



## **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<sup>er</sup>) 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<sup>os</sup>4, 6 et 7) concernent l'Adem en particulier. La suggestion n<sup>o</sup>4 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<sup>o</sup>6 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<sup>er</sup>, 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 1974<sup>1</sup> 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 travail<sup>2</sup> 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

---

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

<sup>2</sup> 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 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'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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.<sup>3</sup>

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<sup>ter</sup> (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<sup>ter</sup> (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. 6892<sup>3</sup>) 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 3<sup>4</sup> 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,

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

<sup>4</sup> « 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<sup>er</sup> 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.<sup>5</sup>

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. »*

---

<sup>5</sup>« 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>**

Le deuxième point de l'article 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>**

Le troisième point de l'article 1<sup>er</sup> 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'ADEM<sup>6</sup>.

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

---

<sup>6</sup> <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 prester 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 « RELIBI<sup>7</sup> ») 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<sup>er</sup> janvier 2017, assortie d'une phase transitoire.

---

<sup>7</sup> 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