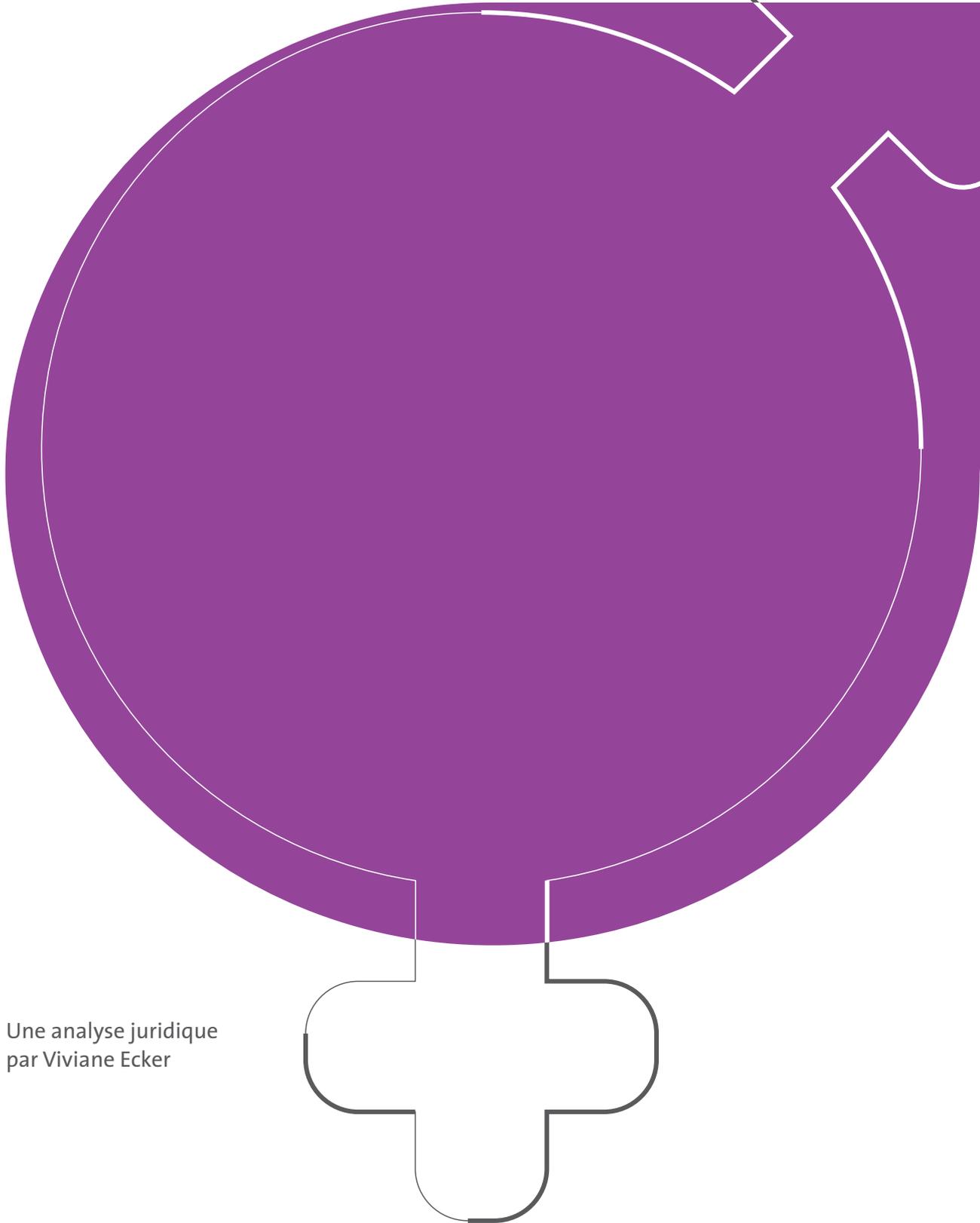




LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de l'Égalité des chances

# L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES



Une analyse juridique  
par Viviane Ecker



**Edité par et disponible au**

Ministère de l'Égalité des chances

L – 2921 Luxembourg

T 478 58 14

F 24 18 86

E [info@mega.public.lu](mailto:info@mega.public.lu)

[www.mega.public.lu](http://www.mega.public.lu)

ISBN 2-919876-77-5

2007



# PRÉFACE

En 2002, dans le cadre de la stratégie communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes, le ministère de l'Egalité des chances (anciennement ministère de la Promotion féminine) a réalisé le projet « L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique » en collaboration avec les partenaires sociaux.

Une étude réalisée par le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-économiques CEPS à l'époque a révélé un écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes de 28%, dont une partie, 16%, est d'origine structurelle, les 12% restants étant imputables au seul fait d'être de sexe féminin.

Les différences de salaire d'origine structurelle sont entre autres dues à la profession, au poste occupé, aux interruptions de carrière, à l'ancienneté dans l'entreprise, au niveau de formation ou encore à la taille de l'entreprise.

Etant donné que la différence de salaire n'a guère diminué depuis, il m'importait d'examiner les structures en place, notamment les conventions collectives, les conventions collectives étant un outil important pour réaliser l'égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes.

J'ai chargé Madame Viviane Ecker, docteure en droit et experte en matière de législation concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, de réaliser une analyse juridique des conventions collectives sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'analyse donne un aperçu sur l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans les conventions collectives d'obligation générale. Elle porte notamment sur tous les aspects ayant un rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes qui, en vertu de la loi, doivent être couverts par les conventions collectives : l'égalité de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes, le harcèlement sexuel et moral, les plans d'égalité et les actions positives et les mesures de formation. Par ailleurs, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée a également fait l'objet d'une attention particulière à cause de son incidence sur l'égalité de fait.

J'invite les lecteurs et lectrices à parcourir ce document avec une certaine rigueur afin de voir l'impact des conventions collectives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

J'aimerais avant tout relancer la discussion sur l'obligation de résultats à inscrire dans la loi portant sur les conventions collectives.

**Marie-Josée Jacobs**

Ministre de l'Egalité des chances

## Remarque préliminaire

« Du fait du rôle majeur que joue la négociation collective dans la détermination des modalités et conditions d'emploi pour un grand nombre de citoyens en Europe, elle constitue un dispositif clé pour l'intégration de l'égalité face à l'emploi. Il est indispensable de développer le potentiel de la négociation collective en matière d'égalité. À défaut, la négociation collective peut en effet servir à étayer les inégalités : en l'absence d'une prise en compte des genres dans la négociation collective, il est très probable que les conventions institutionnalisent les pratiques discriminatoires, entérineront plutôt que défieront la ségrégation sexuelle au travail et mettront en place une norme masculine de l'emploi, au détriment évident des femmes ».<sup>1</sup>

## 1. Références légales

### 1.1. Dispositif général concernant l'égalité entre femmes et hommes

Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes :

*Article 4 : 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 travailleurs de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celle du travailleur de l'autre sexe pour un même travail de valeur égale, est nulle de plein droit. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.*

Loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à 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 : (actuellement Code du Travail, Titre IV- Egalité de Traitement entre les hommes et les femmes, chapitre 1er-principe de l'égalité de traitement)

*Article 3 (article L.241-3 du Code du Travail) : l'égalité de traitement en matière de condition d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quelque soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, doit être assurée dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.....*

*Article 4 (article L.241-4 du Code du Travail): l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, doit être assurée à toute personne dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.....*

*Article 5 (article L.241-5 du Code du Travail) : l'égalité de traitement en matière de conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, doit être assurée aux travailleurs dans les dispositions réglementaires, administratives et statutaires, dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises et dans les statuts des professions indépendantes, ainsi que dans les pratiques.....*

*Article 6 (article L.241-6 du Code du Travail): toute stipulation conventionnelle, réglementaire ou statutaire contraire au principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est défini dans la présente loi, est nulle de plein droit.*

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

Par l'article XXIV est introduit la Loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

*Article 13 (actuellement article L.234-50 du Code du Travail) :*

*Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales »*

Article XXVII. Actions positives (article L.243-3 du Code du Travail)

### 3. Modalités

(1) *Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique*

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

(3).....

Loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes

Art.27 (article L.338-1 du Code du Travail) : Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions de la présente loi.

Enfin, pour être complet il y a lieu de mentionner la loi du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, qui introduit au code du travail un article L.251-1 paragraphe 3 libellé comme suit : « Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a 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. »

## 1.2. Dispositif spécifique concernant les conventions collectives

Loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives

Article 4(3) : Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir... des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe

### Modifiée par

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998

L'article 4 prend la teneur suivante

(3) : Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir :

1. ....

2.....

3.....

4. l'application du principe de l'égalité de rémunération

entre hommes et femmes

(4) : La convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants :

1. l'organisation du travail.....sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière

2. ....

3.....

4. la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et /ou entreprises auxquels la convention collective est applicable ; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirent réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Il est ajouté un article 4bis ayant la teneur suivante :

Article 4bis (1) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.....

(2) Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au paragraphe (1) qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

.....

La loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail :

Est ajouté au paragraphe (3) de l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail un nouveau point 5 qui est rédigé comme suit :

5. L'inscription d'une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et des sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.

Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives

de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation  
Abrogeant la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail

Article 20 (article L.162-12 du Code du Travail)

(1)

(2)

(3) Toute convention collective de travail doit **obligatoirement prévoir** :

1.

2.

3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;

4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le *mobbing*, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre

(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 15 contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants :

1.

2.

3.

4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et /ou entreprises auxquels la convention collective est applicable ; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés

peuvent y procéder.

(6) Toute stipulation contraire aux lois ou règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient favorables pour les travailleurs.

### Commentaire

On constate que le législateur est intervenu à plusieurs reprises pour inclure les partenaires sociaux dans la lutte contre les discriminations sur base du sexe et dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, d'un côté, il interdit formellement toute disposition contraire au principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les conventions collectives, y inclus la protection de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante, et ceci sous peine de nullité de plein droit d'une telle disposition.

D'un autre côté, il prescrit en outre l'inscription obligatoire des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, de même que des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et des sanctions, notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Il peut surprendre que le législateur n'ait pas cru nécessaire de rendre obligatoire l'inscription de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les conventions collectives, mais se soit limité à exiger que la négociation porte sur ce sujet et que seul le résultat de cette négociation soit consigné dans la convention collective. Une telle approche est d'autant plus incompréhensible qu'il est admis que les écarts entre les salaires des femmes et des hommes découlent de la ségrégation sexuelle et qu'en abordant la problématique des inégalités de salaires, on se doit d'examiner l'organisation de l'emploi, et plus particulièrement, les mesures spécifiques visant à améliorer l'accès des femmes au marché du travail ainsi que leur évolution de carrière.

Le Conseil national des femmes luxembourgeoises avait dans son avis relatif au projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de

*Conciliation*<sup>2</sup>, émis des critiques à ce sujet et souligné à bon droit « que le fait que les discriminations salariales sont mesurables et mesurées semble justifier d'y apporter une attention particulière. Or, il convient de constater que ces chiffres sont la résultante du phénomène de discrimination en lui-même. Il est donc absolument nécessaire d'inclure la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans son ensemble au titre des obligations. »

On peut également regretter que le législateur ne se soit pas prononcé sur le contenu du plan d'égalité à établir dans une entreprise et ait fixé les contours obligatoires d'un tel plan.

Il faut relever qu'une fois la convention collective signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, elle est déposée à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) et ne sort ses effets que lorsque le dépôt a été accepté par le ministre, sur proposition de l'ITM. Il incombe à l'ITM de vérifier la convention quant à sa conformité avec la législation et, notamment, la qualité des signataires. Mais il est généralement admis, que le contrôle effectué se base sur des critères purement formels, alors que le contrôle du fond s'exerce à travers des contestations nées d'une convention de travail et relève de la compétence des juridictions du travail. Il faut donc reconnaître que ce contrôle ex ante ne permet pas de vérifier si la convention collective respecte effectivement le prescrit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En conclusion, il y a lieu de noter que, si la législation compte un nombre de dispositions obligatoires, elle laisse cependant aux partenaires sociaux une grande marge de manœuvre, notamment en ce qui concerne l'établissement de plans d'égalité et l'instauration d'actions positives, de même que pour l'institution de congés spéciaux. De toute façon la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et des règlements. Ceci constitue un principe fondamental du droit du travail. D'un point de vue juridique, rien n'empêche donc les partenaires sociaux de jouer un rôle majeur dans l'élaboration d'un dispositif clé pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi, notamment par le biais de conventions abordant les obstacles à l'égalité, décelables dans la culture et les structures des établissements.

La présente étude se bornera à examiner de quelle manière les conventions collectives sont utilisées

comme outils de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Elle n'ira pas jusqu'à analyser le contenu des conventions collectives par rapport à d'éventuelles dispositions discriminatoires, soit directes, soit indirectes. Qu'il nous soit permis de rappeler simplement que nos Cours et tribunaux se sont à plusieurs reprises penchés sur la question de clauses discriminatoires dans les conventions collectives et ont déclaré nulles notamment les dispositions considérées comme violant le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, et substitué la rémunération plus élevée à celle comportant la disposition entachée de nullité<sup>3</sup>.

Dans le cadre de ce document nous allons nous pencher plutôt sur la question de savoir si et comment les conventions collectives sont utilisées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours des dernières dix années, plusieurs études se sont consacrées à cette question :

## 2. Rapports et Evaluations

### 2.1. L'égalité des chances et la négociation collective dans l'Union européenne.<sup>4</sup>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail  
Monique LAROCHE-REEF, 1996

Selon l'auteure, il n'existait à l'époque du rapport encore « aucune convention collective de travail qui exprime une volonté explicite d'œuvrer en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes et qui contienne un plan cohérent d'actions positives pour combattre la ségrégation verticale et horizontale entre les emplois des deux sexes. Il n'existe pas non plus de convention contenant des dispositions explicites pour combattre les discriminations cachées qui empêchent que l'égalité devant la loi ne soit traduite dans les faits. ...Toutefois, il existe quelques conventions qui contiennent des dispositions isolées susceptibles de favoriser l'égalité des chances. Ces dispositions sont favorables dans le contexte national parce qu'elles dépassent le cadre légal et ne font pas encore partie des pratiques courantes dans les relations de travail. »

Dans ces conclusions l'auteure déplore que la ségrégation structurelle ne soit pas mise en cause : « Disons-le d'emblée, ni les textes analysés ni les entretiens avec les employeurs ne me permettent de conclure à l'existence de politiques qui mettraient en cause la ségrégation structurelle basée sur la répartition traditionnelle des rôles tant dans la vie privée que professionnelle....

<sup>2</sup> doc. parlementaire no 5045\_

<sup>3</sup> voir e.a. affaires Valon c/ Société de droit français Crédit Lyonnais, Bank M.M. Warburg-Brinckmann, Wirtz International c/ Zanardi, Banque Générale du Luxembourg c/ Hilbes ; aff. JONES c/ Femmes en Détresse asbl – Rép. fiscal no 1993/97) ; Laroche c/ Administration communale de Pétange (Cour d'appel de Luxembourg, 28 mars 1991)

<sup>4</sup> <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/1997/20/fr/1/wp972ofr.pdf>

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/may/eval\\_lu.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/may/eval_lu.pdf)

<sup>6</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/lu040103f.html>; <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/lu050103f.html>

<sup>7</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

Les dispositions mises en oeuvre ont donc surtout pour objet d'aider les femmes à mieux s'adapter à un monde professionnel donné, sans mettre en cause les mécanismes structurels qui continuent à renforcer la prédominance des hommes et une culture d'entreprise basée sur des valeurs masculines. Il existe cependant des indices permettant de conclure à certaines ouvertures vers une politique d'égalité des chances. »

## 2.2. Evaluation nationale de la stratégie européenne de l'emploi <sup>5</sup>

Rapport Accord International s.a. du 6 mai 2002  
Pilier 4 : Egalité des chances entre les femmes et les hommes

Selon le rapport, en matière de mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les négociations collectives, les syndicats estiment y disposer d'un terrain d'action limité à la sensibilisation lors des négociations collectives, vu qu'il y aurait une obligation légale de négociation mais pas de résultat. De manière générale, ils revendiqueraient davantage de moyens d'action à plusieurs plans, mais surtout au niveau des délégué(e)s à l'égalité.

Les auteurs du rapport soulignent que, soutenues par la loi du PAN, certaines conventions collectives montrent des exemples positifs au plan de l'instauration de mesures favorables au rapprochement de la vie professionnelle avec la vie familiale, en particulier à travers différentes formes de congés et ils recommandent de valoriser davantage ces exemples positifs qui sembleraient être plutôt une exception que la règle générale en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

## 2.3. Revue annuelle 2003 et 2004 pour le Luxembourg <sup>6</sup>

de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO)

Les deux rapports ont souligné ce qui suit : *“There is currently very little in the way of collective bargaining on equality issues in Luxembourg.*

*Although collective agreements have been legally obliged since 1999 to deal with the employer's implementation of the principle of equal treatment between men and women, in practice none of these matters have been addressed. By and large, the social partners have simply relied on legal provisions and formulated clauses setting out principles.”*

## 2.4. Etude transnationale comparative sur les Plans

## pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes <sup>7</sup>

de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), publiée le 18 mai 2004

Cette étude analyse le rôle de la législation, de la négociation et des partenaires sociaux dans la réglementation des questions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les pays de l'Union européenne et vient à la conclusion qu'au Luxembourg il existe très peu de négociation sur les questions liées à l'égalité et que les partenaires sociaux ne sont pas explicitement impliqués dans les questions liées à l'égalité.

On peut donc se poser la question si au cours des dernières années, et notamment depuis l'adoption de la nouvelle loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail (actuellement voir sous Titre VI- Rapports collectifs du travail, du Code du Travail), qui a consolidé les dispositions antérieures relatives au contenu obligatoire concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives, la négociation collective a été utilisée comme instrument de renforcement et d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes.

S'il n'existe, a priori, pas de domaines dans lesquels la négociation collective ne pourrait être utilisée pour promouvoir et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, le présent document se limite à rechercher, dans le dispositif de quelques conventions collectives conclues ou reconduites dans la période de 2000 à 2006, des exemples de dispositions présentant le potentiel requis pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il n'a pas non plus la prétention de mesurer l'impact de ces dispositions sur la réalité professionnelle des femmes et des hommes.

## 3. analyse d'un certain nombre de conventions collectives conclues ou reconduites entre 2000 et 2006 :

En ce qui concerne :

### 3.1. l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'article L.162-12 du Code du travail prévoit l'inscription obligatoire des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans la convention collective de travail. Afin de mettre la législation sur les conventions collectives en concordance avec les obligations découlant de l'article 119 du Traité de la CEE, le

gouvernement avait, lors de l'adoption de la loi sur les conventions collectives en 1965, proposé initialement un texte visant à l'inscription du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination fondée sur le sexe, dans toute convention collective de travail applicable à des entreprises occupant de la main-d'œuvre masculine et féminine. A l'époque il était soutenu qu'il n'existait au Luxembourg que quatre conventions collectives contenant des dispositions discriminatoires relatives aux salaires féminins par rapport aux salaires masculins, mais qu'aucun moyen légal n'était à la disposition du gouvernement pour contraindre les parties à enlever des dispositions discriminatoires. Et, en vue d'éviter qu'à l'avenir de pareilles dispositions ne soient encore insérées dans de nouvelles conventions collectives, le gouvernement proposa l'insertion de la disposition précitée.<sup>8</sup>

Cependant, au fil des discussions, le texte initial fut amendé de façon à rendre obligatoire non pas l'inscription du principe de l'égalité de rémunération dans la convention collective, mais plutôt « les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe ». D'ailleurs il semble qu'à l'époque de son adoption, cette disposition ne souleva point de controverses, alors que selon certains des députés il s'agissait d'une disposition ne voulant rien dire de précis et qui serait sans objet au moment de la mise en application.

Le libellé de la disposition adoptée en 1965 a été maintenu lors des révisions de la loi sur les conventions collectives, tant par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 que par la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation.

On pourrait donc s'attendre à ce que les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération se soient traduits, au fil des années, par l'insertion de toute une panoplie de mesures propres à concrétiser l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les conventions collectives ou du moins, à ce que la convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, prévoit les conditions auxquelles les modalités concrètes de l'application du principe de l'égalité de rémunération au niveau de l'entreprise, pourront être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié. Ainsi, par exemple, l'insertion de barèmes salariaux transparents et différenciés dans la convention collective pourrait être considéré

comme outil important dans cette direction, de même que la proposition d'autres mesures instituant des normes qui favorisent l'égalité de salaire.

De l'analyse de toute une série de conventions collectives, essentiellement d'obligation générale, il appert cependant que la disposition relative à l'égalité de rémunération se limite à rappeler le principe. Souvent, on constate que dans les secteurs où traditionnellement la main-d'œuvre masculine prédomine, une telle disposition fait défaut ou vient d'être introduite par avenant au cours des dernières années. Exemples : avenants concernant les conventions collectives de travail pour les métiers d'installateur d'ascenseurs, 1998 ; d'électricien, 2000 ; de menuisier, 2000 ; de peintre 2000 ; de couvreur, charpentier, ferblantier, calorifigeur, 2002. La disposition ajoutée figure normalement sous un article intitulé « Egalité de traitement entre hommes et femmes » et rappelle que la *convention collective assurera ou appliquera le principe de l'égalité de rémunération*. Cette formule se retrouve d'ailleurs dans la plupart des conventions analysées et dans quelques cas ce principe est explicité par l'ajout de la mention « *l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* » (exemple convention collective des ouvriers travaillant auprès d'une entreprise de nettoyage de bâtiments, 2004 ; convention collective pour les conducteurs d'autobus, 2005/2006 ; avenant à la convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles, 2000 ). Mais on trouve également quelques dispositions qui limitent l'égalité de rémunération et notamment le taux des traitements à des « prestations identiques ». (Exemples : convention collective de travail applicable aux ouvriers des brasseries luxembourgeoises, 2005 ; avenant à convention collective applicable aux sociétés de sécurité et de gardiennage, 2005).

Ledit libellé, qui fait abstraction du *travail de valeur égale*, est contraire au règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 précité, transposant la directive 75/117/CEE en droit national et à l'article 141 du Traité CE, qui consacre le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleuses féminines effectuant un même travail ou un travail de même valeur.

Une des rares ouvertures dans ce domaine, semble constituer la référence à la convention collective de travail pour le secteur « Imprimerie » (2006) par rapport à l'institution d'un groupe de travail en vue d'une révision du contrat collectif prenant en compte les dispositions de la loi du 12 février 1999

<sup>8</sup> voir documents parlementaires relatifs au projet de loi concernant les conventions collectives de travail no 919

<sup>9</sup> voir notamment : - le projet "L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique" qui a réuni les partenaires sociaux, les représentants et représentantes de la vie publique et privée et le Conseil national des Femmes du Luxembourg (CNFL) et qui fait partie intégrante du Plan d'action national luxembourgeois pour l'emploi 2001 à 2002 ; - les conclusions du séminaire "Politique de l'emploi et égalité entre femmes et hommes", qui s'est déroulé en mars 2005 à Esch-sur-Alzette dans le cadre de la Journée internationale de la femme et à l'occasion de la révision de la stratégie de Lisbonne.

<sup>10</sup> voir note n° 1

<sup>11</sup> extrait de la Communication en Conseil des ministres de Madame Nicole AMELINE, ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle, 24 juillet 2002.

<sup>12</sup> Voir article L.432-3.1 du code du travail français ; loi du 9 mai 2001 (la 'loi Génisson') relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

<sup>13</sup> projet de loi modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, doc.parl.n° 5241 ; proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail doc.parl. n° 4979

<sup>14</sup> Article 23. Harcèlement sexuel et moral

(1) Interdiction L'employeur et les ouvriers s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte d'harcèlement sexuel ou moral ainsi que de tous comportements, gestes ou propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

(2) Protection L'employeur s'engage à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral survenant à l'intérieur de son entreprise et dont il a connaissance cesse immédiatement. Les ouvriers sont tenus d'informer le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel ou moral. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au

(mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998) et notamment l'égalité entre femmes et hommes en matière salariale.

Sans prétendre avoir épuisé toutes les dispositions relatives à l'égalité salariale dans la panoplie des conventions et accords réglant les relations de travail, un constat s'impose pourtant par rapport à toutes les conventions analysées : l'obligation d'inscrire les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes dans la convention collective de travail, n'est pas respectée. Ni mesure concrète relative à l'égalité de salaire entre femmes et hommes, ni conditions auxquelles les modalités concrètes de l'application dudit principe pourraient être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié, n'ont pu être relevées. Aucune indication à ce sujet n'a été trouvée non plus par rapport aux renouvellements de conventions collectives comportant des améliorations par rapport au salaire (exemples Bram-shopping Center City Concorde ; ouvriers de la société Comptoir des Fers et Métaux). Ceci est d'autant plus surprenant qu'en général les partenaires sociaux semblent, en principe, favorables au renforcement des mesures permettant de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et de réduire l'écart salarial.<sup>9</sup> Aussi est-il regrettable que toutes les déclarations de principe n'arrivent pas à se traduire par des mesures plus proactives concernant la lutte contre les inégalités, notamment salariales, entre les hommes et les femmes.

Comme l'étude précitée de l'EIRO « Egalité des chances, négociations collectives et stratégie européenne pour l'emploi »<sup>10</sup>, le souligne : « il ne faut pas perdre de vue le fait que la détermination de la rémunération est une composante essentielle de la négociation collective et que, en l'absence d'une prise en compte de l'égalité des chances dans la convention, les écarts entre les sexes seront (ré) institutionnalisés par la négociation collective. Formulée plus positivement, la négociation collective peut contribuer à supprimer la discrimination, notamment en garantissant la transparence, l'examen des structures de rémunération et la mise en place de programmes non discriminatoires d'évaluation des postes. Dans ce cadre, il serait possible d'aborder la question de la sous-valorisation du travail traditionnellement féminin. Parmi les autres possibilités, on peut également citer la réévaluation systématique du travail traditionnellement accompli par les femmes ou encore le recours à des compléments d'égalité pour compenser les tendances discriminatoires des processus de fixation des salaires. »

Rappelons que la CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS a défini une stratégie syndicale, basée sur la négociation collective, afin de combattre l'inégalité salariale : « Afin de réduire l'écart salarial entre hommes et femmes de 2 à 5 % dans les années qui viennent, des actions doivent être entreprises aux niveaux national et sectoriel ; elles seront basées sur la négociation collective et en particulier sur la révision de la classification professionnelle, y compris les systèmes d'évaluation. À cet effet, il importe également d'exploiter les résultats des négociations menées dans le contexte du dialogue social européen sur le cadre d'actions relatives à l'égalité des sexes, dans lesquelles la question de l'égalité salariale est un des principaux sujets de discussion. »

En ce qui concerne la détermination des rémunérations, il a été précisé à juste titre, dans la communication « Pour une politique nouvelle en faveur de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes », " qu'il « convient, à cet égard, d'engager les partenaires sociaux à assurer la transparence des échelles de valeur et des critères utilisés dans le processus de fixation des rémunérations. Il s'agit de traiter de l'évolution des classifications des conventions collectives, de l'attribution des coefficients hiérarchiques au regard des savoirs acquis et des compétences requises pour des tâches déterminées, enfin des délais et des modalités de passage d'un coefficient à l'autre. »

On peut se demander pour quelle raison une disposition légale, qui comporte un potentiel important pour renforcer l'égalité salariale entre femmes et hommes, n'est pas mieux exploitée par la négociation collective. Manque d'engagement d'un point de vue égalitariste dans les négociations ? Manque de contrôle quant au texte négocié ? Ne devrait-on pas réfléchir sur l'utilité d'une procédure de contrôle ex ante, ayant institutionnellement et concrètement les ressources et la capacité de garantir que la convention collective respecte le prescrit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels outils pourraient utilement appuyer la négociation ?

A cet égard il est intéressant de relever une disposition du code du travail français<sup>12</sup>, qui oblige les entreprises d'au moins 50 salariés à présenter un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise, rapport qui doit être évalué par le comité d'entreprise (ou à défaut, par les délégués du personnel) et qui peut émettre des recommandations concernant le rapport, reposant notamment sur des éléments chiffrés. Le rapport annuel doit présenter des indicateurs statistiques

pertinents qui sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. Il est conçu comme un outil de négociation, et constitue un préalable aux négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui sont exigées par la loi au niveau de l'entreprise (et sectoriel) tous les trois ans.

Il est certain qu'une évaluation des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes dans une entreprise, présente un préalable essentiel pour la négociation des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Le législateur luxembourgeois devrait s'inspirer de l'exemple français et exiger un compte-rendu périodique sur la situation de travail comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Une telle information obligatoire sur la pratique salariale et les conditions générales d'emploi pourrait servir de guide aux négociations ultérieures, spécifiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

### 3.2. harcèlement sexuel et moral

L'article L.162-12 du Code du Travail exige que toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir « l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le *mobbing*, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre ».

Si le législateur avait opté, dans un premier temps, pour l'inscription d'une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et les sanctions disciplinaires pouvant être prises (voir supra loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail) dans la convention collective, il a non seulement étendu cette disposition au harcèlement moral, mais a renforcé l'obligation en exigeant l'inscription des modalités d'application.

Il faut reconnaître que les partenaires sociaux ont joué un rôle de précurseur dans le dossier du harcèlement sexuel, alors que bien avant l'adoption de la loi sur le harcèlement sexuel en 2000, certaines conventions collectives épinglaient déjà le harcèlement sexuel en tant que faute professionnelle, tout en assortissant de sanctions disciplinaires (exemple convention collective Cactus, 1995). Il en va actuellement de même pour ce qui concerne la protection des travailleurs et travailleuses contre le harcèlement moral sur le lieu du travail : depuis 2001 des dispositions relatives à la lutte contre le

harcèlement moral ont été introduites dans certaines conventions collectives (voir convention collective des magasins Bram, avril 2001). Comme ni la proposition de loi, ni le projet de loi<sup>13</sup> visant à créer un dispositif légal pour combattre le harcèlement moral au travail n'ont toujours pas abouti, il appartient à la négociation collective de donner une définition de ce phénomène et d'inscrire des modalités concrètes pour le combattre dans le champ d'application de la convention.

Ainsi, la convention collective de travail pour employés privés et celle pour ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social, signées en 2003, donnent la définition suivante :

« constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail,...les actions communicatives négatives d'une ou plusieurs personnes envers une autre personne, qui se produisent à de multiples reprises pendant une longue période et qui caractérisent ainsi la relation entre le ou les auteurs et la victime. Cette définition souligne les caractéristiques fondamentales du harcèlement moral et le différencie de semblables formes de communication. Les caractéristiques sont : confrontation, harcèlement, non respect de la personnalité (atteinte à la possibilité de communiquer, aux relations sociales, à la réputation sociale, à la qualité des situations professionnelles et privées, à la santé), fréquence d'au moins une fois par semaine et étendue sur une période de six mois ou plus. »

D'autres conventions, sans donner de définition du harcèlement moral, comportent cependant dispositions visant à prévenir et à sanctionner tant les faits de harcèlement moral que sexuel. A titre d'exemple on peut citer plusieurs conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale, comme celle applicable aux ouvriers et aux employés des Brasseries luxembourgeoises, 2005<sup>14</sup>, la convention collective de travail des employés de banque, 2004-2006<sup>15</sup>, la convention collective de travail des employés d'assurances 2003/2004/2005<sup>16</sup>, la convention collective de travail applicable aux sociétés de service de sécurité et de gardiennage, 2006<sup>17</sup>.

La convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées (2006), quant à elle, se limite à une disposition sur le harcèlement sexuel.<sup>18</sup>

Examinant toute la série des conventions collectives de travail par branche déclarées d'obligation générale, on constate qu'en définitive, il n'y a qu'un nombre assez restreint de conventions qui contiennent une disposition relative à l'inscription prescrite par la loi ou renvoient à des modalités d'application

détriment de la victime du harcèlement.  
(3) Sanctions Les actes d'harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement pour faute grave du ou des auteurs du harcèlement sexuel ou moral.

<sup>15</sup> Art. 34. – Déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral

Les banques s'engagent à ne pas tolérer au sein de leur entreprise le harcèlement sexuel tel que défini par la loi du 26 mai 2000. Elles veillent à assurer à tous les employés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement ou sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit. Elles s'engagent en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit, dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité. Afin d'aider les victimes d'un harcèlement sexuel ou moral l'ASTF a mis en place une structure de conseil adaptée. Les sanctions disciplinaires à prendre lors de la survenance d'un cas de harcèlement sexuel sont à déterminer au sein de chaque établissement bancaire.

<sup>16</sup> article 25

« Déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral » que les assureurs « veillent à assurer à tous les employés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement ou sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit. Ils s'engagent en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit, dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité ».

<sup>17</sup> 4) *Harcèlement sexuel et moral*  
*Les parties ont décidé d'inscrire dans la convention collective une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral et les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises. L'article 35-9 prendra dès lors la teneur suivante: «Les entreprises du secteur du gardiennage et leurs employés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte de harcèlement sexuel ou moral ainsi que de tous comportements, gestes, propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail. Les entreprises de gardiennage s'engagent à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral, survenant à l'intérieur de leurs entreprises et dont elles ont connaissance, cesse immédiatement. Les employés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel ou moral. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime de l'harcèlement. Les actes de harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel ou moral.»*

<sup>18</sup> Art. 18.- *Harcèlement sexuel*  
*Sont qualifiés de harcèlement sexuel, tout comportement, geste ou propos prohibés tels que définis par la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel. L'employeur et les collaborateurs s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout comportement, geste ou propos à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe qui offense grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail. L'employeur s'engage à veiller à ce que tout harcèlement sexuel survenant à l'intérieur de son entreprise et dont il a connaissance cesse immédiatement. L'employeur veille en outre à ce que les personnes extérieures à son entreprise mais qui sont en relation avec lui, s'abstiennent de tout harcèlement sexuel à l'encontre des collaborateurs. Les collaborateurs sont tenus de relater promptement à l'employeur tout fait dont ils ont personnellement connaissance et qui est susceptible*

concrètes à fixer au niveau de l'entreprise. Il serait d'ailleurs intéressant d'examiner, dans le cadre d'une étude plus détaillée sur le harcèlement sexuel, quelles mesures concrètes sont prises au niveau des entreprises pour combattre le phénomène du harcèlement sexuel et d'évaluer leur impact. A ce sujet nous renvoyons à une étude internationale de Robert Half Finance & Accounting de février 2006<sup>19</sup>, qui a constaté que seulement une société luxembourgeoise sur quatre lutte contre le harcèlement au travail et que moins de la moitié des sociétés (44%) possède une politique contre le harcèlement. L'étude conclut qu'en comparaison avec les autres pays européens, le Luxembourg est avec 44%, un des pays où une minorité des sociétés possède une politique contre le harcèlement.

La présente analyse se limite à constater que les dispositions qu'on peut trouver dans les conventions collectives par rapport au harcèlement sexuel et moral, ne contiennent souvent qu'une déclaration de principe concernant le harcèlement, reproduisant les termes de la législation en la matière, ainsi que les sanctions disciplinaires pouvant être prises. Plus rares sont les dispositions rencontrant l'exigence de l'inscription de modalités concrètes d'application, surtout si l'on considère le volet de la prévention. Néanmoins, l'utilité de toutes ces clauses est incontestable, alors qu'elles signalisent de façon non équivoque, que tout fait de harcèlement au sein de l'entreprise est répréhensible et ouvre une voie d'action à la victime. Il est dès lors impérieux que la législation soit respectée.

### 3.3. Egalité de traitement

Aux termes de l'article L-162-12 paragraphe (4), la convention collective ou les accords contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur *la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes*. Introduite par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 dans la loi sur les conventions collectives, cette disposition contient une obligation de négociation, mais point d'obligation de résultat : les partenaires sociaux doivent englober ce sujet dans leurs négociations et consigner le résultat de ces négociations dans la convention ou l'accord. D'aucuns sont restés sceptiques vis-à-vis d'un dispositif aussi peu contraignant et ont mis en doute son efficacité. Comme nous l'avons souligné ci-avant, il est absolument nécessaire d'adopter une approche uniforme en matière d'égalité

professionnelle entre femmes et hommes et d'instaurer une législation contraignante, afin de garantir la prise en compte effective de cette thématique dans le cadre des conventions collectives.<sup>20</sup>

Dès le dépôt du projet de loi visant à réformer la loi sur les conventions collectives, le Conseil national des femmes du Luxembourg attira l'attention du ministre du travail sur le fait que cette disposition ne garantissait nullement une mise en œuvre effective du principe de l'égalité entre femmes et hommes et ne permettait pas d'assurer un résultat tangible en la matière, et plaidait pour un amendement renforçant de façon effective le principe fondamental qu'est l'égalité femmes-hommes.

Les affirmations du CNFL ont été corroborées par l'étude EIRO publiée en mai 2004 (voir sub 2.4) concluant que la négociation sur l'égalité semblait particulièrement peu développée au Luxembourg.

Néanmoins, le libellé du texte fut maintenu par la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et accueilli favorablement par certains des partenaires sociaux, comme le démontre une résolution adoptée par le 5e/XXXe Congrès de l'OGBL en date du 27 novembre 2004 :

« La nouvelle législation en matière de conventions collectives oblige les parties à une convention collective à intégrer dans leurs négociations le thème de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Cette obligation est censée insuffler une nouvelle dynamique aux négociations de conventions collectives menées tant au niveau sectoriel que dans les grandes entreprises. La possibilité de conclure des accords sectoriels spécifiques, également prévue par la nouvelle législation, peut ici s'avérer un outil précieux. L'OGBL et ses syndicats professionnels sont prêts à assumer leurs responsabilités et attendent des employeurs et de leurs organisations une même disposition. Le Congrès de l'OGBL charge le Département tarifaire de l'OGBL de proposer à court terme au comité national une stratégie en la matière et de dresser chaque année le bilan de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans le cadre des conventions collectives. Ces rapports seront joints au rapport d'activité pour le prochain Congrès. »

Si on examine l'application pratique du dispositif légal concernant l'égalité de traitement entre femmes et hommes au niveau des conventions collectives, on peut noter que le sujet de l'égalité de traitement

proprement dit, n'est pas systématiquement abordé. Dans un certain nombre de conventions, on retrouve sous l'intitulé « égalité de traitement entre femmes et hommes », des dispositions concernant l'égalité de rémunération. Certaines conventions contiennent des dispositions ne dépassant pas la simple volonté de mise en conformité avec la loi et la formule suivante se retrouve à plusieurs reprises: « *Les parties ont constaté que les dispositions contractuelles concernant l'accès à l'emploi, les conditions de rémunération, etc., garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes.* »<sup>21</sup>

D'autres renvoient à la législation afférente du 8 décembre 1981 et confirment que l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.<sup>22</sup>

Une disposition plus explicite se retrouve notamment dans la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclue le 9 mai 2006 :

*« De même, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, conformément à la loi du 8 décembre 1981 y relative. Les différents postes et possibilités de carrière sont ouverts à toutes et tous. L'appréciation du travail fourni et les chances de promotion respectivement d'évolution au sein des entreprises ne sont dépendants ni du sexe du salarié, ni de son taux d'occupation (temps partiels), pour autant que les impératifs de service le permettent. L'accès aux fonctions dirigeantes est ouvert aux salariés des deux sexes... »*

### Plans d'égalité et actions positives

Dans le contexte de l'égalité de traitement, la loi prévoit également que les négociations porteront sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations. Comme relevé ci-avant, la loi ne s'est pas prononcée sur le contenu de ces plans d'égalité.

Selon l'étude sur les plans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'EIRO (voir point 2.4.), « la nature et le contenu des plans pour l'égalité varient en fonction de leur stade de développement. Certains plans sont de simples *déclarations d'égalité*, affirmant l'égalité de traitement de tous les salariés sans considération de leur sexe, de leur religion, de leur orientation sexuelle et de

leur origine ethnique, mais ne sont liés à aucune mesure spécifique. D'autres plans plus développés peuvent prévoir des *actions spéciales* ciblées pour des domaines donnés ou des groupes limités de salariés. Les plans intégrés à une *politique générale de ressources humaines /du personnel* d'un employeur sont susceptibles d'être encore plus développés. Dans ces cas, les plans pour l'égalité sont appliqués à tous les salariés et tous les départements des organisations concernées. Dans certains de ces cas, l'égalité entre les hommes et les femmes fait partie de la culture de l'entreprise et des indicateurs sur l'égalité peuvent être communiqués aux 'parties prenantes' extérieures. Les plans de ce type peuvent être considérés comme l'application au niveau de l'entreprise de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'approche intégrée de l'égalité consiste selon un rapport du Conseil de l'Europe de 1998 'en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques'. »

A défaut de précision, on peut admettre que les plans visés par la loi sur les conventions collectives devraient établir des mesures à prendre par les entreprises afin d'appliquer la législation sur l'égalité, de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en proposant certains ajustements pour tenir compte de leur diversité sur le lieu du travail. Le cas échéant des mesures spécifiques, destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle, peuvent y être intégrées. De toute façon, rien ne s'oppose à ce que des actions positives soient prévues par la convention collective. L'article L.243-3 du Code du Travail précise que dans ce cas la convention collective fixe le cadre général tandis qu'un plan ou projet d'entreprise peut préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

A cet égard, il y a également lieu de rappeler la position du CNFL relative au projet de loi concernant la réforme de la législation sur les conventions collectives<sup>23</sup>, préconisant d'intégrer l'établissement d'un plan d'actions positives à titre d'inscription obligatoire dans la loi. Selon le CNFL un plan d'actions positives à l'égalité des chances entre femmes et hommes devrait concrètement : « décrire des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des femmes et des hommes sur le lieu du travail et

*d'être qualifié de harcèlement sexuel. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement. En outre, la victime d'un harcèlement sexuel, ainsi que la ou les personnes qui ont témoigné en justice ou relaté des actes de harcèlement sexuel à l'employeur, ne peuvent de ce fait faire l'objet de mesures affectant leurs droits. De même, l'employeur ne peut pas fonder sa décision affectant les droits d'un collaborateur sur la tolérance ou le refus de ce dernier d'un ou de plusieurs actes de harcèlement sexuel dont il est victime. Les actes de harcèlement sexuel constituent une violation grave de la présente convention, du contrat de travail et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement du ou des auteurs du harcèlement sexuel.*

<sup>19</sup> [www.roberthalf.lu](http://www.roberthalf.lu).

<sup>20</sup> dépêche du CNFL au ministre du Travail et de l'Emploi du 4 décembre 2002

<sup>21</sup> voir notamment convention collective du 30 décembre 2004 applicable aux employés et aux ouvriers des Brasseries luxembourgeoises, art.3 ; convention collective de travail applicable aux sociétés de service de sécurité et de gardiennage, avenant 30 novembre 2005 ; convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires, avenant avril 2004 ;

<sup>22</sup> cf. avenant octobre 2004 à la convention collective pour les entreprises de nettoyage de bâtiments ; convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur, avenant 2001 ; Conventions Collectives de Travail pour Employés Privés et pour Ouvriers du secteur d'aide et de soins, 2006 ; convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles, 2000 ;

<sup>23</sup> *Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, contribution complémentaire du Conseil national des femmes du Luxembourg du 28 février 2003, doc.parl. No 50453*

<sup>24</sup> voir [http://www.mega.public.lu/actions\\_projets/network/network3/index.html](http://www.mega.public.lu/actions_projets/network/network3/index.html)

<sup>25</sup> Art. 26. ....Des plans d'égalité au sens des dispositions de l'article 20 de la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail seront institués au niveau des banques après concertation des comités mixtes ou à défaut des délégations du personnel.

<sup>26</sup> Art.18..... Les plans d'égalité au sens des dispositions de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail seront institués au niveau des assurances après concertation des comités mixtes ou à défaut des délégations du personnel.

contenir un relevé des actions positives projetées. De même, devraient y figurer aussi bien la date d'entrée en vigueur du plan que les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

La périodicité des plans devrait concorder avec la périodicité des négociations collectives.

Les mesures à envisager sont de différentes catégories 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 des chances des responsables impliqués-e-s dans les procédures de sélection et de promotion
- accueil des enfants
- recours à des formateurs et formatrices „formés-e-s“ à l'égalité des chances.

Toutes ces actions devraient faire l'objet d'une évaluation systématique et d'un suivi conséquent suivant un mode et une périodicité à fixer dans le plan. »

L'étude EIRO de 2004 précitée, a constaté que les plans d'égalité seraient quasiment inexistantes au Luxembourg et que seuls quelques accords d'entreprise prévoiraient des discussions sur la question.

Le Ministère de l'Égalité des chances a élaboré un guide pour élaborer un plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Au moyen de fiches thématiques, ce guide a comme objectif d'aider les responsables d'entreprises et les délégations du personnel à établir un plan d'égalité au sein de leur organisation. En vue d'appuyer les entreprises à œuvrer dans le sens d'une plus grande égalité entre femmes et hommes, le ministère de l'Égalité des chances soutient en outre les entreprises qui prennent, au sein de leur organisation, des mesures pour offrir des chances professionnelles égales aux femmes et aux hommes à tous les niveaux, que ce soit au moment du recrutement, des offres de formation, de la carrière, au niveau des postes de responsabilité et de direction ou au niveau de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Plus de trente entreprises auraient réalisé des projets d'actions positives avec le ministère de l'Égalité des chances depuis 1999<sup>24</sup>. Pour utile que soit cette démarche, surtout par rapport aux petites entreprises, elle ne saurait et ne devrait cependant qu'appuyer l'action des partenaires

sociaux, sans pour autant les délier de leur responsabilité de régler ces questions via des conventions collectives ou accords, et d'adopter une approche uniforme dans le but de définir des normes minimales ou des objectifs communs à toutes les entreprises. Ceci est essentiel en termes de transparence et d'évaluation, qui sont des impératifs pour tracer des solutions efficaces et pour renforcer la responsabilité des décideurs et la légitimité des décisions.

Tant la convention collective de travail des employés de banque, 2004-2006<sup>25</sup>, que celle des employés d'assurances 2003/2004/2005<sup>26</sup> prévoient l'institution de plans d'égalité au niveau des établissements, après concertation avec les partenaires sociaux au niveau approprié.

Si nous n'avons découvert dans aucune des conventions analysées, de disposition relative à un avantage spécifique ou action positive, il est cependant intéressant de relever que la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route, conclue le 9 mai 2006, exclut formellement le recours à une telle pratique : Article 17.6. Égalité des sexes. « Cette convention collective garantit l'égalité entre hommes et femmes. Pour la rémunération il n'est pas fait de différence entre les hommes et les femmes. Aucune autre forme de traitement de faveur ou de discrimination en raison du sexe n'est autorisée ».

En conclusion, on peut donc constater que l'engagement en faveur de l'égalité de traitement reste limité au niveau de la négociation collective. Un rôle actif devrait revenir aux partenaires sociaux afin de dépasser les stéréotypes et de créer des conditions de travail plus favorables à l'égalité des femmes et des hommes en terme de recrutement et d'opportunité de carrière. Mais le plus souvent, les clauses que l'on retrouve sont surtout le rappel des principes de non-discrimination et reflètent la volonté de respecter le prescrit légal, plutôt que de mettre véritablement en œuvre le principe de l'égalité de traitement par des mesures combattant la ségrégation sexuelle au travail et visant à la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Le projet de recherche quinquennal sur la négociation collective et l'égalité des chances dans l'UE, mené par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, avait identifié et analysé des conventions présentant un bon potentiel de promotion de l'égalité<sup>27</sup> et avait fait le constat suivant : « Les écarts entre les genres qui découlent de la ségrégation sexuelle et des inégalités

de salaires sont ancrés dans la nature “sexuée” des organisations de l’emploi -. En abordant ces problématiques, on se doit d’examiner d’un point de vue critique les cultures et les structures organisationnelles, en plus des mesures particulières visant à améliorer l’accès des femmes au marché du travail ainsi que leur évolution de carrière. On constate qu’il existe des conventions collectives qui abordent en termes généraux les obstacles à l’égalité des chances décelables dans la culture et les structures des organisations. De telles conventions ne portent pas (ou pas seulement) sur des questions particulières, mais elles s’attachent plutôt à mettre en place des programmes d’actions positives, à instaurer des procédures, à fixer des buts et à affecter des fonds. Elles tentent d’intégrer l’égalité des chances à la politique de ressources humaines. »

Comment encourager les partenaires sociaux à recourir à la négociation collective en tant qu’outil de renforcement et d’intégration de l’égalité entre femmes et hommes ?

Des pistes intéressantes ont été développées dans une charte égalité femmes/hommes de l’UGICT-CGT<sup>28</sup>, adoptée en vue de l’intégration de l’approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives et d’un engagement collectif de l’organisation dans une démarche d’approche intégrée de l’égalité (gender mainstreaming). Aux termes de cette charte l’UGICT-CGT s’engage notamment à :

- introduire l’égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d’action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...);
- mettre en place des modules de sensibilisation à l’égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;
- permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial;
- aider les négociateurs en élaborant des guides repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s’agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

Faudra-t-il en outre mettre en place une nouvelle obligation légale pour l’inscription de l’égalité de traitement et les plans d’égalité dans les conventions collectives ? Il est vrai que les législations contraignantes semblent avoir un impact de taille dans ce domaine, mais d’autres éléments comme la

documentation et l’analyse de la situation de l’entreprise par rapport à l’égalité, y compris en termes de rémunérations spécifiques pour les femmes et les hommes, sont des préliminaires indispensables qui doivent servir de fondement à la formulation de visions, objectifs et plans d’action. De même il est aussi nécessaire de prévoir un contrôle et un suivi, ainsi que des sanctions en cas de non respect de l’inscription obligatoire.

A titre d’exemple, on peut citer la législation suédoise que l’Etude EIRO « Plans pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » précitée, a identifié comme la plus détaillée en la matière : « Le processus débute avec un examen annuel de la situation sur le lieu de travail, les objectifs à atteindre sont les suivants: des conditions de travail convenables pour les femmes et les hommes; la conciliation de la vie professionnelle et familiale, à la fois pour les salariés masculins et féminins; la prévention du harcèlement sexuel; la promotion d’une répartition équitable des femmes et des hommes dans divers types d’emplois et au sein de différentes catégories de salariés grâce à la formation, au développement des compétences et à d’autres mesures appropriées; l’assurance que les femmes tout comme les hommes se portent candidats à des postes vacants; et, en cas de répartition inégale des femmes et des hommes dans un certain type d’emploi et au sein de différentes catégories de salariés, des efforts particuliers pour le recrutement à de nouveaux postes des candidats du sexe sous-représenté, afin d’augmenter progressivement la proportion des salariés de ce sexe. La deuxième étape consiste à établir les mesures que l’employeur prendra ou qui sont à mettre en œuvre au cours de l’année à venir, afin d’atteindre ces objectifs et de combler les lacunes. Le plan comprend également un rapport résumé du plan d’action pour l’égalité salariale que l’employeur doit mettre en place, ainsi qu’un rapport sur la façon dont les mesures prévues par le plan de l’année précédente ont été mises en œuvre. » Si le législateur devait intervenir pour renforcer le dispositif des conventions collectives en faveur de l’égalité entre femmes et hommes, cet exemple pourrait l’inspirer utilement.

### 3.4. conciliation vie professionnelle et privée

Au niveau européen, l’accent a été mis depuis plusieurs années déjà, sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et nombreuses sont les recommandations à ce sujet tant de la part du Conseil, du Parlement et de la Commission européens. Ainsi encore en mars 2006, le Conseil européen a souligné la nécessité d’un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour parvenir à la croissance

<sup>27</sup> *Egalité des chances, négociations collectives et stratégie européenne pour l’emploi*, <http://www.fr.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/71/fr/1/ef9871fr.pdf>

<sup>28</sup> <http://www.ugict.cgt.fr/nvsite/doc/doco479.pdf>

<sup>29</sup> *Décision 2005/600/CE du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.*

<sup>30</sup> Cf. « *Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations industrielles* », rapport EIRO, 2005

économique, à la prospérité et à la compétitivité, et a également approuvé le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>29</sup>. Le rôle de la conciliation dans la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne renouvelée, a été mis en évidence une nouvelle fois par la nouvelle ligne directrice 18\_ des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005 – 2008).

Le rapport de l'EIRO « *Egalité des chances, négociations collectives et stratégie européenne pour l'emploi* » de 2001, tout en se référant aux lignes directrices européennes pour l'emploi qui évoquent le bien-fondé de dispositions "respectueuses de la famille", telles que les interruptions de carrière, les congés parentaux, les possibilités de travail à temps partiel et les horaires de travail flexibles, avait insisté sur le rôle des partenaires sociaux dans les nouvelles formes d'organisation du travail qui est crucial, alors qu'ils peuvent veiller à la prise en compte de l'égalité des sexes dans les négociations des conventions collectives.

En 2005, les partenaires sociaux européens (UNICE/UEAPME, CEEP et CES) adoptaient un cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes. Ce cadre définit quatre priorités en fonction desquelles ces organes européens souhaitent que leurs homologues nationaux agissent au cours de la période 2005-2010, à savoir la révision des rôles dévolus aux hommes et aux femmes, la promotion du processus décisionnel et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la réduction des écarts en matière de rémunération. En ce qui concerne la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le cadre d'actions désigne trois éléments importants: envisager des dispositions flexibles de travail auxquelles peuvent adhérer volontairement les femmes comme les hommes, y compris en matière de congé, de manière à ne pas affaiblir leur participation et leur position à long terme sur le marché du travail (par exemple, des interruptions de carrière et des aménagements en matière de congé parental); promouvoir un choix d'options plus équilibré pour favoriser l'équilibre entre travail et vie privée; encourager ensemble les pouvoirs publics à mettre en place des instruments permettant de développer des infrastructures accessibles, abordables et de bonne qualité pour la garde des enfants et rechercher de nouvelles manières de proposer des services privés d'aide à domicile ou de garde indispensables.

Les partenaires sociaux se voient attribuer un rôle actif dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) en vertu des piliers de 'capacité d'insertion professionnelle' et de 'capacité d'adaptation' (tels

que ces domaines ont été décrits avant 2003). En plus des mesures orientées spécifiquement vers l'égalité (le pilier de 'l'égalité des chances'), il est demandé aux partenaires sociaux d'intégrer l'égalité dans les mesures d'amélioration de l'employabilité et de promotion de l'adaptabilité des entreprises et de leurs employés. L'adaptabilité fait référence aux aménagements en faveur du travail flexible visant à faciliter la participation au travail de la main-d'œuvre (féminine) assumant par ailleurs des responsabilités de prise en charge. Par employabilité, on entend l'élargissement des possibilités de formation au personnel (féminin) avec des responsabilités de prise en charge.<sup>30</sup>

Les mesures envisageables, qui doivent être négociées au sein des entreprises ou des branches d'activité, sont nombreuses : parmi les exemples de modalités de travail novatrices figurent l'emploi partagé, les horaires de travail flexibles, aménagement et annualisation du temps de travail, congés pour raisons familiales, octroi de congés extralégaux, partage des postes à responsabilité (« job sharing »), introduction du temps partiel ou du télétravail.

Des dispositions concernant le temps de travail, l'organisation de travail flexible et les congés se retrouvent dans toutes les conventions analysées, même si on ne les identifie pas toujours comme des mesures contribuant à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée/familiale. Fréquentes sont les dispositions concernant le congé de récréation dont les modalités peuvent diverger par rapport au prescrit légal, notamment concernant le nombre de jours de congé et/ou un congé supplémentaire lié à l'ancienneté : Exemples : convention collective de travail applicable aux employés et aux ouvriers des Brasseries luxembourgeoises ; convention collective de travail pour les employés et les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social ; convention collective de travail applicable aux ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire ; convention collective de travail des chauffeurs d'autobus etc. Il faut reconnaître que les différentes formes de congé pour raisons familiales, à savoir congé de maternité, congé parental et congé pour raisons familiales, constituent une question clé dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle et familiale. On constate cependant qu'il existe peu de dispositions relatives au congé de maternité ou au congé parental dans les conventions collectives. La loi de 1999 introduisant le congé parental, se fonde sur les accords tripartites avec les partenaires sociaux et depuis lors, on peut affirmer que le cadre légal prédomine et que la négociation collective

joue un rôle relativement marginal.<sup>31</sup>

Des dispositions fort intéressantes par rapport à l'amélioration du dispositif légal concernant les congés en relation avec la famille se retrouvent dans les conventions collectives de travail pour Employés Privés et pour Ouvriers du secteur d'aide et de soins.

Ainsi l'article 18 prévoit un congé sans solde après le congé de maternité considéré comme période d'activité quant à l'ancienneté :

*« L'employé privé a droit, à sa demande, à un congé sans solde consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil. Le congé sans solde visé par le présent article ne peut dépasser dix-huit mois. Il est accordé pour la période demandée.*

*Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans solde visé par le présent article ne peut être intercalé aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé, à l'exception d'une période de congé parental accordée en vertu de la loi du 12 février 1999. En cas de congé parental, la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde ne peut dépasser 18 mois.*

*L'employé privé peut demander le congé sans solde et le congé parental à temps partiel. De même la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde à temps partiel ne peut toutefois dépasser 18 mois. Lorsque l'employeur refuse d'accorder un congé parental ou un congé sans solde à temps partiel, l'employé privé sera informé par écrit quant au motif du refus. Le congé sans solde doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard quatre semaines avant la date présumée de début du congé sans solde.*

*La période de congé sans solde visée par le présent article est considérée comme période d'activité de service pour les avancements. »*

L'article 19 a trait au congé sans solde pour autres raisons, ne comptant pas comme période de service quant à l'ancienneté :

*19.1. Un congé sans solde peut être accordé à l'employé privé sur sa demande dans les cas ci-après:*

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

*Le congé sans solde visé par cet article 19.1 doit être demandé et accordé par tranches de six mois de calendrier, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé. Ce congé sans solde doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au*

*plus tard deux mois avant la date de son début.*

*La période de congé sans solde visée par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires.*

*19.2. Un congé sans solde doit être accordé à l'employé privé sur sa demande dans les cas ci-après:*

*- pour venir en aide à son enfant malade, âgé de moins de 15 ans, nécessitant la présence de l'un de ses parents, suivant certificat médical du médecin traitant, mais ne tombant pas dans le champ d'application du règlement grand-ducal définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle dans le sens des articles 14 et 15 de la loi du 12 février 1999;*

*- pour s'occuper d'un ou de plusieurs enfants à charge ayant des problèmes scolaires accrus, suivant certificat à établir par l'enseignant ou le psychologue compétent;*

*- pour venir en aide à un parent, allié du premier degré ou un partenaire (sur présentation d'une fiche de ménage) malade ou dépendant et nécessitant la présence de l'un de ses proches, suivant certificat médical du médecin traitant.*

*Le congé sans solde visé par cet article 19.2. doit être demandé et accordé par tranches de six mois de calendrier, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré. Il ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé. Il ne peut être pris qu'à plein temps et ne peut dépasser 24 mois. Entre le congé sans solde visé par l'article 18 et le congé sans solde visé sub 19.2 doit s'intercaler au moins une période de travail de huit mois.*

*Ce congé doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard deux mois avant la date de son début.*

*La période de congé sans solde visée par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires. »*

La convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées de 2006 (voir sous 3.3.) quant à elle, propose également une ouverture intéressante : «... Les entreprises reconnaissent qu'il existe différents modèles permettant d'allier vie professionnelle et vie privée et analyseront au cas par cas les demandes d'adaptation des formes de travail, pour autant que les besoins de service le permettent. »

Un certain nombre de conventions introduisent des congés spéciaux : congé social ou congé extraordinaire, notamment pour des raisons familiales urgentes. Ainsi l'avenant de 2005 à la convention collective applicable aux installateurs sanitaire, installateurs de chauffage et de climatisation, introduit un nouvel article 19 relatif au congé

<sup>31</sup> voir rapport « Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles », EIRO 2005

<sup>32</sup> <http://www.uel.lu/fr/state-ment/index.php>

<sup>33</sup> [http://www.mega.public.lu/actions\\_projets/network/network3/index.html](http://www.mega.public.lu/actions_projets/network/network3/index.html)

social qui accorde à l'ouvrier un congé notamment pour des Cas/événements en relation avec une/ des personne(s) composant le ménage de l'ouvrier (enfant, partenaire/conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'ouvrier s'avèrent être indispensables:

- soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
- visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
- problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psycho-pédagogiques). Le congé est accordé à raison d'un maximum de 16 heures et comporte une indemnité égale à 50% du salaire journalier de base.

Une disposition analogue se retrouve dans la convention collective pour le secteur des garages. Un congé social pour des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accident survenant à un proche membre de la famille d'un employé, est prévu par la convention collective de travail des employés de banque et par celle des employés d'assurance.

L'organisation du travail à horaire flexible ou horaire mobile, est prévue notamment par la convention collective de travail des employés d'assurance et par celle des employés de banque. La convention collective des employés des brasseries luxembourgeoises retient « qu'il a été convenu de recommander aux directions et délégations des employés des brasseries de discuter des possibilités – adaptées aux conditions particulières de chaque brasserie – quant à l'introduction éventuelle d'un système d'horaire mobile. »

Parmi les mécanismes innovants on peut citer le régime de type « épargne d'heures », à savoir un compte d'épargne temps personnel qui offre au salarié un aménagement plus individualisé du travail. La convention collective de travail pour les ouvriers et employés du secteur d'aide, de soins et du secteur social prévoit que l'employeur pourra offrir comme alternative au paiement de suppléments pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié, l'instauration d'un compte épargne-temps. Egalement la convention collective du secteur bancaire fournit les grands principes portant sur l'instauration d'un compte épargne-temps à négocier au sein des entreprises du secteur bancaire. Le compte épargne-temps permet aux employés d'épargner un certain nombre d'heures par année qui seront ultérieurement converties en congé.

Le 21 février dernier, l'Union des Entreprises Luxembourgeoises a conclu avec les syndicats OGB-L et

LCGB le premier accord relatif au régime juridique du télétravail<sup>32</sup>. Il s'agit de la toute première réglementation applicable au Luxembourg en matière de télétravail, ainsi que du tout premier produit des partenaires sociaux nationaux en matière de dialogue social interprofessionnel. Les partenaires sociaux inaugurent ainsi au Grand-Duché la nouvelle procédure prévue par la récente loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail<sup>(4)</sup>, qui permet aux organisations syndicales et aux organisations d'employeurs de conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels, qui sont distincts des conventions collectives, et qui pourront par la suite être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

Sans préjudice aux clauses contenues dans les conventions collectives, il y a des efforts indéniables qui sont faits au sein des entreprises en vue d'améliorer la conciliation vie professionnelle et vie privée. Le Ministère de l'Egalité des chances offre d'ailleurs son appui logistique et financier aux entreprises qui créent des conditions permettant aux femmes aussi bien qu'aux hommes, de concilier leurs responsabilités professionnelles et privées et le "réseau des Actions positives" comprend toutes les entreprises ayant été subventionnées pour avoir réalisé des actions promouvant l'égalité des femmes et des hommes dans leur organisation. Parmi toutes les initiatives prises<sup>33</sup>, on peut citer comme exemple la banque DEXIA/BIL qui a implanté des services « inhouse », tels que blanchisserie/teinturerie, boulangerie, traiteur, pharmacie, point presse et service de garde enfants malades permettant à ses 3.000 salariés de toujours mieux concilier vie privée et vie professionnelle en facilitant le quotidien de ses collaborateurs. Le salon de Coiffure KOEUNE a créé un système de garderie pour les enfants du personnel et des clients dans une salle attenante au salon.

Il est généralement admis que les dispositions relatives à la conciliation du travail et de la vie de famille doivent s'appliquer de la même manière aux femmes et aux hommes, faute de quoi la répartition traditionnellement inégale des tâches familiales serait renforcée et constituerait un obstacle à l'égalité des chances en ce qui concerne l'emploi rémunéré. Cependant tant la Commission des Communautés européennes, que la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, ont récemment fait le constat que l'impossibilité de concilier vie professionnelle et familiale pénalise en premier lieu les femmes.

Suivant la Commission européenne : « Les femmes restent en première ligne pour s'occuper des enfants et des autres personnes dépendantes, comme les personnes âgées, et sont dès lors plus touchées par les tensions qui surviennent lorsqu'il s'agit de tenter de concilier participation au marché du travail et responsabilités d'ordre privé. Il est démontré que des efforts supplémentaires sont nécessaires dans ce domaine afin de répondre aux défis démographiques, d'élever le niveau de la participation quantitative et qualitative des femmes au marché du travail, et d'inciter les hommes et les femmes à se partager de manière égale les responsabilités à l'égard des personnes à charge. À l'instar de l'amélioration de l'égalité entre les sexes, une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale peut être avantageuse sur le plan économique et contribue à relever les défis de l'agenda de Lisbonne pour la croissance et l'emploi. »<sup>34</sup>

La Commission estime qu'il est utile d'explorer les actions supplémentaires qui pourraient être menées au niveau européen dans le domaine de la conciliation et a lancé en octobre 2006 une consultation des partenaires sociaux européens qui sont invités à donner leur avis sur ce sujet.

Dans le rapport de la Commission de l'Égalité des Chances pour les femmes et les hommes<sup>35</sup>, il a été souligné que « Réussir la conciliation nécessite de (1) de favoriser les dispositifs qui ne pénalisent les femmes dans leurs choix de vie professionnelle et personnelle et (2) de promouvoir les mesures positives qui favorisent le partage de la responsabilité parentale et permettent aux hommes et aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, en ayant la possibilité d'opérer les choix les plus pertinents, sans que cela se traduise nécessairement par des arbitrages qui se font au détriment de l'emploi féminin. » Il est en outre proposé d'évaluer la mise en œuvre de la Recommandation (96) 5 du Comité des Ministres aux États membres sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de promouvoir sa mise en œuvre concrète. A part la suggestion d'identifier les mesures concrètes qui peuvent être prises par les États membres ou les entreprises pour promouvoir réellement la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, il a été recommandé de favoriser le dialogue social avec les employés, les partenaires sociaux et les autorités locales pour organiser la conciliation.

### 3.5. mesures de formation

Comme nous l'avons indiqué plus haut (voir 3.4.

conciliation vie professionnelle, vie privée) il est demandé, dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), aux partenaires sociaux d'intégrer l'égalité dans les mesures d'amélioration de l'employabilité, en entendant par employabilité l'élargissement des possibilités de formation au personnel (féminin) avec des responsabilités de prise en charge. En tenant compte de la situation spécifique des femmes et des hommes lors de la conception des programmes de formation, on couvre également la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Rappelons que l'article L.162-12 du code du Travail demande d'une part la négociation obligatoire sur *les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière, et exige d'autre part des entreprises de donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production. Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y procéder.*

Mise à part de la formule standard que « le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, conformément à la loi du 8 décembre 1981 y relative, qui se retrouve dans bon nombre de conventions, l'application concrète de cette disposition légale se traduit notamment comme suit :

- convention collective de travail applicable aux employés de banque  
« Les banques donneront, le cas échéant, accès à des mesures de mise à niveau aux employés absents en raison d'une interruption de carrière afin de leur permettre d'assumer les tâches leur confiées. Les modalités y relatives sont déterminées au niveau des banques en concertation avec les comités mixtes ou à défaut les délégations du personnel »
- convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur, convention collective de travail applicable aux menuisiers, convention collective de travail applicable aux peintres, convention collective de travail des installateurs d'ascenseur, convention collective de travail pour les entreprises de nettoyage de bâtiments, « En application de l'article 5 de la loi modifiée du

<sup>34</sup> communication de la Commission CE du 12 octobre 2006 SEC(2006)1245

<sup>35</sup> rapport « La nécessaire conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale » du 18 septembre 2006, Doc.11019

*12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, si l'entreprise dispose d'un plan de formation, celui-ci prévoit les conditions d'accès aux mesures de formation continue pour les ouvriers absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique. Le cas échéant les modalités d'accès à ces mesures de formation sont déterminées par des accords avec la délégation ou, à défaut, le personnel concerné. »*

- convention collective de travail applicable aux sociétés de service de sécurité et de gardiennage, convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires, convention collective de travail applicable aux employés et aux ouvriers des Brasseries luxembourgeoises,

*« Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné ».*

- Annexe III à l'avenant 2001 à la convention collective de travail pour le personnel ouvrier du secteur des garages

*« Afin de permettre aux membres du personnel ouvrier absents pour congé parental ou congé sabbatique d'adapter et de parfaire leurs connaissances et qualifications professionnelles avec but de pouvoir se réintégrer sans problèmes dans l'entreprise après leur absence, l'employeur s'engage à informer ces salarié/es de toutes les mesures de formation professionnelle organisées pendant leur absence et de leur faciliter l'accès à ces mesures.*

*Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné. »*

Le réseau « Actions positives » mentionné plus haut (sous 3.4.), comprend toute une série d'entreprises subventionnées par le Ministère de l'Égalité des chances pour avoir investi dans des actions promouvant l'égalité des femmes et des hommes, notamment par la formation continue ciblée sur les femmes réintégrant leur travail après une pause familiale (p.ex. ELECTROLUX, ELECTROLUX, FORTIS-BGL).

On constate que beaucoup de conventions collectives mettent un accent de plus en plus fort sur la formation continue en tant qu'incitation à l'employabilité. Des efforts pour intégrer la perspective du genre dans le domaine de l'employabilité, semblent avoir été déployés au cours des dernières années moyennant des aménagements spéciaux pour la formation du personnel réintégrant le travail après une interruption de service.

### **Remarques finales**

L'examen effectué démontre que la négociation collective n'est pas vraiment utilisée au Luxembourg en tant qu'outil de renforcement et d'intégration de l'égalité entre femmes et hommes.

L'application pratique de la législation semble problématique et rares sont les mesures efficaces prises pour supprimer les inégalités entre les hommes et les femmes. Si les partenaires sociaux intègrent des dispositions sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans certaines conventions ou accords, on ne peut cependant guère prétendre qu'ils développent réellement une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes/hommes. Dix ans après la rédaction du rapport de Monique LAROCHE-REEF (voir sous 2.1), on doit se rendre à l'évidence qu'il n'existe toujours pas de politiques mettant en cause la ségrégation structurelle.

Certes, on peut plaider pour un renforcement de la législation, car il semble que les législations plus contraignantes aient un impact plus important dans ce domaine. Mais l'expérience des autres pays démontre que le contrôle et le suivi sont aussi nécessaires. Il apparaît donc essentiel de mettre en place un suivi des accords, si on ne veut pas en rester au stade de l'intention.

Pour atteindre l'égalité professionnelle, il n'y a certainement pas qu'une seule voie à emprunter, mais bien un ensemble d'instruments à utiliser et diverses actions à entreprendre. L'adoption de conventions collectives favorables à l'égalité des femmes et des hommes fait partie des moyens à utiliser. Les conventions collectives jouent un rôle capital, dans la mesure où elles permettent la mise en œuvre de la législation. Elles peuvent même jouer un rôle précurseur en favorisant l'adoption sur le lieu de travail de nouvelles pratiques susceptibles d'accélérer la réalisation de l'égalité. Dans ce contexte, on ne peut que déplorer l'absence de recours aux actions positives dans les conventions collectives.

S'attaquer à l'écart entre les sexes et concilier travail et vie de famille, les deux champs d'action identifiés par les lignes directrices pour l'emploi dans le cadre du pilier égalité des chances, sont des priorités pour les partenaires sociaux. Cependant, il est tout aussi important qu'ils intègrent systématiquement la dimension du genre dans toutes leurs négociations.

<sup>36</sup> rapport EIRO, « Egalité des chances, négociations collectives et stratégie européenne pour l'emploi »

« Il existe manifestement des problématiques à négocier qui relèvent directement de la question féminine et de l'égalité entre les sexes...Cependant, tout autant que la négociation sur ces problèmes d'égalité, une sensibilisation à l'égalité est indispensable en ce qui concerne toutes les questions abordées dans la négociation. Le recours à la négociation collective en tant que dispositif d'intégration exige des partenaires sociaux qu'ils adoptent ce point de vue égalitariste dans toutes les négociations. Il faudra analyser comment les conventions auront un impact sur les hommes et les femmes et envisager une façon de contrôler leur mise en oeuvre et leurs aboutissements.

La recherche a montré que conduire une négociation dans un esprit d'égalité pouvait donner des résultats positifs sur toute la ligne, aussi bien pour les employeurs que les employés et la collectivité dans son ensemble.»<sup>36</sup>

Luxembourg, le 15 janvier 2007.



# CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL PAR BRANCHE DÉCLARÉES D'OBLIGATION GÉNÉRALE:

## **Industrie:**

Brasseries Luxembourgeoises (ouvriers, employés)

## **Construction:**

Bâtiment et génie civil ,  
Carreleurs,  
Electriciens,  
Installateurs d'ascenseurs,  
Installateurs sanitaire, installateurs de chauffage et de climatisation  
Menuisiers (ancien texte)  
Peintres (ancien texte)  
Plafonneurs-Façadiers (ancien texte)  
Toiture (Métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur)

## **Tertiaire:**

Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage  
Assurances (employés)  
Banques  
Chauffeurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privés  
Chauffeurs de taxis  
Entreprises de travail intérimaire  
Garagistes luxembourgeois  
Mécanicien de machines agricoles  
Nettoyage de bâtiment  
Secteur d'aide et de soin et secteur social  
Travailleurs intérimaires  
Transport de marchandises par route

# CURRICULUM VITAE

## ECKER Viviane Marie

- Docteure en droit
- Avocate à la Cour Supérieure de Justice de Luxembourg depuis 1976
- Experte en matière d'égalité auprès de la Commission des Communautés Européennes depuis 1996 ;
- Membre du Conseil d'Etat de Luxembourg depuis 2001
- Membre-fondatrice de l'asbl Femmes en Détresse (présidente de 1981-1990; présidente d'honneur depuis 1990)
- Membre de la délégation luxembourgeoise à la Conférence Internationale des Femmes à Beijing (1995)
- Membre du groupe d'expertes du Lobby Européen des Femmes pour la contribution du Lobby Européen à la conférence intergouvernementale (1996)
- Membre du groupe de travail auprès de la Commission de la Femme (Nations Unies) pour l'élaboration d'un protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination (1999)
- Experte en matière d'égalité entre femmes et hommes au sein de la délégation luxembourgeoise lors de la session extraordinaire de l'Assemblée Générale des Nations Unies à New York (2000)
- chargée de mission auprès du Ministère de l'Egalité des chances durant la Présidence luxembourgeoise pour le dossier « Beijing+10 » (2005)
- Présidente des juristes socialistes de Luxembourg
- Membre fondatrice de l'asbl European Women Lawyers Association (EWLA)
- Membre fondatrice de l'asbl Femmes juristes du Luxembourg

## Publications:

- Le harcèlement sexuel au travail. Conditions of Work Digest (ILO)
- Encyclopédie sur l'égalité juridique entre femmes et hommes dans la Communauté européenne (Volume Luxembourg)
- L'évolution de l'égalité juridique des hommes et des femmes au Grand-Duché de Luxembourg. (Edit. Michel Verwilghen, Colloque Louvain-la-Neuve)
- L'égalité de rémunération en droit luxembourgeois (Ministère de l'Egalité des chances)
- co-auteur de l'ouvrage « Le Conseil d'Etat, gardien de la Constitution et des Droits et Libertés fondamentaux » publié à l'occasion du 150e anniversaire du Conseil d'Etat
- Contributions trimestrielles à l'Actualité Trimestrielle du Droit de l'Egalité editée par la Commission Européenne



