ne représentent que 22,22% de toute l'équipe gouvernementale.

L'analyse des résultats aux élections nationales et européennes montrent que les femmes restent fortement sous-représentées en politique au Luxembourg. Le nombre de femmes élues lors d'élections nationales n'a que peu varié, se situant depuis les élections législatives de 1994 toujours autour de 20%.

Force est donc de constater qu'au cours des vingt-cinq dernières années, les efforts consacrés à une représentation plus équilibrée entre femmes et hommes dans le monde politique ne se sont pas encore répercutés dans les chiffres, même si la tendance (le trend) va dans le bon sens, de façon marginale cependant.

L'introduction, à travers une loi, d'un quota de 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes électorales aux élections européennes et législatives constitue une mesure pour aller à l'encontre du déséquilibre existant. De plus, le non-respect du quota imposé sera sanctionné par le biais de la dotation financière publique due aux partis politiques, prévue par la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant financement des partis politiques. Cette sanction est prévue de manière progressive, proportionnellement au nombre de candidats du sexe sous-représenté. Ce qui en clair veut dire : plus un parti s'écarte du quota fixé (du seuil minimal fixé) de 40%, plus grande sera sa sanction financière à supporter.

Madame la Ministre se dit soulagée après avoir lu l'avis du Conseil d'État. Le système de calcul élaboré, qui consiste en une diminution progressive de la dotation financière acquise

aux partis politiques en fonction du nombre de candidats par sexe sur la liste, n'est pas remis en cause par la Haute Corporation.

Elle fait aussi remarquer que la période transitoire dont il est question à l'article 4 du PL 6892 relève d'un compromis politique pour que les différents partis - tout en tenant compte des contraintes liées au présent projet de loi - puissent bien se préparer à l'échéance que constitueront les prochaines élections législatives.

Le grand atout du PL 6892 est que les partis politiques disposeront d'une certaine sécurité de planification en vue des élections législatives de 2018.

Comme annoncé, les dispositions prévues au présent projet de loi ne joueront pas à l'occasion des prochaines élections communales de 2017 pour lesquelles d'autres mesures seront prises afin d'augmenter la part du sexe sous-représenté dans les conseils communaux et motiver davantage de femmes à s'engager en politique. Dont notamment un certain nombre de « workshops » (un atelier dans chaque circonscription électorale) organisés par le SYVICOL (Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises) et auxquels Madame la Ministre aimerait voir participer l'un ou l'autre des élus/élues communaux/communales, membres de la présente commission parlementaire.

C'est le moment choisi par une représentante du groupe parlementaire CSV de s'enquérir auprès de Madame la Ministre sur trois sujets bien précis, à savoir :

- quelles sont les raisons qui font que les femmes sont si peu présentes dans la vie politique communale, alors qu'une étude a été menée en ce sens ?
- quelle est l'efficacité des mesures prises à l'étranger pour aller à l'encontre de ce phénomène (c'est-à-dire que pas assez de femmes osent s'engager en politique) ?
- y-a-t-il eu au préalable des échanges avec les partenaires sociaux pour ce qui est du volet dédié aux modifications du Code du travail dans le projet de loi 6892 (1^{er} volet du projet de loi) ?

Pour ce qui est de la réponse à la première question, Madame la Ministre se réfère à un sondage TNS Ilres réalisé en 2015/2016 pour le compte du MEGA auprès de 894 femmes résidentes âgées entre 18 et 75 ans, représentatives de la population.

Alors que 84% des femmes ne sont pas actives en politique, il ressort de ce sondage que :

- 81% des femmes ne considèrent pas la politique comme une affaire d'hommes ;
- 78% femmes pensent que les femmes sont capables de prendre de bonnes décisions en politique ;
- 71% des femmes font confiance à même titre aux femmes et aux hommes en politique ;
- 63% considèrent la politique comme extrêmement importante ;
- 56% des femmes conseilleraient à leur fille de s'engager en politique ;

mais que

- 47% des femmes indiquent ne pas vouloir s'engager personnellement en politique ;

- 46% déclarent un manque d'intérêt (motivé pour 49% par les méthodes de travail en politique ;
- 40% jugent que la politique n'est pas honnête ;
- 27% considèrent leurs obligations professionnelles comme un obstacle ;
- 23% considèrent leurs obligations familiales comme un obstacle ;
- 24% indiquent un manque de confiance en soi.

Madame la Ministre rappelle aussi que selon une étude de l'EIGE (European Institute for Gender Equality / Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes) consacrée aux femmes dans la prise de décision politique, les quotas ne constituent pas un remède universel.

L'introduction de quotas dans nos pays voisins (par exemple la Belgique et la France) a bien montré que les quotas ne constituent pas l'unique remède nécessaire à la sous-représentation des femmes en politique.

Le constat général fait en matière de quotas est :

- qu'il ne suffit pas d'imposer un nombre minimal de personnes du sexe sous-représenté sur une liste électorale ;
- qu'il n'est pas seulement important d'envisager des sanctions efficaces ;
- qu'il faut aussi accompagner les quotas d'autres mesures (à l'image par exemple d'une réforme du système électoral, tel que ce fut le cas notamment en Belgique).

Examen de l'avis du Conseil d'Etat

Concernant l'avis du Conseil d'Etat relatif au PL 6892, Madame la Ministre évoque encore une fois les considérations d'ordre plus général faites par la Haute Corporation, notamment en relation avec l'article 11 (2) de la Constitution¹.

Même si le Conseil d'Etat, dans ses avis des 27 avril 1999 et 16 mars 2004, avait exprimé des réserves face à l'introduction de l'alinéa 2 de l'article 11 (2) dans la Constitution, Madame la Ministre tient à souligner que cet alinéa s'y trouve pourtant bel et bien et qu'il sert justement de rampe de lancement à l'élaboration de la présente loi par le MEGA.

Revenant aux travaux de la commission parlementaire de l'époque qui avait préconisé des mesures de discrimination positive² pour réaliser l'égalité de fait entre femmes et hommes dans l'exercice des droits et des devoirs, Madame la Ministre précise que :

¹ Article 11(2) de la Constitution (révision du 13 juillet 2006) :

« Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.

L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

² Ces mesures devaient répondre aux critères suivants :

- n'être prises que dans les domaines où des inégalités de fait existent entre femmes et hommes ;

- son ministère dispose justement de chiffres et de statistiques matérialisant une telle inégalité de faits ;
- le présent projet de loi contient justement une évaluation dans le temps des nouvelles dispositions qu'il met en avant et que ce n'est qu'à l'occasion d'une telle évaluation que l'on est à même de constater si des inégalités de fait ont disparu ou si elles demeurent toujours.

Madame la Ministre s'accorde aussi avec le Conseil d'Etat quand celui-ci met en doute que la seule introduction de quotas suffise à dépasser la sous-représentation des femmes en politique au Luxembourg. C'est précisément la raison pour laquelle le MEGA est si actif en matière d'information, de sensibilisation, formation, mentoring et coaching et que toutes les initiatives qu'il suggère, notamment en vue de sensibiliser les femmes à se présenter sur les listes électorales lors des élections communales de 2017, peuvent être retrouvées sur son site Internet « votezegalite.lu ».

Concernant la recommandation du Conseil d'Etat d'accompagner l'action du MEGA (contrecarrer la sous-représentation des femmes en politique) par une réflexion plus étendue sur le système électoral luxembourgeois, Madame la Ministre est au grand regret de devoir communiquer qu'elle ne dispose pas d'un tel mandat.

Pour ce qui est de la rédaction de l'article 2 du PL 6892, Madame la Ministre avoue que ses collaborateurs ont voulu être aussi précis que possible en se servant de chiffres absolus (nombre de candidats : obligation de 24 candidats de sexe féminin ou de 24 candidats de sexe masculin) au lieu de pourcentages (% de 60 candidats dans les 4 circonscriptions confondues). Le fait que la pleine dotation est due pour au moins 24 candidats d'un même sexe et qu'elle tombe à 25% dès lors qu'il y a moins de 15 candidats d'un même sexe, ne peut donner lieu à interprétation. Si l'on avait retenu la notion de sexe sous-représenté dans ce contexte, il aurait fallu - à chaque fois que cette disposition joue - lancer une procédure et analyser quel sexe est sous-représenté, ce qui risque de se révéler lourd et d'être chronophage.

L'exclusion de la partie fixe de la dotation financière de 100.000 euros des sanctions proportionnelles prévues en cas de non-respect du pourcentage de 40% de candidats du sexe sous-représenté a été un choix politique, fruit de négociations, assumé par Madame la Ministre.

Les auteurs du PL 6892 éprouvent du mal à comprendre la décision du Conseil d'Etat d'exiger, sous peine d'opposition formelle, une clarification de la terminologie utilisée dans l'article 2 du PL - en l'occurrence du terme de « dotation » - afin d'éviter une insécurité juridique par la formulation choisie.

La proposition du Conseil d'Etat d'opter dès lors pour « dotation prévue au point 2 du paragraphe 2 » est impossible à mettre en œuvre d'un point de vue technique, étant donné que l'article 2 de la loi du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques ne contient pas de paragraphes.

En lieu et place de « dotation prévue au point 2 du paragraphe 2 qui précède », Madame la Ministre propose donc « dotation prévue à alinéa 1^{er}, point 2 qui précède » en se référant à la loi du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

-
- être précises, ciblées et avoir pour seul but d'éliminer ces inégalités de fait ;
 - être limitées dans le temps en ce sens que leur effet devrait cesser à partir du moment où les inégalités de fait, qu'elles sont censées éliminer, auront disparu.

La même chose vaut pour la dotation à l'occasion des élections européennes. Dès lors, il s'agira d'utiliser dans ce cas la terminologie de « dotation prévue à l'alinéa 1^{er}, point 3 qui précède ».

Concernant l'article 3 du PL 6892 prévoyant une évaluation des effets de la loi au cours de la première année suivant les élections concernées et dont le Conseil d'Etat dit dans son avis qu'il n'a aucune valeur normative puisqu'il s'agit d'une disposition purement déclamatoire, Madame la Ministre pense qu'il appartient aux membres de la commission de dire ce qu'il en est. En tout cas, elle ne partage pas le point de vue du Conseil d'Etat d'omettre cet article puisqu'il devrait permettre au MEGA de mesurer si les nouvelles dispositions, contenues dans la présente loi, ont été efficaces et de jauger l'importance de la mise en place de quotas.

Pour ce qui est de l'article 4 du PL 6892 prévoyant une période transitoire, Madame la Ministre se dit sur la même ligne que le Conseil d'Etat quand celui-ci affirme que l'indication de l'année des élections, en l'occurrence 2018, risque de poser problème en cas d'élections anticipées. C'est la raison pour laquelle elle approuve la recommandation faite par la Haute Corporation de ne point se référer à l'année 2018, mais « aux premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi ».

Madame la Ministre termine son intervention en rappelant encore une fois l'importance qu'elle attache au PL 6892 puisqu'il permet de disposer des outils nécessaires pour avancer plus rapidement sur la voie d'une représentation plus équilibrée entre femmes et hommes en politique.

Débat

Le débat qui s'ensuit démarre par une intervention d'une représentante de déi gréng. A l'instar de Madame la Ministre, elle plaide pour une évaluation des effets de la loi après les premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi. A ses yeux, il ne suffit pas de se fixer des objectifs, il faut aussi se donner les moyens pour évaluer par après s'ils ont pu être atteints.

Un représentant du DP est du même avis, précisant par ailleurs qu'une telle évaluation devrait toujours se faire dans les meilleurs délais.

Même son de cloche chez une représentante du CSV qui fait cependant remarquer que légiférer en la matière en imposant des quotas n'équivaut pas à la position de son parti qui plaide plutôt pour des quotas volontaires. Elle aimerait aussi savoir ce qu'il en est des partis qui échappent à la présente législation, en l'occurrence les partis qui ont obtenu moins de deux pour cent du total des suffrages tant dans les quatre circonscriptions électorales pour les élections nationales en moyenne nationale que dans la circonscription nationale unique pour les élections européennes. Pour finir, elle demande si le MEGA dispose de statistiques en relation avec la répartition des sexes dans différents métiers et professions, sachant que dans certains d'entre eux, le sexe féminin est sous- respectivement surreprésenté.

Madame la Ministre donne à considérer que le gros des réflexions qui viennent d'être faites par la représentante du CSV portent sur les modalités techniques autour des calculs et pourcentages élaborés. Le modèle ainsi trouvé vaut ce qu'il vaut et il trouvera sa pleine application au plus tard à l'occasion des élections législatives de 2023. En attendant, des dispositions transitoires joueront encore pour les élections de 2018, ce qui a le grand mérite de donner suffisamment de temps aux partis politiques pour se mettre en ordre de bataille et

compléter leurs rangs par suffisamment de candidats féminins. Selon Madame la Ministre, ce qui compte avant tout, c'est de ne pas lâcher prise et de ne cesser de dénoncer la situation actuelle encore très insatisfaisante.

Concernant le volet des statistiques en matière de sexe sous-représenté, une conseillère du MEGA affirme que celles-ci ne sont pas aussi complètes que le MEGA le souhaiterait et qu'à chaque fois qu'une entreprise demande une aide (en relation avec le sexe sous-représenté), la question se pose de savoir si celle-ci devrait être accordée en fonction de la profession ou du métier, par rapport au niveau national, au secteur d'activité, ou encore par rapport à l'entreprise elle-même. C'est la raison pour laquelle le MEGA a systématiquement recours au STATEC avant de prendre une décision.

En matière d'actions positives, cet exercice s'avère beaucoup plus facile étant donné que le MEGA demande aux entreprises, désirant y participer, de fixer des objectifs concrets en matière de management, c'est-à-dire de fixer des chiffres concrets en matière de présence du sexe sous-représenté dans leurs comités de direction et conseils d'administration sachant que ces chiffres ne peuvent donner lieu à interprétation.

Désignation d'un rapporteur

En fin de débat, Monsieur Marc Angel (LSAP) est désigné rapporteur du PL 6892.

2. Divers

Madame la Ministre attire encore une fois l'attention des membres de la commission sur la tenue de soirées d'information en relation avec la campagne de sensibilisation du MEGA afin de motiver davantage de femmes à s'engager en politique, ceci surtout en vue des prochaines élections communales de 2017. Organisées avec la collaboration du SYVICOL, ces soirées d'information auront lieu :

- le 24 mai à Marnach,
- le 25 mai à Steinsel,
- le 31 mai à Dudelange, ainsi que
- le 1^{er} juin à Berdorf.

Elle rappelle enfin que ces manifestations ne s'adressent pas uniquement à la gent féminine, mais que la présence d'hommes est aussi souhaitée.

Luxembourg, le 27 avril 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

La Présidente,
Cécile Hemmen

6892

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 264

21 décembre 2016

S o m m a i r e

Loi du 15 décembre 2016 portant:

1. modification du Code du travail;
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques page **4670**

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2016 portant

1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères;
2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence;
3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes **4671**

Loi du 15 décembre 2016 portant:

- 1. modification du Code du travail;**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 24 novembre 2016 et celle du Conseil d'Etat du 29 novembre 2016 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1. Le Titre II du Livre II est complété par un nouveau Chapitre V qui prend la teneur suivante:

«Chapitre V. – Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Art. L.225-1. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Art. L.225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Art. L.225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Art. L.225-4. Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.

Art. L.225-5. Est puni d'une amende de 251 à 25.000 euros l'employeur qui ne respecte pas l'obligation inscrite à l'article L. 225-1.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum.».

2. L'article L.242-2 est modifié comme suit:
 1. au paragraphe (2), les termes «l'Egalité des chances» sont remplacés par les termes «l'emploi».
 2. le paragraphe (4) prend la teneur suivante: «(4) En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.».
3. Le paragraphe (2) de l'article L.243-4 est complété comme suit:
 1. au point 2. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes: «et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise.».
 2. au point 3. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes «notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision.».

Art. 2. L'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est complété par quatre alinéas nouveaux qui prennent la teneur suivante:

«L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1^{er}, point 2, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe;

- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue à l'alinéa 1^{er}, point 3, qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe.»

Art. 3. Il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions de l'article 2 de la présente loi au cours de la première année suivant les élections tombant sous son champ d'application.

Art. 4. Disposition transitoire

Pour les premières élections législatives suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, la dotation prévue à l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est calculée de la manière suivante:

1. 50% du montant de la dotation due sur base de l'alinéa 1^{er}, point 2 sont versés au parti politique sans préjudice du sexe des candidats figurant sur les listes présentées;
2. 50% du montant de la dotation due sur base de l'alinéa 1^{er}, point 2 sont versés suivant le modèle de calcul figurant à l'alinéa 6.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

La Ministre de l'Égalité des chances,
Lydia Mutsch

Le Premier Ministre,
Ministre d'État,
Xavier Bettel

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie
sociale et solidaire,*
Nicolas Schmit

Château de Berg, le 15 décembre 2016.
Henri

Doc. parl. 6892; sess. ord. 2015-2016 et 2016-2017.

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2016 portant

1. **modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères;**
2. **modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence;**
3. **abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique;

Vu les avis de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre des salariés, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture;

Notre Conseil d'État entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Égalité des chances, et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères est modifié comme suit:

1. A l'intitulé, les termes de «et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères» sont supprimés.

2. La deuxième phrase du paragraphe 1^{er} de l'article 2 est supprimée.
3. L'article 4 prend la teneur suivante:

«**Art. 4.** (1) Pour les questions ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes, le Comité est la plate-forme d'interaction entre le Ministère ayant dans ses attributions l'égalité des chances et les autres départements ministériels.

S'il y a lieu, le comité est en charge du suivi de la mise en œuvre des plans d'action pour l'égalité des femmes et des hommes adoptés par le Gouvernement.

(2) Le comité étudie toute question ayant trait à l'égalité entre femmes et hommes et adresse à ce sujet ses avis, ses propositions et suggestions au Ministre.

(3) Le comité peut se faire assister par un ou plusieurs experts.

(4) Le comité peut assurer l'accompagnement général du programme d'action positive de la fonction publique.»

4. Les articles 6 à 12 sont supprimés.

Art. 2. Le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence est modifié et complété comme suit:

1. L'article 1^{er} prend la teneur suivante:

«**Art. 1^{er}.** (1) Le Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence, ci-après désigné le «Comité de coopération» prévu par l'article IV de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, comprend douze membres titulaires, dont un président et un vice-président.

(2) La répartition des mandats est la suivante:

- 1) quatre représentants du Gouvernement, dont deux représentants du ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions, un représentant du ministre ayant la Justice dans ses attributions, un représentant du ministre ayant la police dans ses attributions et un représentant ayant les Affaires communales dans ses attributions;
- 2) deux représentants des autorités judiciaires;
- 3) un représentant de la police;
- 4) deux représentants des services agréés d'assistance aux victimes de la violence domestique;
- 5) deux représentants des services agréés prenant en charge les auteurs de violence domestique.

(3) Pour chaque membre titulaire est nommé un membre suppléant.

(4) Les membres titulaires et suppléants sont nommés, pour un terme renouvelable de cinq ans, par le ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions, sur proposition du ministre du ressort, respectivement des services agréés d'assistance aux victimes de violence domestique et des services agréés prenant en charge les auteurs de violence domestique.»

2. Le paragraphe 1^{er} de l'article 2 prend la teneur suivante:

«(1) Le Comité de coopération centralise et étudie les statistiques visés à l'article III de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, qui lui sont communiquées au plus tard le 1^{er} février de chaque année par le ministre ayant la Justice dans ses attributions, la police, le Ministère public, les services agréés d'assistance aux victimes de violence domestique et les services agréés prenant en charge les auteurs de violence domestique, chacun en ce qui le concerne.

Sur le rapport de ses différents membres, le Comité de coopération examine la mise en œuvre et les éventuels problèmes d'application pratique des articles I^{er} à III de la loi modifiée du 8 septembre 2003 sur la violence domestique, des articles 1017-1 à -1017-12 du nouveau Code de procédure civile et de l'article 3-1 du Code d'instruction criminelle.

Au moins une fois par an, au plus tard le 15 mai de chaque année, le Comité de coordination transmet, sous forme d'un rapport écrit, les statistiques et le résultat des examens visés aux deux alinéas précédents au Gouvernement, par l'intermédiaire du ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions. Il peut y joindre toute proposition qu'il juge utile.»

3. L'article 6 prend la teneur suivante:

«**Art. 6.** Les décisions du Comité de coopération sont prises de façon collégiale. En cas de désaccord, les décisions sont prises à la majorité des membres présents.»

4. Dans l'ensemble des dispositions, les termes de «Promotion Féminine» sont remplacés par ceux de «Égalité des chances» et celui de «comité» par ceux de «Comité de coopération».

Art. 3. Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est abrogé.

Art. 4. Les Membres du Gouvernement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

*La Ministre de l'Égalité des chances,
Ministre de la Santé,
Lydia Mutsch*

Château de Berg, le 15 décembre 2016.
Henri

*Le Premier Ministre,
Ministre d'État,
Ministre des Communications et des Médias,
Ministre des Cultes,
Ministre de la Culture,
Xavier Bettel*

*Le Vice-Premier ministre,
Ministre de l'Économie,
Ministre de la Sécurité intérieure,
Ministre de la Défense,
Étienne Schneider*

*Le Ministre des Affaires étrangères
et européennes,
Ministre de l'Immigration et de l'Asile,
Jean Asselborn*

*Le Ministre de la Justice,
Félix Braz*

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie
sociale et solidaire,
Nicolas Schmit*

*Le Ministre de la Sécurité sociale,
Ministre de la Coopération et
de l'Action humanitaire,
Ministre des Sports,
Romain Schneider*

*Le Ministre du Développement durable
et des Infrastructures,
François Bausch*

*Le Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture
et de la Protection des consommateurs,
Ministre aux Relations avec le Parlement,
Fernand Etgen*

*Le Ministre des Finances,
Pierre Gramegna*

*Le Ministre de l'Intérieur,
Ministre de la Fonction publique et
de la Réforme administrative,
Dan Kersch*

*Le Ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse,
Ministre de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche,
Claude Meisch*

*Le Ministre de la Famille et de l'Intégration,
Ministre à la Grande Région,
Corinne Cahen*

*La Ministre de l'Environnement,
Carole Dieschbourg*

*Le Ministre du Logement,
Ministre délégué à l'Enseignement supérieur
et à la Recherche,
Marc Hansen*