

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 2006/54/CE) et des articles 22 et suivants fait en effet conclure également 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 salariées 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 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'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

