

N° 6611

CHAMBRE DES DEPUTES

Session extraordinaire 2013-2014

PROPOSITION DE LOI**relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes**

* * *

*Dépôt (M Lucien Lux) et transmission à la Conférence des Présidents (6.9.2013)**Reprise par Mme Cécile Hemmen (27.3.2014)**Déclaration de recevabilité et transmission au Conseil d'Etat et au Gouvernement (22.4.2014)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Exposé des motifs	1
2) Texte de la proposition de loi	3
3) Commentaire des articles	4

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne prévoit dans son article 119 que „chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.“

La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne érige ce principe en droit fondamental dans son article 23, alors que l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Au Grand-Duché de Luxembourg, le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est ancré dans la Constitution. L'article 11 paragraphe 2 de la Constitution prévoit, depuis juillet 2006, que les hommes et les femmes sont égaux en droits et devoirs.

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

Le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, consacré dans le Livre II, Titre IV, Chapitre Premier du Code du travail vise à écarter toute discrimination fondée sur le sexe (...). L'article L. 241-2 (3) *in fine* vise expressément l'égalité de traitement en ce qui concerne le salaire.

Les dispositions relatives aux délégations du personnel stipulent à l'article L. 414-3 (2) que: „Le/la délégué-e à l'égalité a 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.“

Dans les dispositions relatives au contenu de la convention collective de travail, le Code du travail prévoit dans son article L. 162-12 (3), que „toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir (...) les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.“

Comme le montrent les dispositions citées ci-dessus, on peut constater que la législation du Grand-Duché de Luxembourg comporte de nombreuses dispositions qui visent à établir et à garantir le respect de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Même, si des progrès significatifs en cette matière ont été atteints au cours des dernières années, il faut malheureusement constater que cette égalité de

salaire entre les sexes ne se trouve pas encore entièrement traduite dans la réalité quotidienne du monde du travail.

La jurisprudence sur l'égalité de rémunération entre les sexes est assez éparse et par conséquent peu établie. Au niveau national, on peut citer un arrêt du 28 mars 1991 de la Cour d'Appel de Luxembourg, qui a affirmé, dans l'affaire *L. c/ Administration communale de P.*, qu'il suffit d'établir l'existence d'un écart salarial entre hommes et femmes travaillant dans le même service de Nettoyage pour qu'il y ait rupture d'égalité.

Cette jurisprudence ne peut à elle seule pallier le manque d'un mécanisme de contrôle et d'application du principe d'égalité des rémunérations entre les sexes. Il convient de ne pas oublier que l'impact de l'inégalité salariale est souvent bien plus important que l'on puisse l'imaginer. A titre d'exemple, il convient de relever que cette inégalité se répercute également négativement sur les droits à la retraite des femmes.

Il apparaît donc nécessaire de renforcer au plan légal le respect du principe de l'égalité de salaire entre les sexes, ce qui est précisément le but de la présente proposition de loi.

Une récente étude, publiée par le CEPS en juillet 2013, montre qu'à la première embauche des jeunes de 15 à 25 ans sur le marché du travail luxembourgeois entre janvier 2009 et mars 2012, l'écart salarial selon le genre est faible et favorable aux femmes. Le fait que les jeunes femmes, à la sortie de leurs études, peuvent en moyenne se prévaloir de légers avantages en ce qui concerne le niveau et la qualité de leurs diplômes par rapport à ceux de leurs homologues masculins semble jouer en leur faveur lors de leur première embauche. Cependant au fur et à mesure de l'avancement dans la vie active, cet écart évolue le plus souvent en défaveur des femmes et l'avantage des hommes s'accroît progressivement. Ainsi, si l'écart salarial entre les hommes et les femmes, non ajusté, par âge était en 2010 pour les femmes en dessous de 25 ans en leur faveur avec 6,2%, cette tendance s'inverse à partir de 35 ans où l'écart salarial en faveur des hommes est de 6,5%. Entre 55 et 64 ans cet écart salarial s'accroît même à 21,6% en faveur des hommes.

Afin de remédier à cette situation inégale, le Luxembourg a pris certaines initiatives, qui sur une base bénévole, incitent les entreprises à veiller au respect de l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. Il faut notamment relever dans ce contexte, le logiciel „LOGIB“, présenté par le Ministère de l'Égalité des chances en collaboration avec le STATEC en 2009. Il s'agit d'un outil destiné aux entreprises pour déterminer d'éventuelles inégalités de salaire entre les hommes et les femmes au sein d'une entreprise. Ce nouveau logiciel „LOGIB“ s'applique aux entreprises de plus de cinquante salariés et leur offre la possibilité de déterminer par le biais d'un programme standardisé de manière relativement facile si d'éventuels écarts de salaire entre le personnel masculin et féminin sont explicables par des facteurs objectifs ou s'ils contiennent un indice de discrimination cachée. LOGIB indique également des pistes d'amélioration pour atteindre une égalité salariale.

Malgré tous les efforts, les écarts de salaire entre les sexes persistent cependant toujours.

La présente proposition de loi a pour objet d'introduire la négociation sur les objectifs d'égalité de traitement dans les entreprises luxembourgeoises et d'éliminer les écarts salariaux fondés sur le sexe dans les entreprises d'au moins cinquante salariés par l'établissement d'un „plan d'action pour l'égalité salariale“. La proposition de loi rend ledit plan d'action obligatoire pour les entreprises de plus de cinquante salariés et introduit des sanctions pénales en cas de non-respect de cette obligation.

Comme prévu par l'article L. 414-4 (3) du Code du travail „le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise (...); il doit notamment fournir (...) semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur (...) les rémunérations (...).“

TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

Art. 1er.– Le titre II du livre II du Code du travail intitulé „Salaire“ est complété par un nouveau Chapitre préliminaire de la teneur suivante:

„Chapitre Préliminaire – Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Section Première – Dispositions Générales

Art. L. 220-1. 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. 220-2. Par salaire, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'article L. 221-1 alinéa premier du Code du travail.

Art. L. 220-3. 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.

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. 220-4. Toute disposition contraire à l'article L. 220-1 est considérée comme violation du principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions du Chapitre Premier du Titre IV du Livre II du Code du Travail.

Section II – Plan d'action pour l'égalité de salaire

Art. L. 220-5. (1) Sans préjudice des obligations contenues dans les conventions collectives de travail telles que prévues à l'article L. 162-12 (3) point 3 du Code du travail, pour assurer l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes, les mesures visant à établir l'égalité de salaire doivent obligatoirement faire l'objet d'un plan d'action négocié entre l'employeur et la délégation du personnel et/ou le/la délégué-e à l'égalité dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés.

(2) Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'Inspection du travail et des mines avant le 31 décembre de chaque année.

(3) Une synthèse de ce plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail, et éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Art. L. 220-6. 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.“

Art. 2.– L'article L. 414-4 (3) du Code du travail est complété in fine comme suit:

„(...) ainsi que les mesures d'application et de suivi du plan d'action destiné à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.“

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

Dans un souci de cohérence, il est proposé d'intégrer un nouveau chapitre préliminaire dans le Titre II du Livre II du Code du travail sur le salaire avec une référence expresse au Chapitre Premier du Titre IV du Livre II du Code du travail qui prévoit le renversement de la charge de la preuve et une procédure de nullité du licenciement en faveur du salarié, victime de discrimination.

En effet, l'article L. 241-2 (3) *in fine* vise expressément l'égalité de traitement en ce qui concerne le salaire.

En premier lieu, il est proposé de rappeler et de codifier les dispositions essentielles reprises par le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 dans une section première.

Ledit règlement grand-ducal est repris en partie tout en faisant l'objet d'un certain nombre de modifications.

Ainsi, les nouveaux articles L. 220-1 et L. 220-2 sont repris des deux premiers articles du règlement grand-ducal précité.

L'article L. 220-3 reprend et précise l'article 3 dudit règlement grand-ducal et reprend à l'alinéa 1er la définition de l'article L. 3221-4 du Code du travail français.

Finalement, l'Inspection du travail et des mines reste compétente afin de contrôler le respect de l'ensemble de ces dispositions, comme le prévoit l'actuel règlement grand-ducal du 10 juillet 1974.

Il est suggéré ensuite d'intégrer une section II très largement inspirée quant à elle des dispositions françaises. Il est proposé de mettre en place un plan d'action pour l'égalité de salaire qui assure l'égalité de salaire entre les deux sexes.

Ce plan d'action est obligatoire pour toutes les entreprises occupant plus de cinquante salariés.

Le plan d'action doit être négocié entre l'employeur et la délégation du personnel et/ou avec le/la délégué-e à l'égalité.

Ce plan d'action doit être déposé auprès de l'Inspection du travail et des mines.

L'article L. 220-6 est d'une importance capitale alors qu'il prévoit les sanctions pénales en cas de non-respect de l'obligation de mise en place du plan d'action, à l'instar de toutes les infractions aux dispositions d'ordre public du Code du travail en matière de paiement de salaire.

Article 2

Il est proposé de compléter l'article L. 414-4 (3) afin d'obliger le chef d'entreprise à fournir semestriellement à la délégation du personnel des statistiques sur les mesures d'application et de suivi du plan d'action destiné à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.