



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

L'emploi des **femmes**

Évolution des droits
sociaux de la femme
au Luxembourg



Mars 2012

Principales étapes historiques du Luxembourg

→ 1974

Égalité de rémunération

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.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de louage de services, une convention collective de travail, un règlement d'entreprise ou d'atelier, et qui comporte, pour un ou des salariés, de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle du salarié de l'autre sexe est nulle de plein droit.



→ 1975

Protection de la femme enceinte : « Discriminations positives » destinées à protéger la condition biologique et à préserver le rapport particulier existant entre la mère et son enfant

Les femmes salariées ou apprenties enceintes ou accouchées se voient reconnaître des droits spécifiques, tel le droit à un congé de maternité prénatal et postnatal, le droit de ne pas devoir pres-ter du travail de nuit, le droit de ne pas être affectées à certaines catégories de travaux, le droit de résilier sans préavis le contrat de travail à l'expiration du congé de maternité, le droit d'être réembauchées par priorité en cas de cessation des relations de travail à l'expiration du congé de maternité, le droit de ne pas devoir pres-ter des heures supplémentaires, le droit à un temps d'allaitement journalier, le droit à une dispense de travail en cas de risque de santé, le droit de ne pas être licenciées et le droit de voir une éventuelle période d'essai stipulée au contrat de travail suspendue jusqu'à l'expiration d'une période de 12 semaines sui-vant l'accouchement.

Depuis 1998, la femme enceinte bénéficie d'une dispense de tra-vail, sans perte de rémunération, si elle doit se rendre pendant les heures de travail aux examens prénataux prescrits par la loi et en vue d'obtenir l'allocation de naissance.



→ 1981

Égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles et les conditions de travail

Il est interdit aux employeurs et à ceux qui diffusent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi de faire référence au sexe du travailleur. De même, il est interdit d'utili-ser dans de telles offres ou annonces des éléments indiquant ou sous-entendant le sexe du travailleur en dehors même de toute référence explicite. La loi interdit encore de faire référence au sexe du travailleur dans les conditions d'accès et dans les critères de sélection à l'emploi. Par ailleurs, le refus ou l'entrave d'accès à l'emploi pour des motifs explicites ou implicites fondés sur le sexe du travailleur sont prohibés. Toute stipulation contraire au principe de l'égalité de traitement, qu'elle soit de nature conventionnelle, statutaire ou réglementaire encourt la nullité.

→ 1986

Promotion de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale

Dans les domaines de la sécurité sociale concernant plus parti-culièrement la protection contre les risques maladie, invalidité, vieillesse, accidents de travail, maladies professionnelles et chô-mage, le législateur poursuit l'objectif imposé par une directive européenne de la mise en œuvre progressive du principe de l'éga-lité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécu-rité sociale. Il s'agit de procéder à des modifications mineures, de portée très limitée et à la suppression de toute disposition légale contraire au principe de l'égalité de traitement, de même qu'au remplacement des références au sexe par des références neutres.

Or, la législation concernant les prestations de survie ne faisant pas partie ni de la directive, ni du texte national de transposition, la réforme de la législation relative à la pension de survie dans le sens que le veuf peut bénéficier également d'une pension de survie en cas de décès de l'épouse assurée n'est pas envisagée dans l'immédiat.

Ce n'est qu'en 1987 (infra) que l'époux sera mis sur un pied d'égalité avec l'épouse en ce qui concerne le droit à une pension de survie.

→ 1987

Droit à une pension de survie de la femme divorcée

Avant 1978, la femme divorcée avait seulement droit à une pension de survie de son ex-conjoint décédé, si le divorce avait été prononcé aux torts exclusifs du mari ou aux torts réciproques des époux.

Depuis 1978, la femme divorcée a droit à une telle pension de survie, quels que soient les torts retenus dans le cadre du divorce, à condition de ne pas avoir contracté elle-même un nouveau mariage ou un nouveau partenariat. Ce régime ne s'applique qu'aux divorces prononcés après le 1^{er} août 1978.

Depuis 1987, l'époux survivant divorcé a droit à une pension de survie du chef de son ex-conjoint décédé si ce dernier s'est remarié après le 1^{er} août 1978, mais non s'il est remarié avant cette date.

En date du 3 juin 2011, la Cour constitutionnelle a retenu que la distinction uniquement en raison de la date du divorce viole le principe de l'égalité de tous les Luxembourgeois devant la loi.

→ 1987

Baby-years

Introduction des « années bébés » accordées pour une durée de douze mois à l'assuré/e qui interrompt ou réduit son activité professionnelle pour s'adonner à l'éducation de son/ses enfants et qui a accompli un stage de 12 mois d'assurance obligatoire au cours des 36 mois précédant l'accouchement. En 1991 la durée de ces périodes a été portée à deux années et en 1992 une disposition est ajoutée qui permet la prise en compte de quatre années pour la personne qui élève trois enfants ou un enfant handicapé. Des améliorations ont été apportées en 1999 adaptant le régime général de l'assurance pension, notamment en supprimant le délai de deux ans pour la présentation de la demande en obtention des « années bébés » et en créant la possibilité pour les parents de se les partager.



→ 1988 et 2003

Approbation par le Luxembourg de la Convention de New York et de son Protocole portant sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La Convention et son Protocole sont des instruments juridiques internationaux à vocation universelle visant à supprimer toute attitude et pratique ou toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, ayant pour effet de défavoriser les femmes au profit des hommes. Ces textes consacrent le droit des individus à agir contre un État accusé d'avoir violé un des droits inscrits dans la Convention, lorsque les voies de recours internes n'ont pas permis d'obtenir réparation.

→ 1993

Travail volontaire à temps partiel

La consécration légale du travail à temps partiel profite prioritairement aux femmes. Le travail à temps partiel étant basé sur l'accord du salarié et de l'employeur, le salarié ne dispose pas d'un droit général au travail à temps partiel. Néanmoins lorsque le salarié a manifesté le souhait d'occuper un emploi à temps partiel, il est en droit d'être informé en priorité des emplois à temps partiel disponibles dans l'entreprise et correspondant à sa qualification et à son expérience professionnelle.

→ 1998

Délégué à l'égalité

Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire, désigne immédiatement après son entrée en fonction parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité.

Le délégué à l'égalité intervient dans la défense de l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, la rémunération et les conditions de travail. Le chef d'entreprise est obligé de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe, notamment aussi sur les rémunérations de membres du personnel de l'entreprise. Le délégué à l'égalité peut mener des actions de sensibilisation du personnel, élabore des plans de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes. Il est également associé aux actions de prévention en matière de harcèlement sexuel (dès 2000).



→ 1999

Plan d'action national (PAN) instaurant les actions positives, le congé parental et le congé pour raisons familiales

Les actions positives dans le secteur privé constituent des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages professionnels.

Les pères et mères vaquant à des occupations professionnelles bénéficient désormais d'un congé parental, leur permettant de suspendre leur activité professionnelle pendant un certain temps, afin de se consacrer temporairement (6 mois pour le congé parental à plein temps, 12 mois pour le congé parental à temps partiel) à l'éducation de leur enfant âgé de moins de 5 ans.

Le congé pour raisons familiales permet aux pères et mères qui travaillent d'être présents auprès de leur enfant malade.

→ 1999

Changement législatif permettant surtout aux femmes de se constituer des droits propres à pension

Il est procédé à la rectification des effets négatifs issus du système en vertu duquel les mois pendant lesquels les périodes d'assurance ne dépassent pas 64 heures étaient négligés pour l'ouverture du droit à pension. Ceci désavantageait les personnes qui occupent des emplois à temps partiel, donc prioritairement les femmes.

Dorénavant les fractions de mois inférieures à ces seuils (de 64 heures) sont reportées aux mois suivants et mises en compte le premier du mois où le total des heures d'activité aura, compte tenu du report, atteint le seuil en cause.

Par ailleurs, est encore introduite une assurance facultative en matière d'assurance pension permettant notamment aux femmes de s'assurer volontairement, même rétroactivement, en cas d'abandon ou de réduction de l'activité professionnelle pour des raisons familiales.

→ 2000

Protection contre le harcèlement sexuel

La protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail met à charge de l'employeur l'obligation de prévenir et de réagir contre des situations de harcèlement sexuel dans son entreprise.

→ 1998 et 2001

Renforcement de la protection des femmes enceintes, accouchées et allaitantes

Le congé de maternité est expressément assimilé à une période de travail effectif ouvrant droit à des jours de congé.

L'interdiction d'exposition de la femme enceinte ou allaitante aux agents, procédés ou conditions de travail nocifs pour sa sécurité et santé entraîne, en cas d'impossibilité pour l'employeur de réaffecter la femme concernée à un autre poste de travail, à son profit une dispense de travail.

Pendant la durée de cette dispense de travail, la femme salariée a droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, qui est versée par l'assurance maladie et qui est à charge du budget de l'État.

L'interdiction de principe du travail de nuit est remplacée par une dispense sur avis du médecin du travail.

Par ailleurs, une salariée ne saurait faire l'objet d'un licenciement en raison de son mariage. Pareil licenciement est considéré comme nul et la salariée peut soit demander la continuation des relations de travail, soit réclamer des dommages-intérêts pour licenciement abusif devant le Tribunal du travail.



vers l'Égalité entre femmes et hommes

→ 2001

Charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe

Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement et s'applique pour tout litige dans le cadre d'une procédure civile ou administrative des secteurs public et privé ayant pour objet l'accès à l'emploi, la rémunération, les possibilités de promotion et de formation professionnelle, l'accès à une profession indépendante, les conditions de travail ainsi que les régimes de sécurité sociale.

En vertu du renversement de la charge de la preuve, une personne s'estimant lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

→ 2004

Égalité et conventions collectives de travail

Toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. La convention collective de travail doit encore contenir des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives qui devront porter sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les établissements et entreprises auxquels la convention s'applique. La négociation collective doit notamment porter sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations.



→ 2006

Consécration constitutionnelle du principe d'égalité entre femmes et hommes

En vertu de la révision constitutionnelle, « les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs et l'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes ».

→ 2008

Discriminations fondées sur le sexe

En vue de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à l'égard de la discrimination fondée sur le sexe, les notions de discrimination directe et indirecte obtiennent dorénavant une assise légale lorsque le motif de discrimination est l'appartenance sexuelle.

Par « discrimination directe » est visée la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La « discrimination indirecte » concerne la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Bibliographie

Publications AKL/CEP•L/CSL

- **AKL collection** « Loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes » (2/2002 - AK vous informe)
- **AKL collection** « Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales » (3/2002 - AK vous informe)
- **CEP•L collection** « L'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail » (édition 1998)
- **CEP•L dialogue thématique** « La réforme des pensions » (édition 2002)
- **CEP•L dialogue thématique** « En route vers l'égalité entre femmes et hommes ? » (édition 2004)
- **CEP•L collection** « Congé parental » (6^e édition 2006)
- **CSL collection Droit du travail** « Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance » (édition 2011)
- **La CSL vous informe** « Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois » (édition 2009)

Autres

- **Ministère de l'Égalité des chances**
« Réformes législatives et pratiques mises en œuvre au Grand-Duché de Luxembourg depuis 1980 pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes »
- **Ministère de la Promotion féminine et Conseil national des femmes luxembourgeoises a.s.b.l.**
« Étude descriptive et comparative de la situation des femmes et des hommes dans le système de la sécurité sociale et de la fiscalité » (édition 2000)



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu