

N° 6545⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI**portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises**

* * *

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

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

*

1. INTRODUCTION

Par le présent avis, le CTF s'exprime sur le projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

A côté de considérations plus générales, le CTF porte une attention particulière au sujet de l'égalité entre femmes et hommes.

Avant d'entrer dans le sujet, il y a lieu de se rappeler que les femmes sont surreprésentées dans des secteurs du monde du travail qui ne sont pas soumis à l'obligation d'instaurer une représentation du personnel¹.

Les deux Déclarations gouvernementales du 12 août 1999 et du 23 juillet 2009 avaient retenu de réformer la législation actuelle. La législation en cours se base principalement sur deux arrêtés grand-ducaux (26 avril 1919 et 8 mai 1925), les lois du 6 mai 1974 et du 18 mai 1979 et la transposition de directives européennes.

Dans l'exposé des motifs, les objectifs du projet de loi sont présentés:

- Adapter les organes et les fonctionnements du dialogue social
- Rendre le dialogue social plus efficace et rationnel
- Améliorer les conditions d'exercice du mandat et la protection
- Améliorer la qualité du dialogue social

Suivant l'exposé des motifs, l'étude des situations dans les Etats membres montre une relation entre la performance économique et la qualité des relations du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

*

2. LE PROJET DE LOI

La délégation du personnel devient le principal organe de représentation du personnel, avec des compétences plus précises et plus étendues. Le comité mixte d'entreprise est aboli.

Les attributions des délégués sont précisées, les procédures de négociation sont esquissées.

¹ Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011 – Enquêtes Femmes dans la prise de décision 2000, 2003 et 2011 – Ministère de l'Égalité des chances-CEPS/INSTEAD-Chambre de Commerce-Chambre des métiers, Tableau 2, page 13

La fonction du/de la délégué-e aux Jeunes est abolie, alors que l'entrée dans le monde du travail se passe désormais plus tard. Les tâches prévues pour ce poste sont néanmoins maintenues.

La fonction du/de la délégué-e à la Sécurité est étendue au domaine de la Santé.

Vu la grande féminisation du monde du travail d'une part et vu la sous-représentation des femmes dans les entreprises soumises à l'obligation d'instaurer une représentation du personnel, le CTF préconise d'accorder une attention particulière à la fonction du/de la délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes.

Article L. 413-1 (2)

Cet article concerne les modalités de la désignation des délégué-e-s du personnel. Le CTF regrette que les femmes soient actuellement sous-représentées au sein des délégations du personnel. Le sujet de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes est un sujet récurrent dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

Le CTF est d'avis que des mesures de sensibilisation devraient être complétées par des mesures de promotion contraignantes. Aussi propose-t-il de modifier la disposition (2) de l'Art. L. 413-1 de la façon suivante:

„Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer et comportera un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux salariés qui seront représentés par la délégation.“

Article L. 413-5

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée de travail hebdomadaire la plus longue; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient l'ancienneté de services la plus élevée.

Article L. 414-2

La collaboration entre la délégation de l'entreprise et la direction est décrite dans cet article. L'approche sous-jacente est celle d'une volonté de collaboration régulière et étroite dans le but de la bonne gouvernance économique de l'entreprise, chaque partie assumant le rôle qui lui incombe dans ce dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Article L. 414-3 (1)

Cette disposition énumère les tâches de la délégation pour ce qui est de l'information et de la consultation.

Dans ce but le chef d'entreprise doit fournir 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 membres du personnel.

De même le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi.

Le CTF est d'avis qu'il serait utile d'ajouter que la délégation collabore à l'établissement de plans à l'égalité entre femmes et hommes. Ceci deviendrait plus facile par le biais des informations énumérées ci-dessus. Plus est, l'entreprise pourrait plus facilement recourir à des aides prévues pour réaliser une représentation équilibrée entre femmes et hommes dans le monde du travail (Actions positives, mesures spécifiques du Code du travail, ...) Ces plans devraient décrire des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des femmes et des hommes sur le lieu de travail et contenir un relevé des actions positives projetées. Ils devraient également renseigner sur les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Les mesures à envisager seraient notamment:

- Mesures relatives au déroulement des carrières
- Mesures relatives aux conditions de travail
- Mesures relatives à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Mesures relatives au changement de mentalités au sein des entreprises

- Procédures standards d'embauche et formulaires de sélection-types
- Formation à l'égalité entre femmes et hommes des responsables impliqué-e-s dans les procédures de sélection et de promotion

Article L. 414-9

Cet article concerne la participation de la délégation à certaines **décisions** des entreprises comptant au moins 150 salarié-e-s.

Le CTF est d'avis qu'il importe de renforcer l'égalité de traitement des salariées et des salariés en incluant l'établissement et la modification du plan à l'égalité entre femmes et hommes parmi ces décisions.

Article L. 414-14

Le projet de loi met un accent particulier sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail en développant les dispositions concernant le/la délégué-e à la sécurité et à la santé.

Il est un fait qu'aussi bien la sécurité que la protection de la santé des femmes et des hommes sont à approcher de façon différenciée. Or, il est d'usage de définir les normes sur base d'un modèle masculin ce qui a pour conséquences que ces normes sont mal adaptées aux femmes.

Aussi, le CTF préconise-t-il d'intégrer cet aspect au projet de loi en prévoyant que le/la délégué-e à la sécurité et à la santé reçoive une formation sur les aspects du genre en matière de sécurité et de santé au travail. De même, il serait important de préciser sub (7) que les sujets sur lesquels le/la délégué-e à la sécurité et à la santé doit être consulté-e doivent impérativement être considérés sous l'aspect du genre.

Article L. 414-15

Cet article concerne le/la délégué-e à l'égalité. Le CTF aimerait rappeler qu'il est d'avis qu'il conviendrait de préciser le domaine d'intervention de cette personne et de la dénommer donc „délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes“.

S'agissant d'un domaine d'intervention particulier, le CTF est d'avis qu'il conviendrait, à l'instar de ce qui est prévu pour le/la délégué-e à la sécurité et à la santé, de prévoir que le/la délégué-e à l'égalité entre femmes et hommes puisse être désigné-e en dehors de la délégation. Ceci impliquerait bien entendu que cette personne, tout comme cela est prévu dans le domaine de la sécurité et de la santé, puisse assister avec voix consultative aux réunions de la délégation du personnel.

La pratique a montré que les délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes sont souvent mandaté-e-s sans avoir de bases théoriques et pratiques sur les questions d'égalité entre femmes et hommes. Ce domaine étant extrêmement complexe, le CTF préconise l'introduction d'une formation obligatoire au genre à l'attention des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes.

