



11 décembre 2015

AVIS II/75/2015

relatif au projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant :

1. modification du Code du travail
2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques

relatif au projet de règlement grand-ducal ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant :

1. modification du règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères
2. modification du règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence
3. abrogation du règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

..... AVIS
.....

Par lettre du 13 octobre 2015, réf. : 2866, Madame Lydia Mutsch, ministre de l'Égalité des chances, a soumis le projet de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

Le projet de loi

1. Le projet de loi a pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018, de modifier le Code du travail, ainsi que l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Les modifications du Code du travail

Sexe sous-représenté

2. Le code du travail 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'Égalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC. Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, le présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Actions positives

3. La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Égalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

4. Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel « LOGIB-LUX » qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel.

Le présent projet propose de formaliser également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère

d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

La CSL approuve ces exigences supplémentaires dans la procédure des actions positives qui ne peuvent qu'aider à améliorer l'impact de ces actions.

Egalité de salaire entre hommes et femmes

5. Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 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 qu'en diminution constante depuis des années, l'inégalité salariale se situe aujourd'hui au Luxembourg autour de 8% en défaveur des femmes.

Le programme gouvernemental de 2013 retient que « *Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi.* ».

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes.

6. Le projet de loi propose le texte suivant :

« Chapitre V.- Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Art. L.225-1. 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.225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.

Art. L.225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.

(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 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.225-4. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.

Art. L.225-5. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.

Art. L.225-6. 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. »

La CSL approuve pleinement l'inscription du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes au travail dans le Code du travail.

La problématique de l'inégalité salariale entre femmes et hommes réalisant un travail de valeur égale, constitue un réel problème auquel de nombreux salariées et salariés sont confrontés dans la pratique, notamment lorsqu'il s'agit de fixer leur salaire en application de la grille de salaire contenue dans leur convention collective de travail.

Dans la pratique, de nombreux problèmes d'inégalités de salaire entre femmes et hommes sont recensés au détriment des travailleurs à temps partiel, lesquels, dans la majorité des cas, sont des femmes.

La CSL estime ainsi qu'il sera très important de mettre l'accent sur le contrôle qui sera effectué par l'ITM en matière d'égalité salariale.

Il sera en effet indispensable que l'ITM procède à des contrôles réguliers pour vérifier et assurer le respect de la loi en matière d'égalité de salaire.

Dans les entreprises où ces contrôles révèlent un doute quant à l'égalité de salaire entre femmes et hommes, l'ITM devrait alors pouvoir imposer à l'entreprise de vérifier la situation en l'obligeant à utiliser le logiciel « LOGIB-LUX » qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Suite à une demande de contrôle de l'égalité salariale adressée par la délégation du personnel d'une entreprise à l'ITM, celle-ci devrait être obligée d'intervenir et faire procéder aux contrôles nécessaires via le logiciel « LOGIB-LUX ».

Représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales

7. Le programme gouvernemental de 2013 prévoit que « *Les partis de la coalition modifieront la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives.* ».

Le présent projet de loi a pour objet de transposer cet accord politique dans la législation sur le financement des partis politiques en modifiant l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

8. Le texte suivant est proposé :

« L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 2. qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe ;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe ;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe ;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe ;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe ;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe ;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe ;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe ;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe ;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 3. qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe ;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe ;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe. »

9. La CSL approuve le présent projet de loi, sous réserve de ses suggestions formulées au point 6

Le projet de règlement grand-ducal

10. Un projet de règlement grand-ducal accompagne le projet de loi.

11. Il a pour objet de modifier le règlement grand-ducal modifié du 31 mars 1996 portant création d'un Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et portant création des cellules de compétences en genre dans les ministères, ainsi que le règlement grand-ducal du 24 novembre 2003 relatif au Comité de coopération entre les professionnels dans le domaine de la lutte contre la violence et d'abroger le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

12. La CSL n'a pas d'observations à formuler quant au projet de règlement grand-ducal.

Luxembourg, le 11 décembre 2015

Pour la Chambre des salariés,



Norbert TREMUTH
Directeur



Jean-Claude REDING
Président

L'avis a été adopté à l'unanimité.