



Projet No 03/2010-1

29 janvier 2010

Actions positives

Texte du projet

Projet de loi portant modification des articles L.243-1 à L.243.5 du Code du travail

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en oeuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans le secteur privé

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives

Informations techniques :

No du projet :	03/2010
Date d'entrée :	29 janvier 2010
Remise de l'avis :	Meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère de l'Égalité des chances
Commission :	Commission sociale

**Projet de règlement grand-ducal
modifiant le règlement grand-ducal du 26 octobre 1999
relatif aux modalités de mise en œuvre des critères
d'éligibilité des projets d'actions positives dans les
entreprises du secteur privé**

Texte du projet de règlement

Vu les articles L. 243-1 à L. 243-5 du Code du travail ;

Vu le règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en œuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans les entreprises du secteur privé ;

Vu l'avis de la Chambre des salariés ;

Vu les avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers ;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport de Notre ministre de l'Egalité des chances et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent règlement grand-ducal a pour objet de modifier certaines dispositions du règlement grand-ducal du 26 octobre 1999 relatif aux modalités de mise en œuvre des critères d'éligibilité des projets d'actions positives dans les entreprises du secteur privé.

Article 2. L'article 1^{er} du même règlement prend la teneur suivante :

«**Art. 1^{er}.** Avant toute collaboration entre l'entreprise et l'Etat, représenté par le ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions, dénommé ci-après «le ministre», l'entreprise présente une demande motivée, accompagnée des certificats attestant qu'elle occupe au moins quatre-vingt-dix pour cent de salariés liés par contrat de travail, et qu'elle a rempli ses obligations envers les organismes de la Sécurité sociale, de l'Administration de l'enregistrement et des domaines, ainsi que de l'Administration des contributions directes.»

Article 3. L'article 2 du même règlement prend la teneur suivante :

«Art. 2. Le Comité des actions positives, tel que prévu par le règlement grand-ducal modifié du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives, dénommé ci-après «le Comité» :

1. vérifie auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions, de l'Administration de l'emploi et de l'Inspection du travail et des mines, si l'entreprise concernée se conforme aux prescriptions légales en matière d'emploi et à la législation du travail ;
2. vérifie auprès des autorités compétentes, le respect par l'entreprise des dispositions légales sur le droit d'établissement ;
3. avise la demande.»

Article 4. L'article 3 du même règlement prend la teneur suivante :

«Art. 3. Le Comité procède à l'analyse des critères d'éligibilité, tels que prévus par les articles 1 et 2 du présent règlement.

En cas d'avis favorable du Comité, le ministre procède avec l'entreprise concernée à la signature d'une convention fixant quatre phases de collaboration qui se succéderont dans leur réalisation, à savoir :

1. une analyse de la situation du personnel dans l'entreprise ;
2. l'élaboration d'un projet d'actions positives ;
3. la mise en œuvre du projet d'actions positives ;
4. une évaluation et un suivi de l'action positive.»

Article 5. L'article 4 du même règlement prend la teneur suivante :

«Art. 4. Dans le cadre de la première phase de collaboration, il est procédé à une analyse de la situation du personnel dans l'entreprise par un bureau d'expert-e-s, effectuée sous la responsabilité du ministre, qui en prend en charge les frais.»

Article 6. L'article 5 du même règlement prend la teneur suivante :

«Art. 5. A la fin de la deuxième phase de collaboration, l'entreprise soumet au ministre un projet d'actions positives contenant notamment:

1. la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées pour l'entreprise demanderesse, c'est-à-dire la preuve que celles-ci dépassent le mode de fonctionnement normal de l'entreprise ;
2. une description des objectifs visés par le projet, lesquels sont mesurables et réalisables ;
3. la retombée estimée sur le personnel de l'entreprise, de transférabilité éventuelle à d'autres entreprises ;
4. des renseignements sur les conditions de financement, à l'aide d'un formulaire mis à la disposition des entreprises par le ministre.»

Article 7. L'article 6 du même règlement prend la teneur suivante :

«Art. 6. (1) En vue de faire agréer le projet d'actions positives, l'entreprise adresse au ministre une demande d'agrément, accompagnée du projet d'actions positives

répondant aux mesures énoncées à l'article L. 243-2 du Code du travail ainsi que, le cas échéant, d'une demande de participation financière et d'un budget prévisionnel.

(2) Le Comité avise le projet d'actions positives, la demande d'agrément, ainsi que l'éventuelle demande de participation financière, en fonction du nombre de projets introduits, ainsi que des crédits inscrits dans la loi budgétaire.

(3) La décision prise sur une demande d'agrément est notifiée à l'entreprise dans le mois qui suit.»

Article 8. L'article 7 du même règlement prend la teneur suivante :

«**Art. 7.** (1) L'agrément est délivré à l'entreprise par le ministre, qui statue sur avis du Comité.

(2) L'agrément est accordé pour une durée de deux années. Il peut être renouvelé une seule fois après évaluation du projet sur avis du Comité.

Lorsque l'entreprise procède à une modification importante de ses statuts ou de sa direction, elle en informe immédiatement le ministre.

(3) Le montant de la participation financière est fixé suivant avis du Comité.

(4) L'agrément peut être retiré par le ministre lorsque l'entreprise ne satisfait plus aux conditions d'octroi et/ou critères d'éligibilité, ne réalise pas les actions positives dans les délais impartis, manque gravement aux obligations légales et réglementaires en matière de droit du travail ou ne respecte pas les conditions de la convention.

La décision de retrait est motivée par le ministre.

(5) Le retrait met fin à la collaboration avec l'Etat, et emporte interdiction pour l'entreprise de poursuivre la réalisation sous la dénomination «actions positives».

Le retrait de l'agrément implique la cessation immédiate de la participation financière accordée par l'Etat.»

Article 9. Notre Ministre de l'Egalité des chances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Exposé des motifs et Commentaire des articles

Le présent règlement grand-ducal a pour objet de préciser et de compléter la procédure de déroulement d'une action positive. La principale modification introduite est la soumission du projet à un agrément ministériel.

L'agrément ainsi sollicité par les entreprises devient un élément primordial dans la procédure de mise en œuvre d'une action positive. Dans le même ordre d'idées, il y

a lieu de préciser la procédure à suivre, en matière de participation financière, éventuellement sollicitée par l'entreprise, et qui va de pair avec le prédit agrément.

Dès lors, il s'avère opportun de simplifier, mais aussi de détailler dans la mesure du possible, la procédure en matière d'actions positives. Ceci permettra une évaluation plus rapide et plus aisée et répondra ainsi à une des recommandations du Comité CEDAW.

Les formulaires prévus par la convention établie entre le ministère de l'Égalité des chances dénommé ci-après «MEGA» et l'entreprise sont à la disposition des entreprises sur le site du MEGA.

Les différentes étapes de collaboration entre l'entreprise et le MEGA peuvent être résumées comme suit :

1. l'entreprise introduit une demande de collaboration ;
2. le comité des actions positives vérifie les critères d'éligibilité ;
3. le MEGA et l'entreprise signent une convention comprenant 4 étapes, à savoir une analyse de la situation, l'élaboration d'un projet, la mise en œuvre du projet, le suivi et l'évaluation du projet ;
4. une fois le projet élaboré, l'entreprise le soumet au MEGA, accompagné d'une demande d'agrément et d'une éventuelle demande de participation financière ;
5. le comité des actions positives avise la demande d'agrément et la demande de participation financière ;
6. le MEGA accorde son agrément qui court sur deux ans, au cours desquels l'entreprise met en œuvre son projet. Après évaluation du projet, l'agrément peut être renouvelé pour une nouvelle durée de deux ans, après avis du comité des actions positives.

Article 1^{er}

Cet article prévoit le but du nouveau règlement.

Article 2

Cet article se propose d'ajouter une modification à l'unique paragraphe existant, en spécifiant que les certificats que l'entreprise est tenue de fournir au ministre compétent, doivent être produits avant qu'une éventuelle collaboration ne soit entamée entre l'État et l'entreprise en question.

Par rapport à l'ancienne version du texte, l'entreprise doit produire un certificat supplémentaire, à savoir la preuve qu'elle occupe au moins 90% de salariés. Il est en effet estimé que le personnel qui a le statut d'indépendant est en position utile pour assurer une égalité entre hommes et femmes sans intervention étatique.

Le présent article apporte une autre précision, dans la mesure où il prévoit que la demande à fournir par l'entreprise doit être motivée.

Article 3

Cet article modifie et complète les missions du comité des actions positives, en ce qu'il lui confie également la tâche d'aviser la demande de l'entreprise aux fins de collaboration avec l'Etat.

Article 4

Le présent article propose une modification telle que, lorsque le comité aura avisé positivement la demande de l'entreprise, sur base des critères d'éligibilité, il sera procédé à la signature d'une convention. La convention à conclure entre l'entreprise et le ministère de l'Egalité des chances couvre quatre phases de collaboration.

Article 5

Le présent article prévoit qu'une fois que l'entreprise est entrée dans la première phase de collaboration avec l'Etat, il sera procédé à une analyse de la situation interne de l'entreprise. Cette analyse se fera sous la responsabilité du ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions, qui en prend en charge les frais.

Article 6

Le présent article précise le contenu du dossier que l'entreprise soumet au ministre en vue de la réalisation d'une action positive. L'introduction de ce dossier marque la fin de la deuxième phase de collaboration prévue par la convention.

Article 7

La modification proposée par le présent article tourne autour de la procédure d'agrément du projet d'actions positives, et plus particulièrement autour de la demande introduite par l'entreprise, aux fins d'obtention de l'agrément par l'Etat. Par ailleurs, la modification vise également la demande que l'entreprise peut faire, afin de se voir accorder, sur demande écrite, une participation financière de l'Etat.

A la fin de la deuxième phase de collaboration prévue par la convention, l'entreprise introduit donc un dossier unique, contenant :

- le projet d'actions positives avec tous les éléments obligatoires décrits à l'article 5 du règlement ;
- la demande d'agrément ;
- une éventuelle demande de participation financière, accompagnée d'un budget prévisionnel.

Article 8

Cet article précise les conditions d'octroi et de retrait de l'agrément et de l'éventuelle participation financière.

Article 9

Cet article prévoit que le Ministre de l'Égalité des chances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

**Projet de règlement grand-ducal
modifiant le règlement grand-ducal du 25 octobre 1999
fixant la composition et le fonctionnement
du Comité des Actions Positives**

Texte du projet de règlement

Vu les articles L. 243-1 à L. 243-5 du Code du travail, et notamment l'article L. 243-3, paragraphe (3) ;

Vu le règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives ;

Vu l'avis de la Chambre des salariés ;

Vu les avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers ;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Egalité des chances et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent règlement grand-ducal a pour objet de modifier certaines dispositions du règlement grand-ducal du 25 octobre 1999 fixant la composition et le fonctionnement du Comité des Actions Positives.

Article 2. L'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} du même règlement prend la teneur suivante :

«Le Comité des actions positives, dénommé ci-après «le Comité», chargé d'émettre un avis sur tout projet d'actions positives, conformément à l'article L. 243-3, paragraphe (4) du Code du travail, est composé de dix membres effectifs, ainsi que d'un nombre égal de membres suppléants, nommés par le ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions, dénommé ci-après «le ministre». Les membres sont nommés pour une durée de trois ans.»

Article 3. L'article 2 du même règlement prend la teneur suivante :

«**Art. 2.** Le Comité comprend :

1. des représentants et représentantes au niveau du Gouvernement, désignés par :
 - a) le ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions ;
 - b) le ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions ;
 - c) le ministre ayant l'Economie et le Commerce extérieur dans ses attributions ;

- d) le ministre ayant l'Education nationale et la Formation professionnelle dans ses attributions ;
 - e) le ministre ayant les Classes moyennes et le Tourisme dans ses attributions ;
 - f) le ministre ayant les Finances dans ses attributions ;
 - g) le directeur de l'Administration de l'emploi ;
2. des représentants et représentantes désignés par les Chambres professionnelles, à savoir :
- a) la Chambre des métiers ;
 - b) la Chambre de commerce ;
 - c) la Chambre des salariés.
- Les ministres et les présidents respectifs veillent à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein du Comité.»

Article 4. A l'article 3 du même règlement, l'expression «ministère de la Promotion féminine» est remplacée par celle de «ministre».

Article 5. L'article 4 du même règlement est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante :

«Les membres du Comité, la personne responsable du secrétariat ainsi que les expert-e-s sont tenus au secret professionnel.»

Article 6. A l'article 6 du même règlement, l'expression «ministre de la Promotion féminine» est remplacée par celle de «ministre».

Article 7. Notre Ministre de l'Egalité des chances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Exposé des motifs et Commentaire des articles

Au vu de la loi du 13 mai 2008, introduisant le statut unique, il semble opportun d'intégrer dans le texte de règlement, la Chambre des salariés, née de la fusion entre la Chambre des employés privés et la Chambre de travail, et dont les représentantes et représentants feront partie du comité des actions positives. Quant à la Chambre d'agriculture, l'idée est de l'enlever du texte, étant donné qu'elle n'est pas visée par les actions positives, en ce que les agriculteurs ne tombent pas dans la catégorie des salariés, mais sont des travailleurs indépendants.

Aussi, dans le but de satisfaire davantage au principe de l'égalité entre les sexes à tous les stades de la procédure de mise en oeuvre des actions positives, il est important de prévoir une composition paritaire entre hommes et femmes du comité des actions positives.

Article 1^{er}

Cet article prévoit le but du nouveau règlement.

Article 2

Le présent article se propose de modifier la référence à la base légale de l'avis donné par le comité des actions positives, en invoquant l'article L. 243-3 du Code du travail. Aussi, il fixe le nombre des membres du prédit comité à dix au lieu de douze, vu la fusion de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail en Chambre des salariés, et vu l'élimination de la Chambre d'agriculture. Le présent article adapte la dénomination du ministre compétent à ses attributions actuelles, en précisant que les membres du prédit comité sont nommés par le ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions, et ajoute une phrase qui explique que les membres sont nommés pour une durée de trois ans.

Article 3

Le présent article a pour objet de remplacer la dénomination «Ministère de la Promotion féminine» par celle de «ministre», et d'ajouter une disposition, d'après laquelle les ministres et les présidents des différentes Chambres, veilleront à une composition paritaire du comité des actions positives, lors de la nomination de ses membres.

Article 4

Le présent article a pour objet de remplacer l'expression «ministère de la Promotion féminine» par celle de «ministre».

Article 5

L'article 5 complète l'article 4 du règlement grand-ducal en ce sens que toutes les personnes impliquées dans les travaux du comité des actions positives, à savoir les membres effectifs et suppléants, les membres du secrétariat et d'éventuels experts externes sont obligées de faire preuve de confidentialité, aussi bien en ce qui concerne le contenu des dossiers leur soumis, qu'en ce qui concerne les discussions menées au cours des réunions.

Article 6

L'article 6 a pour objet de remplacer l'expression «ministre de la Promotion féminine» par celle de «ministre».

Article 7

Cet article prévoit que le Ministre de l'Égalité des chances est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

**Projet de loi
portant modification des articles L. 243-1 à L. 243-5 du
Code du travail**

Exposé des motifs

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 a créé la base légale pour les actions positives dans le secteur privé.

Le présent avant-projet de loi a pour objet d'adapter les dispositions légales afférentes qui ont entretemps été intégrées dans le Code du travail.

Il s'agit de modifications ponctuelles qui tiennent compte des expériences et des évolutions constatées au cours de dix années de mise en œuvre sans remettre en cause la philosophie de la mesure.

Un premier objectif de la modification projetée, est de permettre une meilleure compréhension, tant au niveau de la forme, qu'au niveau du contenu, du texte de loi réglant l'organisation des actions positives dans les entreprises du secteur privé.

A travers les actions positives, l'Etat entend améliorer l'exercice et la qualité de l'activité professionnelle au sein d'une entreprise privée, dans la mesure où il assure un rôle de conseil, et accorde le cas échéant une participation financière. Il incite l'entreprise à appliquer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle. Ces actions positives visent uniquement les entreprises du secteur privé dont le personnel est principalement salarié.

Quant au fond, l'objectif de la reformulation des articles afférents du Code du travail consiste à promouvoir une simplification des projets d'actions positives, notamment par une collaboration dès la phase de développement, entre l'Etat et les entreprises. Elle a en outre comme but de maintenir à l'ordre du jour, le thème de l'égalité de traitement dans une situation économique critique.

Dans le dessein d'élargir la sphère des personnes visées par les présentes modifications, et dans le but également d'adapter la loi à l'évolution des mentalités, il s'avère opportun de joindre à la notion de sexe sous-représenté, celle sans équivoque, d'égalité de traitement entre hommes et femmes, c'est-à-dire impliquer l'ensemble du personnel de l'entreprise dans le projet d'actions positives. En effet, se focaliser sur le sexe sous-représenté, par des actions positives, ne suffit pas nécessairement à créer une égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Cette réflexion vaut notamment pour les secteurs où l'un ou l'autre sexe est sous-représenté.

La transposition de la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, vient renforcer la base légale des actions positives. Ainsi, cette loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment, à l'état matrimonial ou familial. De même est visé le harcèlement, c'est-à-dire toute situation dans laquelle un comportement non désiré, lié au sexe d'une personne survient, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Dès lors, une démarche ciblée de la procédure en matière d'actions positives, prévoyant

- une analyse de la situation du personnel dans l'entreprise,
- l'élaboration d'un projet d'actions positives,
- la mise en œuvre du projet d'actions positives,
- une évaluation et un suivi de l'action positive.

La dernière étape permet au Gouvernement d'effectuer une analyse qualitative des projets, et de documenter ainsi les progrès réalisés pour répondre notamment à une des recommandations formulées par le Comité CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) des Nations Unies.

De même, un suivi documenté facilitera la transférabilité des bonnes pratiques entre les entreprises.

Texte du projet de loi

Article 1^{er}. L'article L. 243-1 du Code du travail prend la teneur suivante :

«Art. L. 243-1. (1) Le présent chapitre vise les actions positives dans les entreprises du secteur privé de l'économie, à condition que le personnel engagé soit principalement salarié.

(2) Par entreprise on entend, au sens des articles L. 243-1 à L. 243-5, toute personne physique et morale, légalement établie au Grand-Duché de Luxembourg.»

Article 2. L'article L. 243-2 du Code du travail prend la teneur suivante :

«Art. L. 243-2. (1) On entend par actions positives, donnant droit à une participation financière de l'Etat, un ensemble de mesures concrètes destiné, soit à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté, soit à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle, et à réaliser une égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Les mesures visées au sens du présent chapitre concernent notamment :

1. la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail ;

2. les mesures en matière de recrutement, se situant avant ou/et après l'embauche ;
3. les mesures de formation, de qualification et de promotion professionnelles ;
4. les mesures relatives à des changements d'activités professionnelles ;
5. les mesures favorisant la participation égalitaire des femmes et des hommes à la prise de décision ;
6. les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
7. les mesures permettant de réaliser l'égalité de rémunération ;
8. les mesures favorisant le développement d'une culture d'entreprise égalitaire.

(2) Les actions positives s'inscrivent dans le cadre d'un projet, appelé projet d'actions positives, dont les modalités de mise en oeuvre et les critères d'éligibilité sont définis par règlement grand-ducal.»

Article 3. L'article L. 243-3 du Code du travail prend la teneur suivante :

«Art. L. 243-3. (1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises soit un secteur économique.

(2) Le seuil de l'effectif à partir duquel une entreprise est considérée comme occupant principalement du personnel salarié, est fixé par règlement grand-ducal.

(3) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent chapitre. Un projet d'actions positives peut dans ce cas préciser les conditions et modalités pratiques applicables.

(4) Tout projet d'actions positives visé est soumis pour avis au/à la délégué-e à l'égalité, à la délégation du personnel et au comité mixte de l'entreprise concernée, qui y sont associés de plein droit, ainsi qu'à l'avis du comité des actions positives, dénommé ci-après «le comité», dont la composition et le fonctionnement sont fixés par règlement grand-ducal.

A défaut de représentation du personnel, les projets d'actions positives restent uniquement soumis à l'avis du comité.»

Article 4. L'article L. 243-4 du Code du travail prend la teneur suivante :

«Art. L. 243-4. Les projets d'actions positives obtiennent préalablement à leur mise en œuvre, sur demande écrite de l'entreprise, l'approbation du ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions, dénommé ci-après «le ministre».

Le ministre y statue, et donne son agrément après avoir entendu en son avis le comité prévu à l'article L. 243-3, paragraphe (4), premier alinéa.»

Article 5. L'article L. 243-5 du Code du travail prend la teneur suivante :

«Art. L. 243-5. (1) La contribution de l'État se fait sous forme d'une participation financière.

(2) Les modalités d'octroi et de restitution de cette contribution font l'objet d'un règlement grand-ducal.»

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Le présent article se propose de préciser le champ d'application des actions positives.

Ainsi, il modifie l'article L. 243-1 du Code du travail, en ce sens qu'il se borne à limiter le champ d'application des actions positives, au seul secteur privé de l'économie, étant entendu que le secteur public de l'économie en est formellement exclu. Par secteur public, il y a lieu d'entendre l'administration centrale (les départements ministériels et les services généraux qui en dépendent), les établissements publics de l'Etat, ainsi que les communes.

Au sein du secteur privé, sont uniquement éligibles les entreprises qui occupent principalement des salariés. Un règlement grand-ducal fixe le minimum de salariés parmi le personnel à 90%. Il est en effet estimé que le personnel qui a le statut d'indépendant est en position utile pour assurer une égalité entre hommes et femmes sans intervention étatique.

Article 2

L'article 2 complète le champ d'application thématique des actions positives.

Il modifie l'article L. 243-2 du Code du travail, en donnant une définition large des actions positives.

En effet, en vertu du paragraphe (1), les actions positives se traduisent par un certain nombre de mesures dont l'énumération se veut d'être indicative, laissant une marge de manœuvre considérable à chaque entreprise, dans le choix des mesures qu'elle voudrait voir appliquer. Aussi, dans le but d'illustrer la portée de ces mesures, l'article donne une énumération non exhaustive de leurs champs d'action. Ainsi les actions positives, tout en promouvant l'égalité des femmes et des hommes dans toutes ses facettes, tournent principalement autour de trois thèmes prioritaires, à savoir :

- l'égalité de traitement des femmes et des hommes,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision,
- l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Les modalités de mise en oeuvre et les critères d'éligibilité des actions positives sont définis par un règlement grand-ducal.

Les mesures prévues auparavant à l'article L. 243-1 du Code du travail sont complétées par trois volets, à savoir, celui de la promotion professionnelle, celui de

l'égalité de rémunération ainsi que celui du développement d'une culture d'entreprise égalitaire.

Le paragraphe (2) précise que les actions positives s'inscrivent dans le cadre d'un projet, au sein de l'entreprise, qu'on appelle projet d'actions positives.

Article 3

L'article 3 définit le cadre des actions positives.

Il modifie l'article L. 243-3 du Code du travail en son paragraphe (1), en ce sens que les projets d'actions positives peuvent concerner, soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur économique.

Le paragraphe (2) mentionne que le seuil à partir duquel une entreprise est considérée occuper principalement du personnel salarié est fixé par règlement grand-ducal.

Le paragraphe (3) précise que dans le cas où une convention collective règle les actions positives, ce n'est que pour en tracer le cadre général, le détail devant en être fixé par un projet d'actions positives au sein de l'entreprise. Un plan d'entreprise, tel que prévu par la loi sur les conventions collectives du 12 février 1999, peut bien évidemment aussi en fixer le détail.

En vertu du paragraphe (4), les projets d'actions positives doivent en tous les cas être avisés par le comité des actions positives, et le cas échéant par les représentants du personnel. La prédite représentation du personnel peut, suivant la taille de l'entreprise en question, prendre la forme, soit d'un comité mixte de l'entreprise, soit d'une délégation du personnel, y compris notamment le/la délégué-e à l'égalité, ou des deux ensemble, à partir d'un effectif de 150 salariés.

Dans l'hypothèse où une entreprise compte moins de 15 salariés, elle ne dispose en principe d'aucune représentation du personnel, où du moins sa mise en place est laissée à la discrétion du chef d'entreprise. Dès lors, au cas où il n'existe pas de représentation du personnel, reste uniquement le comité des actions positives devant être entendu en son avis.

Article 4

Cet article modifie l'article L. 243-4 du Code du travail en vue de réduire au minimum l'énonciation des critères d'octroi par le ministre compétent, dans le cadre de l'agrément ministériel, et laisser au règlement grand-ducal le soin d'en déterminer les détails.

Ainsi, il appartient au ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions, d'agréer la demande de l'entreprise, sur avis favorable du comité des actions positives.

Article 5

L'article 5 a pour objet de redéfinir la participation financière de l'Etat dans le cadre des actions positives.

Ainsi, il allège l'article L. 243-5 du Code du travail, en laissant à un règlement grand-ducal le soin de déterminer les conditions d'octroi et les causes de cessation de la participation financière de l'Etat, ainsi que sa durée.
