



29/03/2011

RAP/Cha/LUX/XIV(2010)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

14e rapport national sur l'application de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DU LUXEMBOURG**

(Article 7, 8, 16, 17 et 19  
pour la période 01/01/2003 – 31/12/2009)

---

Rapport enregistré par le Secrétariat entre le 23 décembre  
2010 et le 27 avril 2011

**CYCLE XIX-4 (2011)**



## ARTICLE 7

### Droit des enfants et des adolescents à la protection

#### Article 7 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à fixer à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés, qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation."*

- A. Prière d'indiquer si l'âge minimum d'admission à l'emploi est déterminé par voie législative. Si tel est le cas, prière de fournir les textes pertinents <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer si la législation de votre pays relative à l'âge minimum permet des dérogations. Dans l'affirmative, prière d'indiquer les dérogations qui sont prévues en général par la loi ou accordées par une autorité <sup>(1)</sup>.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

#### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

- 1) L'autorité chargée de contrôler l'âge minimum d'accès à l'emploi est l'Inspection du Travail et des Mines.

Il n'y a pas d'opérations spéciales de contrôle de l'âge minimum en matière d'emploi mais le contrôle si les conditions de l'âge minimum se trouvent remplies sont effectués lors de chaque contrôle effectué par l'Inspection du Travail et des Mines.

Les dispositions du Code du travail établissent un régime de protection des salariés mineurs et imposent l'interdiction de les faire prestre des travaux présentant des dangers pour leur santé et sécurité de même que l'interdiction d'affectation à des occupations présentant des dangers pour leur moralité.

Cette interdiction est applicable à tout salarié mineur, salarié qui doit remplir les conditions d'âge minimum d'accès à l'emploi suivant la définition à l'article L.341-1 (1) 3. Il doit être âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ainsi que ne plus être soumis à l'obligation scolaire (loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire portant l'âge scolaire à 16 ans par l'augmentation de la durée de la scolarité obligatoire de 11 à 12 ans).

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 58 (Age minimum - Travail maritime. Révisée), n° 59 (Age minimum - Industrie. Révisée), n° 60 (Age minimum - Travaux non industriels. Révisée), n° 112 (Age minimum - Pêcheurs) et n° 138 (Age minimum).

- 2) L'article L.614-3 (1) du Code du travail permet les visites domiciliaires dans les locaux d'habitation entre six heures et demi et vingt heures en vertu d'un mandat du juge d'instruction en cas d'indices graves faisant présumer que l'origine d'une infraction aux dispositions de la loi se trouve dans les locaux destinés à l'habitation.

Aucun cas d'un tel mandat n'est cependant connu à l'auteur du présent rapport.

## **Article 7 § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à fixer un âge minimum plus élevé d'admission à l'emploi pour certaines occupations déterminées, considérées comme dangereuses ou insalubres."*

- A. Prière d'indiquer si les dérogations à l'âge minimum sont formulées d'une telle façon qu'un âge minimum plus élevé est prescrit pour des occupations déterminées <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer pour quelles occupations un âge minimum plus élevé est prescrit et, le cas échéant, lequel <sup>(1)</sup>.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

### **Réponse à une question du comité européen des droits sociaux**

Les dispositions du Code du travail établissent un régime de protection des salariés mineurs et imposent l'interdiction de les faire prestre des travaux présentant des dangers pour leur santé et sécurité de même que l'interdiction d'affectation à des occupations présentant des dangers pour leur moralité.

Il n'y a pas d'opérations spéciales de contrôle en la matière mais le contrôle de l'interdiction de faire prestre des travaux dangereux aux adolescents se fait lors de chaque contrôle effectué par l'Inspection du Travail et des Mines.

En 2009, 6 adolescents ont dû arrêter le travail suite à l'intervention de l'Inspection du Travail et des Mines. Il s'agissait d'étudiants qui travaillaient dans une exploitation agricole durant les vacances scolaires.

---

(1) Convention internationale du Travail n° 138 (Age minimum).

## Article 7 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à interdire que les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire soient employés à des travaux qui les privent du plein bénéfice de cette instruction."*

- A. Prière d'indiquer à quel âge la scolarité obligatoire prend fin selon la législation en vigueur dans votre pays.**
- B. Prière d'indiquer les mesures visant à s'assurer que les travaux auxquels sont employés des enfants encore soumis à l'instruction obligatoire ne les privent pas du plein bénéfice de cette instruction pour l'ensemble des secteurs économiques <sup>(1)</sup>.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler sauf qu'une loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire dispose que « tout enfant habitant le Luxembourg âgé de 4 ans avant le premier septembre, doit fréquenter l'Ecole. Cette obligation s'étend sur douze années consécutives (...) ».

Il s'en suit que la scolarité obligatoire prend désormais fin à l'âge de 16 ans (au plus tôt).

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 6 (Travail de nuit, enfants - Industriel), n° 10 (Age minimum - Agriculture), n° 59 (Age minimum - Industrie. Révisée), n° 60 (Age minimum. Travaux non industriels. Révisée), n° 79 (Travail de nuit des adolescents - Travaux non industriels), n° 90 (Travail de nuit des enfants - Industrie. Révisée) et n° 138 (Age minimum).

## **Article 7 § 4**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à limiter la durée du travail des travailleurs de moins de 16 ans pour qu'elle corresponde aux exigences de leur développement et, plus particulièrement, aux besoins de leur formation professionnelle;"*

- A. Prière d'indiquer la portée de cette limitation, que celle-ci résulte de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles ou de la pratique industrielle.**
- B. Prière d'indiquer si certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures et dans ce cas:**
  - i. prière de fournir des données d'ordre statistique sur la proportion des travailleurs qui n'est pas couverte;**
  - ii. prière d'indiquer les raisons pour lesquelles une partie des travailleurs n'est pas couverte;**
  - iii. prière d'indiquer si des mesures particulières ont été prises en faveur des travailleurs de moins de 16 ans qui ne bénéficient pas de la limitation de la durée de leur travail.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

Une loi du 6 février 2009 relative à l'obligation scolaire dispose que « tout enfant habitant le Luxembourg âgé de 4 ans avant le premier septembre, doit fréquenter l'Ecole. Cette obligation s'étend sur douze années consécutives (...) ».

Aucun jeune de moins de 16 ans ne pourra donc travailler pendant 8 heures par jour, respectivement 40 heures par semaine.

## **Article 7 § 5**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des jeunes travailleurs et apprentis à une rémunération équitable ou à une allocation appropriée;"*

**A. Prière d'indiquer quelles sont les dispositions générales applicables à la rémunération des jeunes travailleurs.**

**B. Prière de fournir les données statistiques disponibles sur le niveau des salaires des jeunes travailleurs et apprentis.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

Le tableau suivant retrace l'évolution du salaire social minimum depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2009 (dernière adaptation au courant de la période d'observation) :

Date d'application	Age	Taux mensuel	Taux horaire
01/01/2007 (adaptation à l'évolution des salaires)	à partir de 18 ans accomplis	1.570,28	9,0768
	de 17 à 18 ans	1.256,22	7,2614
	de 15 à 17 ans	1.177,71	6,8076
01/03/2008 (indice 685,17)	à partir de 18 ans accomplis	1.609,53	9,3036
	de 17 à 18 ans	1.287,63	7,4429
	de 15 à 17 ans	1.207,15	6,9777
01/03/2009 (adaptation à l'évolution des salaires)	à partir de 18 ans accomplis	1.641,74	9,4898
	de 17 à 18 ans	1.313,39	7,5918
	de 15 à 17 ans	1.231,30	7,1173
01/03/2009 (indice 702,29)	à partir de 18 ans accomplis	1.682,76	9,7269
	de 17 à 18 ans	1.346,21	7,7816
	de 15 à 17 ans	1.262,07	7,2952

### **Réponses à une question du comité européen des droits sociaux**

#### **Niveau de l'Indemnité d'apprentissage**

Le montant de l'indemnité d'apprentissage est fixé par règlement grand-ducal sur avis des chambres professionnelles qui représentent les employeurs et les salariés. Il s'ensuit que la fixation de l'indemnité d'apprentissage résulte d'un accord entre les partenaires sociaux.

L'indemnité d'apprentissage est fixée par métier et profession en tenant compte de modalités spécifiques de chaque formation dont notamment aussi la répartition des heures entre formation en entreprise et formation à l'école.

Si l'on considère les taux actuellement en vigueur (voir liste ci-après) et si l'on y ajoute la prime d'apprentissage qui s'élève à 107 € par mois ainsi que l'allocation familiale de 234,12 € dont bénéficient les apprentis (même ceux âgés de plus de 18 ans) bien qu'ils bénéficient d'une indemnité d'apprentissage on peut considérer que le revenu mensuel d'un apprenti en troisième année représente aux moins deux tiers du salaire minimum d'un travailleur adulte.

## INDEMNITES D'APPRENTISSAGE MINIMA (BRUT/MOIS) CATP, CCM

Indice 719,84 en vigueur à partir du 1er juillet 2010

### Métiers sous la compétence de la Chambre d'agriculture et de la Chambre des salariés

Année d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année (après épreuve pratique réussie)
<b>Métiers verts</b>				
Fleuriste	481,07 €	603,15 €	847,10 €	1.331,42 €
Floriculteur	481,07 €	603,15 €	847,10 €	1.331,42 €
Horticulteur-maraîcher	481,07 €	603,15 €	847,10 €	1.331,42 €
Pépiniériste-paysagiste	481,07 €	603,15 €	847,10 €	1.331,42 €

### Métiers sous la compétence de la Chambre de commerce et de la Chambre des salariés

Année d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année (après épreuve pratique réussie)
<b>Apprentissage industriel</b>				
Mécanicien d'avions	308,09 €	915,64 €	---	---
Mécatronicien	286,28 €	368,05 €	478,48 €	1.331,42 €
Mécanicien d'usinage	533,47 €	700,54 €	915,71 €	1.331,42 €
Mécanicien industriel et de maintenance	533,47 €	700,54 €	915,71 €	1.331,42 €
Electronicien en énergie	533,47 €	700,54 €	915,71 €	1.331,42 €
Dessinateur en bâtiment	473,58 €	603,01 €	877,27 €	1.331,42 €
<b>Apprentissage commercial</b>				
Gestionnaire qualifié en logistique	560,18 €	735,53 €	961,49 €	1.331,42 €
Agent de voyages	562,20 €	699,11 €	993,67 €	1.331,42 €
Vendeur	473,58 €	603,01 €	877,27 €	1.331,42 €
Décorateur-étalagiste	473,58 €	603,01 €	877,27 €	1.331,42 €
Décorateur-publicitaire	473,58 €	603,01 €	877,27 €	1.331,42 €

Année d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année (après épreuve pratique réussie)
Employé administratif et commercial, option secrétariat et option services généraux	---	---	993,67 €	1.331,42 €
Assistant en pharmacie	---	---	994,03 €	1.331,42 €
Informaticien	533,47 €	700,54 €	915,71 €	1.331,42 €
Cuisinier	688,95 €	866,54 €	990,14 €	1.331,42 €
Serveur de restaurant	635,04 €	818,17 €	---	1.331,42 €

### Apprentissage dans le secteur des professions de santé et professions sociales

Auxiliaire de vie	---	699,11 €	993,96 €	1.331,42 €
-------------------	-----	----------	----------	------------

### Métiers sous la compétence de la Chambre des métiers et de la Chambre des salariés

Année d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année (après épreuve pratique réussie)
-----------------------	------------------------	----------------------	----------------------	---

#### Métiers de l'alimentation

Boulangier-pâtissier	676,00 €	871,80 €	1.002,67 €	1.383,82 €
Pâtissier-confiseur-glacier	676,00 €	893,83 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Boucher-charcutier	697,67 €	915,71 €	1.090,05 €	1.383,82 €
Traiteur	654,12 €	871,80 €	959,33 €	1.383,82 €
Meunier	676,00 €	895,84 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Vendeur en boulangerie-pâtisserie	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Vendeur en boucherie	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €

#### Métiers de la mode, de la santé et de l'hygiène

Tailleur	582,85 €	736,17 €	1.002,67 €	1.383,82 €
Couturier	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Modiste-chapelier	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Fourreur	582,85 €	806,72 €	1.046,58 €	1.383,82 €
Bottier-cordonnier	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Cordonnier-réparateur	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Maroquinier	588,61 €	765,55 €	978,26 €	1.383,82 €
Horloger	582,85 €	728,41 €	981,00 €	1.383,82 €
Bijoutier-orfèvre	582,85 €	728,41 €	981,00 €	1.383,82 €
Opticien	591,42 €	1.024,55 €	1.307,95 €	1.383,82 €
Mécanicien-dentiste	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Mécanicien-orthopédiste-bandagiste	582,85 €	850,20 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Orthopédiste-cordonnier	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Coiffeur	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Esthéticien	582,85 €	697,67 €	981,00 €	1.383,82 €

Année d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année (après épreuve pratique réussie)
Vendeur technique en optique	582,85 €	814,14 €	1.121,94 €	1.383,82 €
<b>Métiers de la mécanique</b>				
Mécanicien-ajusteur	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Maréchal-ferrant	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Armurier	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Mécanicien de machines et de matériel industriels et de la construction	---	764,47 €	947,02 €	1.383,82 €
Mécanicien d'autos et de motos	---	733,52 €	947,02 €	1.383,82 €
Mécanicien de cycles (et motocycles)	632,31 €	838,25 €	828,54 €	1.383,82 €
Carrossier	---	806,72 €	981,00 €	1.383,82 €
Garnisseur d'autos	588,61 €	784,84 €	1.002,67 €	1.383,82 €
Débosselleur/peintre de véhicules automoteurs	610,28 €	806,72 €	981,00 €	1.383,82 €
Electronicien de véhicules automoteurs	---	728,41 €	1.024,55 €	1.383,82 €
Bobineur	---	728,41 €	1.024,55 €	1.383,82 €
Mécanicien de machines à coudre et à tricoter	632,31 €	828,54 €	1.068,24 €	1.383,82 €
Mécanicien de machines et de matériel agricoles et viticoles	---	763,17 €	947,02 €	1.383,82 €
Instructeur de conducteurs de véhicules automoteurs	2.001,23 €	2.201,63 €	2.401,67 €	---
Magasinier-garage	582,85 €	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
<b>Métiers de la construction et de l'habitat</b>				
Maçon	1.193,42 €	1.271,53 €	1.349,27 €	1.383,82 €
Fumiste-ramoneur	701,63 €	869,64 €	1.055,50 €	1.383,82 €
Calorifugueur	893,83 €	1.002,67 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Installateur de chauffage, de ventilation et de climatisation	893,83 €	1.002,67 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Installateur sanitaire	893,83 €	1.002,67 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Installateur frigoriste	---	1.002,67 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Electricien	618,77 €	728,41 €	1.024,55 €	1.383,82 €
Fabricant et	---	728,41 €	1.024,55 €	1.383,82 €

Année d'apprentissage	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année (après épreuve pratique réussie)
installateur d'enseignes lumineuses				
Menuisier	---	---	1.199,11 €	1.383,82 €
Parqueteur	871,80 €	1.111,72 €	1.199,11 €	1.383,82 €
Fabricant, poseur de volets, de jalousies, de marquises et de stores	871,80 €	1.111,72 €	1.199,11 €	1.383,82 €
Serrurier	---	728,41 €	947,02 €	1.383,82 €
Couvreur	893,83 €	1.002,67 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Ferblantier-zingueur	893,83 €	1.002,67 €	1.133,60 €	1.383,82 €
Charpentier	893,83 €	1.111,72 €	1.199,11 €	1.383,82 €
Marbrier	697,67 €	915,71 €	1.177,30 €	1.383,82 €
Tailleur-sculpteur de pierres	697,67 €	915,71 €	1.177,30 €	1.383,82 €
Carreleur	697,67 €	915,71 €	1.177,30 €	1.383,82 €
Plafonneur-façadier	697,67 €	915,71 €	1.177,30 €	1.383,82 €
Peintre-décorateur	582,85 €	741,15 €	947,02 €	1.383,82 €
Nettoyeur de bâtiments	828,54 €	1.068,24 €	---	---
Vitrier-miroitier	582,85 €	741,15 €	947,02 €	1.383,82 €
Tapissier-décorateur	588,61 €	784,84 €	1.002,67 €	1.383,82 €
Magasinier-électro	582,85 €	728,41 €	1.024,55 €	1.383,82 €
Magasinier-chauffage	632,31 €	828,54 €	959,33 €	1.383,82 €

### Métiers de la communication, du multimédia et du spectacle

Imprimeur	Contrat collectif	Contrat collectif	Contrat collectif	Contrat collectif	
Sérigraphe	582,85 €	728,41 €	947,02 €		1.383,82 €
Relieur contrat	Contrat collectif	Contrat collectif	Contrat collectif	Contrat collectif	
Photographe	582,85 €	728,41 €	947,02 €		1.383,82 €
Sérigraphe	582,85 €	741,15 €	981,00 €		1.383,82 €
Fabricant et réparateur d'instruments de musique					

### Métiers de l'Art et métiers divers

Instructeur de natation	582,85 €	728,41 €	947,02 €		1.383,82 €
Vitrier d'Art	582,85 €	741,15 €	947,02 €		1.383,82 €

## **Article 7 § 6**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à prévoir que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail, avec le consentement de l'employeur, soient considérées comme comprises dans la journée de travail;"*

- A. Prière d'indiquer les dispositions de la réglementation existante ou des conventions collectives prévoyant que les heures que les adolescents consacrent à la formation professionnelle pendant la durée normale du travail, avec le consentement de l'employeur, soient considérées comme comprises dans la journée de travail et de préciser dans toute la mesure du possible quel est généralement le temps accordé aux adolescents à cet effet.**
- B. Prière d'indiquer si le temps consacré à la formation professionnelle donne lieu à rémunération et sur quelles bases.**
- C. Veuillez indiquer si les mesures décrites sont applicables à toutes les catégories d'adolescents au travail. Dans la négative, veuillez donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.**
- D. Prière d'indiquer les raisons pour lesquelles, le cas échéant, une partie des travailleurs n'est pas couverte et si des mesures particulières ont été prises en leur faveur.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

- 1) La loi du 22 juin 1999 relative à la formation professionnelle continue ne contient aucune clause d'âge. Donc les modalités exposées à l'article 4 de la loi suscitée s'appliquent aussi au jeune travailleur.
- 2) La loi concernant le soutien de la formation professionnelle continue en entreprise ne s'applique pas à la fonction publique.

Dans le secteur public les périodes de formation à accomplir par l'agent pendant le stage préparant à un examen de fin de stage ainsi que les jours de formation préparant à l'examen de promotion ou à d'autres examens de carrière se déroulent pendant les heures de travail.

Pour les formations auxquelles le salarié participe à sa propre initiative, la loi sur le congé individuel de formation est applicable. Donc le salarié du secteur public peut participer à des formations aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé et les indépendants (voir ci-après l'extrait du règlement grand-ducal du 19 décembre 2008

modifiant le règlement grand-ducal modifié du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat – chapitre XVI).

**5. A la suite du Chapitre XV est ajouté le chapitre XVI libellé comme suit:**

**«Chapitre XVI.- Congé individuel de formation**

**Art. 40.**

1. Le congé individuel de formation visé à l'article 28 r) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et appelé par la suite «congé-formation» est destiné à permettre à l'agent de parfaire ses compétences personnelles dans des domaines en relation avec ses attributions et ses missions au sein de son administration ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel. A cet effet l'agent peut participer à des cours, préparer des examens et y participer, rédiger des mémoires ou accomplir tout autre travail en relation avec une formation professionnelle éligible d'après le paragraphe 2 du présent article.

Sont à considérer comme faisant partie du congé-formation les jours de formation continue à accomplir par l'agent conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat, à l'article 22 VI de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, et à l'article 29 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat.

Ne sont pas à considérer comme faisant partie du congé-formation les périodes de formation à accomplir par l'agent pendant le stage préparant à un examen de fin de stage ainsi que les jours de formation préparant à l'examen de promotion ou à d'autres examens de carrière conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2. Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensées ou organisées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger:
  - par le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, l'Institut national d'administration publique et par les administrations et établissements publics de l'Etat dans le cadre de la formation continue des agents de l'Etat,
  - par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités;
  - par les chambres professionnelles.
3. La durée totale du congé-formation est fixée à quatre-vingts jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de vingt jours sur une période de deux ans, chaque période bisannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé. Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé-formation étant de 0,5 jour.

Pour les agents occupés à temps partiel ou bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps, les jours de congé pour formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est prévu au chapitre II du présent règlement.

Le nombre total de jours de congé-formation auquel peut prétendre le bénéficiaire est fonction du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation. Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre de ces heures par huit.

4. Le congé-formation est sollicité par l'agent concerné et accordé par le chef d'administration ou son délégué, le cas échéant, sur avis du supérieur hiérarchique. Toutefois le chef d'administration peut exiger la participation d'un agent à une formation à chaque fois qu'il estime que celle-ci est en relation étroite avec les missions de l'administration ou avec les attributions de l'agent.

La demande en obtention du congé est à établir par l'agent et doit parvenir au chef d'administration ou à son délégué au moins six semaines avant la date à partir de laquelle il est sollicité.

Cette demande doit indiquer

- les motifs à la base de la demande,
- les objectifs visés par la formation,
- l'institution en charge de la formation,
- la nature et le contenu de la formation à suivre,
- la durée de la formation,
- le nombre d'heures de formation prévues,
- le lieu et la période du déroulement effectif de la formation ainsi que
- la date de début et la date de la fin de la formation.

La décision relative à l'octroi du congé doit être notifiée à l'agent par le chef d'administration au plus tard quatre semaines avant la date à partir de laquelle le congé est sollicité.

Avant de prendre la décision, le chef d'administration ou son délégué apprécie si la demande répond aux critères du paragraphe 1<sup>er</sup> ci-dessus, si elle est conforme aux critères énumérés à l'alinéa 3 du présent paragraphe et si elle est compatible avec l'intérêt du service.

En cas de rejet de la demande par le chef d'administration ou par son délégué, la décision doit être motivée. Dans ce cas, l'agent peut en référer au ministre du ressort qui prend position dans les huit jours qui suivent la réception de la demande.

En cas de rejet de la demande par le ministre du ressort, la décision doit être motivée, le fonctionnaire ayant le droit d'être entendu en ses explications.

5. Par dérogation au paragraphe 3 ci-dessus, et dans des cas exceptionnels dûment motivés, notamment dans des cas de formation de longue durée à effectuer dans l'intérêt du service, la durée totale du congé-formation peut être prolongée au-delà des quatre-vingts jours prévus par une décision du chef d'administration.

Si la prolongation est due au fait que l'agent est susceptible de suivre un cycle de formation de longue durée à l'étranger dans l'intérêt du service, le congé-formation correspondant est accordé par le Gouvernement en conseil sur base d'un rapport circonstancié du ministre du ressort dont relève l'agent concerné. La décision du Gouvernement en conseil fixe la durée exacte du congé-formation à mettre en compte.

6. A la fin de la formation, l'agent est tenu de fournir au chef d'administration ou à son délégué la preuve qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité en présentant notamment une certification établie par l'institution ayant assuré la formation dont il ressort que l'agent a effectivement suivi pendant sa période de congé-formation l'intégralité de la formation prévue et qu'il s'est soumis à toutes les conditions de formation et, le cas échéant, de contrôles des connaissances prescrites.
7. L'agent qui bénéficie d'un congé-formation et qui pour des raisons personnelles ou indépendantes de sa volonté décide de mettre un terme à ce congé avant même le délai d'expiration normal est tenu d'en informer immédiatement son chef d'administration en lui fournissant les motifs à la base de sa décision.

Dans ce cas, seul le nombre de journées de travail effectivement presté dans le cadre du congé-formation initialement accordé est imputé sur les quatre-vingts jours de congé-formation tels qu'ils sont définis au paragraphe 3 ci-dessus.

8. L'agent qui bénéficie d'un congé-formation ne touche pas d'allocation de frais de route et de séjour du chef de sa participation à des formations nécessitant des déplacements de sa part et ceci pour toute la durée du congé visé.

Toutefois si le congé individuel concerne une formation qui est suivie dans l'intérêt du service et que le déplacement hors du lieu de résidence officielle de l'agent a été ordonné par le chef d'administration ou par le ministre compétent, les frais de route et de séjour sont dus conformément aux dispositions du règlement grand-ducal modifié du 5 août 1993 sur les frais de route et de séjour ainsi que sur les indemnités de déménagement des fonctionnaires et employés de l'Etat.

## **Article 7 § 7**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à fixer à trois semaines au minimum la durée des congés payés annuels des travailleurs de moins de 18 ans."*

- A. Prière d'indiquer la durée minimale du congé annuel payé pour les travailleurs de moins de 18 ans.**
- B. Prière d'indiquer comment cette disposition est mise en oeuvre dans votre pays <sup>(1)</sup>.**
- C. Veuillez indiquer si les mesures décrites sont applicables à toutes les catégories de travailleurs de moins de 18 ans. Dans la négative, veuillez donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.**
- D. Prière d'indiquer les raisons pour lesquelles, le cas échéant, une partie des travailleurs de moins de 18 ans n'est pas couverte et si des mesures particulières sont prises en leur faveur.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

Le régime légal des congés, applicable aux salariés majeurs, est également applicable aux travailleurs de moins de 18 ans. En effet, depuis 1975, la durée du congé annuel de récréation est de 25 jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

---

---

(1) Convention internationale du Travail n° 132 (Congés payés. Révisée).

## **Article 7 § 8**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à interdire l'emploi des travailleurs de moins de 18 ans à des travaux de nuit, exception faite pour certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationales."*

[L'Annexe à la Charte précise qu'il est entendu qu'une Partie Contractante aura rempli l'engagement requis dans ce paragraphe si elle se conforme à l'esprit de cet engagement en prévoyant dans sa législation que la grande majorité des mineurs de 18 ans ne sera pas employée à des travaux de nuit].

**A. Prière de définir la période que désigne le terme "nuit" dans la réglementation de votre pays pour l'application de l'interdiction en cause <sup>(1)</sup>.**

Aux termes de l'article L.211-14 du code du travail on entend par période nocturne l'intervalle compris entre 22.00 heures et 06.00 heures.

Est considéré comme salarié de nuit :

- d'une part, tout salarié qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;
- d'autre part, tout salarié qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel définie par convention collective ou par accord conclu entre partenaires sociaux au niveau national ou sectoriel, pour autant que cette partie soit supérieure à un quart de ses heures de travail annuelles prestées.

Le temps de travail normal des salariés de nuit tels que définis ci-avant ne peut pas dépasser huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours.

**B. Prière d'indiquer les emplois pour lesquels le travail de nuit des mineurs de moins de 18 ans est autorisé, soit de manière générale, soit par décision spéciale <sup>(1)</sup>.**

**C. Prière de fournir des indications sur la portée de cette dérogation et, en particulier, sur sa durée maximale, en indiquant l'âge au-dessous duquel cette dérogation ne peut être accordée.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

**D. Prière d'indiquer quelles sont les heures pendant lesquelles le travail de nuit des adolescents est, en tout état de cause, interdit.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 6 (Travail de nuit des enfants - Industrie), n° 90 (Travail de nuit des enfants - Industrie. Révisée) et n° 79 (Travail de nuit des adolescents. Travaux non industriels).

**E. Veuillez indiquer si les mesures décrites sont applicables à toutes les catégories de travailleurs de moins de 18 ans. Dans la négative, veuillez donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

---

### **Article 7 § 9**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à prévoir que les travailleurs de moins de 18 ans occupés dans certains emplois déterminés par la législation ou la réglementation nationale doivent être soumis à un contrôle médical régulier."*

**A. Prière de préciser les emplois occupés par les travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels un contrôle médical régulier est prévu.**

**B. Prière d'indiquer les modalités et la périodicité de ces contrôles <sup>(1)</sup>.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 16 (Examen médical des jeunes gens - Travail maritime), n° 73 (Examen médical des gens de mer), n° 77 (Examen médical des adolescents - Industrie), n° 78 (Examen médical des adolescents - Travaux non industriels), n° 113 (Examen médical des pêcheurs), n° 115 (Protection contre les radiations), n° 124 (Examen médical des adolescents - Travaux souterrains) et n° 136 (Benzène).

## **Article 7 § 10**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des enfants et des adolescents à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer une protection spéciale contre les dangers physiques et moraux auxquels les enfants et les adolescents sont exposés et notamment contre ceux qui résultent d'une façon directe ou indirecte de leur travail;"*

- A. Prière de définir les travaux qui sont considérés d'une façon directe ou indirecte comme présentant des dangers, d'une part pour la santé et, d'autre part, pour la moralité des adolescents.**
- B. Prière de décrire les mesures de protection en faveur des adolescents qui sont effectivement exposés à des dangers physiques et moraux à l'occasion de leur travail.**
- C. Prière de résumer les mesures prévues pour protéger les jeunes en dehors du travail.**
- D. Prière de fournir toute indication utile sur les organismes chargés du contrôle de cette disposition, sur leur fonctionnement et sur les méthodes employées pour effectuer ce contrôle (enquête, etc...).**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

- 1) S'agissant des mécanismes de contrôle mis en place pour éviter la prostitution des mineurs, il convient tout d'abord de noter que le contexte social et familial dans lequel évolue l'enfant joue un rôle important en matière de prévention de délits à l'encontre des mineurs d'âge. Les facteurs nécessaires au développement de l'enfant, les compétences parentales de même que les facteurs familiaux et environnementaux interviennent dans le cadre de la protection de l'enfant et de la promotion sociale de l'enfant.

Dans les années 90 le Ministère de la Famille a élaboré en concertation avec le substitut du parquet du tribunal d'Arrondissement de Luxembourg en charge des mineurs d'âge un guide relatif au signalement d'un doute d'abus sexuel sur un mineur à destination des professionnels des secteurs de l'éducation et de l'assistance sociale.

Il convient également de mentionner la loi du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse autorisant le Tribunal de jeunesse à édicter des mesures de garde, d'éducation et de préservation et au besoin d'ordonner le placement à l'égard des mineurs qui se soustraient habituellement à l'obligation scolaire, qui se livrent à la débauche, qui cherchent leurs ressources dans le jeu, dans les trafics, dans des occupations qui les exposent à la prostitution, à la mendicité, au vagabondage ou à la criminalité ou dont la santé physique ou mentale, l'éducation ou le développement social ou moral se trouvent compromis.

Dans ce même ordre d'idées il convient de mentionner la loi du 31 mai 1999 visant à renforcer les mesures contre la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle des

enfants, de même que la loi du 13 mars 2009 relative à la traite des êtres humains portant modification de certains articles du titre VII du Livre II du code pénal et portant approbation a) du Protocole additionnel à la Convention des Nations-Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir le trafic des personnes, en particulier des femmes et des enfants et b) de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains.

La loi précitée du 13 mars 2009 a introduit les articles 382-1 et 382-2 dans le Code pénal réprimant sévèrement les délits et les crimes associés à la traite des êtres humains. A titre d'illustration l'infraction de la traite des êtres humains est punie de la réclusion criminelle de 10 à 15 ans et d'une amende de 100.000 à 150.000 euros lorsque l'infraction a été commise envers un mineur d'âge. Cette peine vise entre autres le cas de figure de la traite des êtres humains réalisée en vue du prélèvement d'organes ou de tissus en violation de la législation applicable en la matière.

Un autre cas de figure visé est l'hypothèse selon laquelle la traite des êtres humains a servi à l'exploitation du travail ou des services de cette personne sous la forme de travail ou de services forcés ou obligatoires, de servitude, d'esclavage ou de pratiques analogues et en général dans des conditions contraires à la dignité humaine.

Une autre disposition importante de ladite loi consiste dans la non-exonération de la responsabilité pénale dans le chef de l'auteur ou du complice dans les cas d'infraction ou de tentative d'infraction visées par lesdits textes du fait du consentement d'une victime faisant l'objet de la traite des êtres humains.

Enfin l'article 7-4 du code d'instruction criminelle permet de poursuivre au Luxembourg des personnes qui se sont rendues coupables à l'étranger d'infractions ayant trait aux actes de terrorisme, de torture et de traite contre les êtres humains.

Pour le surplus il convient de mentionner les dispositions pénales mises en place par le législateur aux titres VII (visant les crimes et les délits contre l'ordre des familles et contre la moralité publique) et VIII (visant les crimes et délits contre les personnes) du Livre II du code pénal.

A côté de la législation visant la protection de la jeunesse et du dispositif répressif visant à dissuader les auteurs de délits et de crimes odieux à l'encontre des mineurs d'âge, le législateur a créé l'Office national de l'enfance et mis a place la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille.

Cette loi a pour objet de promouvoir les droits fondamentaux de l'enfant à savoir sa protection, l'organisation et la prestation des services requis par son développement et son bien-être, la prévention de toutes formes de discrimination ou de violence, la participation sociale et culturelle de l'enfant, de même que l'aide sociale des enfants en situation de détresse.

Les auteurs de ladite loi s'attendent à ce que la nouvelle loi contribuera à des progrès importants en matière d'aide à l'enfance, à savoir l'assistance des parents qui sont les acteurs principaux et privilégiés du développement harmonieux de leurs enfants, le bannissement formel de toute forme de violence familiale, le droit de l'enfant en détresse de bénéficier des aides requises par sa situation, la participation active de l'enfant et de ses parents à l'organisation des mesures d'aide, la revalorisation de la prévention, la promotion des initiatives d'appui en milieu ouvert ainsi qu'une meilleure coordination des initiatives d'aide développées par les prestataires divers.

- 2) La violence sexuelle à l'égard des enfants est un phénomène dont l'ampleur était pendant longtemps méconnue. Alors que pendant longtemps les autorités publiques ont essayé de sensibiliser les enfants à rester sur leur garde envers des personnes qu'ils ne

connaissaient pas, nous savons aujourd'hui que les agresseurs se trouvent le plus souvent dans le cercle des personnes ayant un accès privilégié à l'enfant, ayant autorité sur l'enfant ou en lesquelles les enfants ont confiance, sans éveiller des soupçons, tels un des parents, un frère, une sœur, un oncle, une tante, un grand-parent, un membre du personnel enseignant, le moniteur de sport.

Dès lors la prévention et les messages qu'il s'agit de faire passer auprès des enfants doivent être repensés. Ainsi la campagne du Conseil de l'Europe contre la violence sexuelle à l'égard des enfants ne se concentre plus sur les personnes potentiellement dangereuses pour l'enfant mais vers les zones de son corps qui ne doivent être touchées par personne, à savoir celles qui sont cachées par les sous-vêtements. Cette règle est facile à gérer et ne vise pas un type de personne à éviter mais un type de zone du corps qui doit être tabou pour autrui.

Il est évident que le gouvernement va prendre recours aux outils développés par le Conseil de l'Europe qu'il s'agira d'adapter à la situation luxembourgeoise.

Ainsi, les mesures instaurées par le CPOS (Centre de psychologie et d'Orientation Scolaires) et les SPOS (Service de psychologie et d'orientation scolaires) se situent sur les plans suivants :

Dans les lycées, les membres des SPOS participent à l'organisation d'ateliers de prévention, de sensibilisation et d'information sur la violence et l'abus sexuel en collaboration avec les responsables du Meederchershaus (Bureau d'information Oxygène). Les ateliers s'adressent dans une première phase aux classes du cycle inférieur de l'enseignement secondaire technique. L'offre pourra également être élargie à l'enseignement secondaire. Une séance d'information animée par un membre du service Oxygène est basée sur des exercices en groupe, des citations d'exemples, de la théorie et des vidéos.

La problématique des transgressions sexuelles à l'égard des jeunes est abordée indirectement dans des projets de prévention globale et de promotion d'une vie saine :

- Action de prévention et d'éducation sexuelle et sentimentale
- Visites du Planning familial
- Ateliers anti violence

Le CPOS et les SPOS accueillent souvent des jeunes fragilisés qui peuvent être ou avoir été victimes d'abus sexuels. Le travail psychologique consiste dès lors à prendre en charge la souffrance de ces jeunes et à mettre en œuvre des actions appropriées pour faire face à leur vécu.

En cas de besoin, les jeunes sont dirigés vers des services spécialisés externes pour une prise en charge stationnaire et dès lors leurs parents et leur famille sont soutenus dans toutes leurs démarches.

Afin d'être prêt à accueillir des jeunes victimes d'abus physiques et sexuels, les personnels du CPOS et des SPOS organisent et participent régulièrement à des formations qui ont comme sujet la prise en charge de jeunes victimes de transgressions physiques et sexuelles graves et qui présentent des troubles de stress post-traumatique.

Le CPOS a organisé plusieurs formations et supervisions pour préparer le personnel psycho-socio-éducatif des SPOS à la prise en charge de ces jeunes.

Cette année-ci, le CPOS organise une formation intitulée : Sensibilisation à la problématique de l'abus sexuel sur mineur(e)s - Comment intervenir en cas de suspicion d'abus ou de dévoilement ?

Le MENFP (Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle) a également prévu d'élaborer une série de fiches « Que faire en cas de ... » à l'attention des enseignants. La fiche « Que faire en cas de suspicion de maltraitance ou d'abus sexuel sur un enfant ou un jeune ? » vient d'être finalisée.

- 3) Le projet de loi n° 6046 portant approbation de la Convention du Conseil de l'Europe pour la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que les avis du Conseil d'Etat, de l'ORK et de la Commission consultative des droits de l'Homme sur ce projet de loi ont été examinés par la Commission juridique de la Chambre des Députés pendant plusieurs réunions au courant de l'année 2010.

En date du 20 octobre 2010, la Commission juridique a adopté une série d'amendements qui ont été transmis au Conseil d'Etat. Le processus législatif sera continué prochainement après l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 18 janvier 2011.

- 4) Selon les renseignements obtenus de la part de la responsable du Parquet pour la protection de la jeunesse, aucun cas d'exploitation sexuelle d'enfants n'a encore été signalé; il en est de même de cas relatifs à la traite des enfants à des fins d'exploitation sexuelle.
- 5) Le phénomène des « enfants des rues » n'existe pas au Luxembourg.
- 6) En date du 29 mars 2010, la commissaire européenne aux Affaires intérieures, Madame Cecilia Malmström, a exprimé, lors d'une conférence de presse, le souhait que les Etats membres acceptent de bloquer l'accès aux sites pédopornographiques et durcissent les sanctions contre les pédophiles et les bandes pratiquant la traite d'êtres humains.

La Commission propose un ensemble de mesures pour renforcer la lutte contre la pédopornographie, notamment en harmonisant les poursuites pour pédophilie et trafic d'êtres humains et en durcissant les sanctions aussi bien pour les primo-délinquants que pour les récidivistes.

Les ministres et les députés européens débattront de ces propositions avant leur adoption, éventuellement avec des amendements, par les 27 gouvernements membres.

Il faudra dans ce contexte clarifier d'abord sur quelle base et avec quelle procédure les listes de sites à bloquer seront arrêtées dans le respect des libertés démocratiques et par quelle instance ces listes seront arrêtées. Il faudra également prévoir des procédures de déblocage et créer le droit au versement de dommages et intérêts pour les propriétaires de sites lésés en cas de blocages inutiles.

Il est important de ne pas oublier dans ce contexte que, d'un point de vue technique, les blocages de site ne semblent pas constituer une mesure qui permettrait, à elle seule, d'interdire de façon durable l'accès aux contenus des sites incriminés.

Le Gouvernement luxembourgeois continuera donc à suivre ce dossier soigneusement et examinera les propositions de la Commission européenne avant de se prononcer sur l'introduction de mesures visant à bloquer l'accès à de tels sites dans des médias électroniques.



## ARTICLE 8

### Droit des travailleuses à la protection

#### Article 8 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les Parties Contractantes s'engagent :*

*à assurer aux femmes, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de 12 semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics ;"*

- A. Prière d'indiquer la durée du congé de maternité en précisant éventuellement sa répartition avant et après l'accouchement <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière de préciser s'il existe des cas où la durée totale du repos avant et après l'accouchement peut être inférieure à 12 semaines <sup>(1)</sup>.**
- C. Prière d'indiquer si les prestations servies pendant la durée du congé de maternité sont accordées sous forme de congé payé, dans le cadre d'un système de sécurité sociale ou par prélèvement sur des fonds publics <sup>(2)</sup>.**
- D. Prière d'indiquer, le cas échéant, le montant des prestations de sécurité sociale ou du prélèvement sur des fonds publics, soit en valeur absolue, soit en pourcentage, par rapport au montant du salaire versé à l'intéressée en cas de congé payé de maternité <sup>(2)</sup>.**
- E. Prière d'indiquer les sanctions éventuelles frappant l'employeur en cas d'inobservation de cette disposition et prière d'indiquer si la travailleuse a la faculté de renoncer éventuellement à une partie ou à l'intégralité de son congé de maternité.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

(1) Conventions internationales du Travail n° 3 (Protection de la maternité) et n° 103 (Protection de la maternité. Révisée).

(2) Partie VIII de la Convention internationale du Travail n° 102 (Sécurité sociale. Norme minimum)

## **Article 8 § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme durant l'absence en congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette absence;"*

### **Prière d'indiquer les garanties qui existent pour donner effet au présent paragraphe\*.**

Conventions internationales du Travail n° 3 (Protection de la maternité) et n° 103 (Protection de la maternité. Révisée).

Pas d'éléments nouveaux à signaler

### **Réponse à une question du comité européen des droits sociaux en matière de protection de la femme en cas de maternité**

La situation de la femme salariée se présente comme suit :

#### **A) L'interdiction de licencier**

La directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail oblige les Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité.

Le code du travail<sup>1</sup> (article L.337-1 par. (1) al. 1) interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable

- à la femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté;
- à la femme accouchée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement.

A l'instar de l'interdiction de licencier la femme accouchée, le code du travail rend applicable aux bénéficiaires du congé d'accueil en cas d'adoption (article L.234-56) les dispositions portant interdiction de licencier pendant une période de 12 semaines.

Dans un arrêt du 29 mai 2008 (Konder c/ ITP Service s.à r.l.), la Cour a observé que l'article L.337-1 du code du travail reste muet au sujet de l'application des dispositions protectrices de la femme en cas de fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur. De même, la situation spécifique des femmes n'est pas prévue à l'article L.125-1 (cessation des affaires de l'employeur). La Cour a estimé qu'obliger un employeur à maintenir son activité en raison d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière mettrait des restrictions inadmissibles à la faculté de l'employeur de pouvoir, sauf abus de droit caractérisé, décider de l'avenir de son entreprise. Les obligations contractuelles que l'employeur a prises envers ses salariés en les engageant ne peuvent en aucun cas être dénaturées de façon à entraver définitivement la liberté d'établissement reconnue à tout entrepreneur en faisant dépendre l'avenir de son entreprise des décisions, bien que légitimes, de ses employés.

<sup>1</sup> il convient de noter que le code du travail (articles 332-1 et suivants) confère à la femme un congé prénatal de 8 semaines ainsi qu'un congé postnatal de 8 semaines lequel peut être porté à 12 semaines dans certains cas

Dès lors, la Cour considère que, même en l'absence d'une disposition expresse, l'employeur qui a pris la décision légitime de cesser toute activité commerciale avant la constatation médicale de l'état de grossesse de sa salariée, ne peut être obligé de continuer son entreprise dans le seul intérêt de cette dernière (voir également les ordonnances de la Cour du 6 avril 2000, Vanderhaegen c/ Perlot et du 15 octobre 2009).

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, le code du travail (article L.337-1 par. (1) al. 2) admet la femme salariée à justifier son état par la production d'un certificat médical par lettre recommandée dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement. Il doit en être ainsi également dans le cas de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Il a été jugé que la femme licenciée qui ne justifie pas son état de grossesse dans les huit jours de son licenciement ne peut ultérieurement faire valoir la nullité de son licenciement au moyen d'une attestation médicale justifiant que la date de la fécondation est antérieure à la date du licenciement (Cour 31 octobre 1991, Quartier Kirchberg-Luxembourg s.à r.l. c/ Constant).

Il ne suffit pas que la salariée ait été effectivement enceinte au moment du licenciement et que l'employeur en ait été informé oralement, mais il faut que la constatation médicale de son état de grossesse soit antérieure au licenciement et qu'elle ait été portée à la connaissance de l'employeur par la remise d'un certificat afférent pour que ce licenciement soit illégitime et abusif (Cour 5 février 1998, Valvasori c/ Hoven).

L'envoi du certificat médical par lettre recommandée ne constitue pas une formalité quoad substantiam, mais uniquement une formalité quoad probationem, la salariée étant autorisée à prouver par tous moyens et notamment par témoins le fait matériel de la remise du certificat médical à l'employeur dans le délai de huitaine (Cour 10 octobre 1985, Petulova c/ Pereira Teixeira).

Le code du travail (article L.337-2) souligne que les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

De même, le code (article L.337-4) précise que la femme conserve son droit de résiliation du contrat de travail sous réserve d'observer le délai de préavis.

La démission constitue en effet le seul moyen, pour la femme, de mettre fin au contrat de travail suspendu par son congé de maternité (Cour 28 mars 1991, Schwartz s.à r.l. c/ Schmitt).

## **B) La nullité du licenciement notifié en violation à l'interdiction de licencier**

Selon le code (article L.337-1 par. (1) al. 3) est nul et sans effet tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable.

Le code (article L.124-12 par. (4) al. 1) dispose que dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Il ajoute que sont applicables dans ce cas les dispositions du code civil (articles 2059 à 2066) qui régissent l'astreinte (*Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale, en paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu*).

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, la femme salariée peut demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et

d'ordonner son maintien dans l'entreprise et, le cas échéant, sa réintégration (article L.337-1 par. (1) al. 4 du code du travail).

Le Président statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel dans les quarante jours devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière du droit de travail.

Les délais précités de 8, respectivement de 15 jours, commencent à courir à partir du jour de la réception de la lettre de licenciement, respectivement à partir du jour où la salariée en a été avisée par l'administration postale (ordonnance de la Cour du 6 mai 1994, Cavallini c/ Mendes Guardano, Cour 6 juillet 1995, Wilhelm c/ Promedent).

Dans une demande de décision préjudicielle introduite auprès de la Cour de justice des Communautés européennes en 2008, le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette avait estimé que, selon la législation luxembourgeoise, une salariée enceinte qui, pour une raison quelconque, même indépendante de sa volonté, a laissé courir respectivement les délais de 8 jours et de 15 jours, ne dispose plus d'une action en justice pour contester son licenciement, de sorte que, une fois ces délais sont écoulés, le licenciement d'une telle salariée enceinte ne serait ni nul ni abusif, mais serait parfaitement valide.

Dans son arrêt Pontin du 29 octobre 2009 (C-63/08) la Cour de Justice a jugé que la directive 76/207/CEE s'oppose à ce qu'un délai de forclusion de 15 jours, tel que celui institué à l'article L.337-1 du code du travail luxembourgeois qui prive la salariée enceinte ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement pendant son état de grossesse d'une action juridictionnelle en dommages et intérêts alors que celle-ci est ouverte à tout autre salarié licencié lorsqu'une telle limitation des voies de recours constitue un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse.

Tel serait le cas, en particulier, si les modalités procédurales afférentes à la seule action ouverte en cas de licenciement desdites travailleuses ne respectent pas le principe de protection juridictionnelle effective des droits conférés aux justiciables par le droit communautaire, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi (le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette) de vérifier.

La Cour a également jugé qu'un délai de forclusion de 15 jours tel que celui institué à l'article L.337-1 du code du travail luxembourgeois n'apparaît pas de nature à satisfaire à la condition selon laquelle les modalités procédurales propres à la voie de recours spécifique relative à l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes prévu à l'article 10 de la directive 92/85/CEE, ne doivent pas être moins favorables que celles afférentes à des recours similaires de nature interne (principe d'équivalence) et ne pas être aménagées de manière à rendre pratiquement impossible l'exercice de droits reconnus par l'ordre juridique communautaire (principe d'effectivité).

### **C) Mise à pied immédiate de la femme enceinte ou accouchée en cas de faute grave**

Le code du travail (article L.337-1 par. (2)) confère à l'employeur, en cas de faute grave de la femme enceinte ou accouchée, la faculté de prononcer sa mise à pied immédiate en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande en résiliation du contrat de travail introduite par l'employeur.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à la demande de l'employeur, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

La Cour (Ordonnance du 1<sup>er</sup> mars 2007, Tragec s.à r.l. c/ Doussaint) a jugé qu'il n'est pas interdit à l'employeur de bonne foi au courant de la grossesse de sa salariée qui a omis d'en justifier par la production d'un certificat médical, de procéder à sa mise à pied immédiate en cas de faute grave.

#### **D) Demande de maintien de la rémunération**

En cas de notification d'un licenciement irrégulier ou de la notification d'une mise à pied par l'employeur, la femme peut demander au président de la juridiction de travail de se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige (code du travail article L.337-1 par. (3) al. 1). Cette demande doit être présentée dans les quinze jours de la notification. L'ordonnance du président est susceptible d'appel.

La Cour (18 janvier 2007, Adler Mode S.A. c/ El Ouhabi) a jugé que le président ne doit se fonder que sur des apparences de régularité de la mise à pied, dont la preuve incombe à l'employeur, étant donné que le juge, statuant au provisoire en attente du jugement toisant le fond du litige, ne peut excéder ses pouvoirs et se substituer à la juridiction saisie de l'examen du fond de l'affaire.

#### **E) Réintégration de la femme licenciée dans l'entreprise**

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied, le président de la juridiction du travail ordonne la réintégration de la femme dans l'entreprise (article L.337-1 par. (3) al. 2 du code du travail).

### **Article 8 § 3**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin;"*

**Prière d'indiquer les règles applicables en la matière <sup>(1)</sup>.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

#### **Réponse à une question du comité européen des droits**

Les pauses d'allaitement ne sont pas limitées dans le temps et la salariée peut en bénéficier pour la durée du certificat médical qui atteste qu'elle allaite toujours son enfant.

### **Article 8 § 4**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les Parties Contractantes s'engagent:*

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 3 (Protection de la maternité) et n° 103 (Protection de la maternité. Révisée).

- a. *à réglementer l'emploi de la main-d'oeuvre féminine pour le travail de nuit dans les emplois industriels;*
- b. *à interdire tout emploi de la main-d'oeuvre féminine à des travaux en sous-sol dans les mines et, s'il y a lieu, à tous travaux ne convenant pas à cette main-d'oeuvre en raison de leur caractère dangereux, insalubre ou pénible;"*

- A. Prière de donner des indications détaillées sur la réglementation de l'emploi de la main-d'oeuvre féminine pour le travail de nuit dans les emplois industriels, en précisant en particulier quelle période désigne le terme "nuit" <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière de fournir des données statistiques sur la proportion de la main-d'oeuvre féminine travaillant de nuit dans les emplois industriels, en précisant, si possible, si ce pourcentage s'est élevé, stabilisé ou a diminué au cours des dix dernières années.**
- C. Prière de donner des précisions sur les industries dans lesquelles la main-d'oeuvre féminine est, de façon permanente ou saisonnière, employée pour le travail de nuit et les réglementations existantes <sup>(1)</sup>.**
- D. Prière de donner des indications détaillées sur les mesures prises pour interdire tout emploi de la main-d'oeuvre féminine à des travaux en sous-sol dans les mines <sup>(2)</sup>.**
- E. Prière de préciser à quels autres travaux l'interdiction mentionnée à l'alinéa B. de ce paragraphe a été étendue et les mesures prises pour donner effet à cette extension.**
- F. Prière de fournir des informations sur les exemptions éventuellement autorisées.**

Le Grand-Duché de Luxembourg n'a pas ratifié l'article 8 § 4 de la Charte sociale européenne.

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 4 (Travail de nuit - Femmes), n° 41 (Travail de nuit - Femmes. Révisée) et n° 89 (Travail de nuit - Femmes. Révisée).

(2) Convention internationale du Travail n° 45 (Travaux souterrains - Femmes).

## ARTICLE 16

### Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique

#### Article 16

*"En vue de réaliser les conditions de vie indispensables au plein épanouissement de la famille, cellule fondamentale de la société, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à promouvoir la protection économique, juridique et sociale de la vie de famille, notamment par le moyen de prestations sociales et familiales, de dispositions fiscales, d'encouragement à la construction de logements adaptés aux besoins des familles, d'aide aux jeunes foyers, ou de toutes autres mesures appropriées;"*

- A. Prière d'indiquer quelles sont les mesures d'ordre économique que votre pays a prises en faveur de la famille:**
- par l'octroi de prestations en espèces (allocations familiales, etc.), qui assurent en permanence, au moins partiellement, la compensation financière des charges familiales; préciser les conditions d'octroi et les montants de ces prestations (en fournissant les données statistiques correspondantes);
  - par l'octroi de prestations occasionnelles en espèces ou en nature, autres que les prestations d'assistance sociale ou médicale, destinées à aider matériellement la famille dans certaines circonstances déterminées (mariage, équipement ou location d'un logement approprié à l'effectif du groupe familial, etc.); fournir, le cas échéant, des renseignements d'ordre statistique;
  - par des mesures d'aide aux jeunes foyers.
- B. Prière d'indiquer s'il existe dans votre pays un équipement socio-culturel qui présente un intérêt particulier pour la famille, tel que les conseils aux familles (soit à l'ensemble de la famille ou à certains de ses membres, par exemple aux mères, aux femmes enceintes, aux enfants de différentes tranches d'âge), les services d'aide familiale, les colonies de vacances, les maisons familiales de vacances, les crèches et garderies, etc.. Fournir à cet égard des renseignements d'ordre statistique. Prière de donner des informations générales sur l'organisation et l'équipement de ces services, en précisant s'il s'agit de services publics ou privés, gratuits ou non.**
- C. Prière d'indiquer si la législation de votre pays prévoit une participation des familles à la défense des intérêts qui leur sont propres au sein d'organismes de consultation ou de gestion.**
- D. Prière d'indiquer si la législation de votre pays prévoit des mesures particulières relatives à la protection juridique de la famille, notamment en ce qui concerne les relations familiales et les conflits conjugaux, ainsi que des mesures spéciales facilitant des solutions autres que le seul divorce.**

**F. Prière d'indiquer si votre pays publie des statistiques officielles sur la composition des familles et de leur situation économique et sociale. Dans l'affirmative, prière de donner un aperçu des statistiques les plus récentes. S'agissant de la situation économique et sociale, indiquer comment est établie la classification des catégories socio-économiques dans votre pays.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler

**Réponse aux questions du comité européen des droits sociaux**

**1) Evolution entre 2002-2010 du nombre des demandes en obtention d'un logement locatif social auprès de certains grands promoteurs publics et de l'AIS:**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FdL,					980	1 015	1113	1 446	1264
VdL	266	334	358	350	275	277	307	352	242
Ville d'Esch-s.-Alzette	249	244	270	299	332	370	413	444	478
Ag. immo. Soc. (AIS)	-	-	-	-	-	-	-	380 (fin 2009)	567
<b>TOTAL</b>					1 587	1 662 (+ 4,7%)	1 833 (+10,3%)	2 622 (+43 %)	2 551 (- 3,7 %)

*Remarque : ce tableau reproduit l'évolution des demandes non satisfaites en obtention d'un logement locatif social depuis 2002. Les chiffres indiquent le nombre de demandes non satisfaites mais il n'est pas exclu qu'il existe des demandeurs ayant introduit plusieurs demandes auprès différents promoteurs publics pour une même famille, situation, susceptible de contribuer au gonflement du nombre total des demandes.*

**2) Evolution entre 2005-2010 du parc de logements locatifs dont disposent qq. grands promoteurs publics ainsi que l'AIS:**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
FdL,				1 435	1481	1 517	1 560	1 647	1 710
VdL	555	589	589	561	561	561	561	549	Chiffre non encore disponible
Ville d'Esch-s.-Alzette	384	384	384	359	359	359	360	361	365
AIS				-	-	-	-	-	51
TOTAL				2355	2401	2437	2 481	2 557	Chiffre non encore disponible

*Remarque : Les chiffres relatifs au parc de logement porte indication du nombre de structures existantes, mais n'indiquent pas le nombre de personnes vivant dans ces structures.*

Légende:

FdL = Fonds de Logement  
VdL= Ville de Luxembourg  
AIS= Agence immobilière sociale

**3) Allocations familiales**

Il convient de noter que depuis la loi du 21 novembre 2002, la condition subordonnant l'octroi des allocations familiales luxembourgeoises à une durée de résidence ininterrompue de 6 mois a été supprimée. L'article 269 du Code des assurances sociales dans sa version actuelle subordonne l'octroi des allocations familiales à la condition selon laquelle l'enfant réside effectivement et d'une façon continue au Luxembourg et y a son domicile légal. Par ailleurs, la loi établit une présomption légale aux termes de laquelle est considérée comme ayant son domicile légal au Luxembourg, pour le besoin de cette loi, toute personne qui est autorisée à y résider, y est légalement déclarée et y a établi sa résidence principale. Il n'existe pas non plus d'obligation de cotiser pour l'ouverture du droit aux allocations familiales luxembourgeoises.

Pour ce qui est des ressortissants des Etats Parties à la Charte sociale qui sont à considérer comme des ressortissants de pays tiers en termes de droit communautaire, il convient de noter que le règlement communautaire n°1408/71, tel que modifié par le règlement n°859/2003, applicable depuis le 1<sup>er</sup> juin 2003, continue à s'appliquer aux ressortissants des pays tiers qui sont assimilés aux citoyens communautaires dans le cadre de la coordination des régimes de sécurité sociale en attendant leur inclusion dans le nouveau règlement 883/2004.

## ARTICLE 17

### Droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique

#### Article 17

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique, les Parties Contractantes:*

*prendront toutes les mesures nécessaires et appropriées à cette fin, y compris la création ou le maintien d'institutions ou de services appropriés."*

- A. Prière d'indiquer les mesures prises pour donner effet à cette disposition en donnant la liste des divers domaines couverts par les mesures de protection sociale et économique adoptées dans votre pays à l'égard:**
- i.) de la mère:**
  - ii.) de l'enfant:**
- et les institutions ou services qui contribuent à cette protection.**
- Prière de fournir des données d'ordre statistique sur la proportion de mères et d'enfants qui bénéficient de cette protection.**
- B. Prière d'indiquer les dispositions qui existent dans votre pays pour assurer aux femmes non bénéficiaires des régimes de sécurité sociale, l'assistance économique nécessaire pendant une période raisonnable avant et après l'accouchement, ainsi que les soins médicaux ou les soins d'une sage-femme pendant l'accouchement. <sup>(1)</sup>**
- C. Prière d'indiquer si votre législation prévoit:**
- a. des procédures pour la recherche de paternité ou de maternité naturelle, en indiquant, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines catégories d'enfants ne peuvent recourir à ces procédures et en décrivant les mesures spéciales éventuellement prises en faveur de ces catégories d'enfants:**
  - b. l'obligation alimentaire au profit des enfants nés hors mariage et si les règles applicables en l'occurrence comportant des différences avec celles qui sont prévues à l'égard des enfants légitimes:**
  - c. des modalités particulières de tutelle et de garde des enfants nés hors mariage:**
  - d. la légitimation des enfants nés hors mariage:**
  - e. des règles particulières en ce qui concerne les droits de succession des enfants nés hors mariage.**

(1) Si ces indications ont été fournies en réponse aux questions relatives à l'Article 16, une simple référence suffira.

- D. Prière d'indiquer les mesures prises en faveur des mères célibataires.**
- E. Prière d'indiquer:**
- a. les mesures prises dans votre pays pour assurer la protection adéquate des orphelins et des enfants vis-à-vis desquels leurs parents ne peuvent agir comme tuteurs:
  - b. comment la protection des enfants sans foyer est organisée dans votre pays:
    - par des institutions spécialisées?
    - par la mise en nourrice des enfants dans une famille?
- F. Prière d'indiquer les mesures prises dans votre pays en matière d'adoption. Dans quelle mesure le statut de l'enfant adopté se rapproche-t-il de celui de l'enfant légitime?**
- G. Prière d'indiquer si la législation de votre pays prévoit des institutions spéciales ou des juridictions particulières (éventuellement des tribunaux pour enfants ou des procédures spéciales) en ce qui concerne les jeunes délinquants.**
- H. Prière d'indiquer les mesures prises dans votre pays pour assurer la protection des enfants contre les dangers physiques et moraux, notamment contre des mauvais traitements.**

Sous réserve de l'interdiction de licenciement qui a été réformée, il n'y a pas d'éléments nouveaux à signaler sauf que les dispositions de la loi modifiée du 3 juillet 1975 ont été reprises par les articles L.331-1 à L.338-4 du Code du travail (Livre III, Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes.

---

## L'interdiction de licencier

---

### **1. Principe**

La directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail oblige les Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité.

Le code du travail<sup>1</sup> (article L.337-1 par. (1) al. 1) interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable

- à la femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté;
- à la femme accouchée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement.

---

<sup>1</sup> il convient de noter que le code du travail (articles 332-1 et suivants) confère à la femme un congé prénatal de 8 semaines ainsi qu'un congé postnatal de 8 semaines lequel peut être porté à 12 semaines dans certains cas

A l'instar de l'interdiction de licencier la femme accouchée, le code du travail rend applicable aux bénéficiaires du congé d'accueil en cas d'adoption (article L.234-56) les dispositions portant interdiction de licencier pendant une période de 12 semaines.

Dans un arrêt du 29 mai 2008 (Konder c/ ITP Service s.à r.l.), la Cour a observé que l'article L.337-1 du code du travail reste muet au sujet de l'application des dispositions protectrices de la femme en cas de fermeture volontaire de l'entreprise par l'employeur. De même, la situation spécifique des femmes n'est pas prévue à l'article L.125-1 (cessation des affaires de l'employeur). La Cour a estimé qu'obliger un employeur à maintenir son activité en raison d'une salariée en état de grossesse et dans l'intérêt exclusif de cette dernière mettrait des restrictions inadmissibles à la faculté de l'employeur de pouvoir, sauf abus de droit caractérisé, décider de l'avenir de son entreprise. Les obligations contractuelles que l'employeur a prises envers ses salariés en les engageant ne peuvent en aucun cas être dénaturées de façon à entraver définitivement la liberté d'établissement reconnue à tout entrepreneur en faisant dépendre l'avenir de son entreprise des décisions, bien que légitimes, de ses employés.

Dès lors, la Cour considère que, même en l'absence d'une disposition expresse, l'employeur qui a pris la décision légitime de cesser toute activité commerciale avant la constatation médicale de l'état de grossesse de sa salariée, ne peut être obligé de continuer son entreprise dans le seul intérêt de cette dernière (voir également les ordonnances de la Cour du 6 avril 2000, Vanderhaegen c/ Perlot et du 15 octobre 2009).

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, le code du travail (article L.337-1 par. (1) al. 2) admet la femme salariée à justifier son état par la production d'un certificat médical par lettre recommandée dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement. Il doit en être ainsi également dans le cas de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Il a été jugé que la femme licenciée qui ne justifie pas son état de grossesse dans les huit jours de son licenciement ne peut ultérieurement faire valoir la nullité de son licenciement au moyen d'une attestation médicale justifiant que la date de la fécondation est antérieure à la date du licenciement (Cour 31 octobre 1991, Quartier Kirchberg-Luxembourg s.à r.l. c/ Constant).

Il ne suffit pas que la salariée ait été effectivement enceinte au moment du licenciement et que l'employeur en ait été informé oralement, mais il faut que la constatation médicale de son état de grossesse soit antérieure au licenciement et qu'elle ait été portée à la connaissance de l'employeur par la remise d'un certificat afférent pour que ce licenciement soit illégitime et abusif (Cour 5 février 1998, Valvasori c/ Hoven).

L'envoi du certificat médical par lettre recommandée ne constitue pas une formalité quoad substantiam, mais uniquement une formalité quoad probationem, la salariée étant autorisée à prouver par tous moyens et notamment par témoins le fait matériel de la remise du certificat médical à l'employeur dans le délai de huitaine (Cour 10 octobre 1985, Petulova c/ Perreira Teixeira).

Le code du travail (article L.337-2) souligne que les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

De même, le code (article L.337-4) précise que la femme conserve son droit de résiliation du contrat de travail sous réserve d'observer le délai de préavis.

La démission constitue en effet le seul moyen, pour la femme, de mettre fin au contrat de travail suspendu par son congé de maternité (Cour 28 mars 1991, *Schwartz s.à r.l. c/ Schmitt*).

## **2. La nullité du licenciement notifié en violation à l'interdiction de licencier**

Selon le code (article L.337-1 par. (1) al. 3) est nul et sans effet tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable.

Le code (article L.124-12 par. (4) al. 1) dispose que dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Il ajoute que sont applicables dans ce cas les dispositions du code civil (articles 2059 à 2066) qui régissent l'astreinte (*Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale, en paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu*).

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, la femme salariée peut demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien dans l'entreprise et, le cas échéant, sa réintégration (article L.337-1 par. (1) al. 4 du code du travail).

Le Président statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel dans les quarante jours devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière du droit de travail.

Les délais précités de 8, respectivement de 15 jours, commencent à courir à partir du jour de la réception de la lettre de licenciement, respectivement à partir du jour où la salariée en a été avisée par l'administration postale (ordonnance de la Cour du 6 mai 1994, *Cavallini c/ Mendes Guardano*, Cour 6 juillet 1995, *Wilhelm c/ Promedent*).

## **3. Mise à pied immédiate de la femme enceinte ou accouchée en cas de faute grave**

Le code du travail (article L.337-1 par. (2)) confère à l'employeur, en cas de faute grave de la femme enceinte ou accouchée, la faculté de prononcer sa mise à pied immédiate en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande en résiliation du contrat de travail introduite par l'employeur.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à la demande de l'employeur, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

La Cour (Ordonnance du 1<sup>er</sup> mars 2007, *Tragec s.à r.l. c/ Doussaint*) a jugé qu'il n'est pas interdit à l'employeur de bonne foi au courant de la grossesse de sa salariée qui a omis d'en justifier par la production d'un certificat médical, de procéder à sa mise à pied immédiate en cas de faute grave.

#### **4. Demande de maintien de la rémunération**

En cas de notification d'un licenciement irrégulier ou de la notification d'une mise à pied par l'employeur, la femme peut demander au président de la juridiction de travail de se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige (code du travail article L.337-1 par. (3) al. 1). Cette demande doit être présentée dans les quinze jours de la notification. L'ordonnance du président est susceptible d'appel.

La Cour (18 janvier 2007, Adler Mode S.A. c/ El Ouhabi) a jugé que le président ne doit se fonder que sur des apparences de régularité de la mise à pied, dont la preuve incombe à l'employeur, étant donné que le juge, statuant au provisoire en attente du jugement toisant le fond du litige, ne peut excéder ses pouvoirs et se substituer à la juridiction saisie de l'examen du fond de l'affaire.

#### **5. Réintégration de la femme licenciée dans l'entreprise**

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied, le président de la juridiction du travail ordonne la réintégration de la femme dans l'entreprise (article L.337-1 par. (3) al. 2 du code du travail).

### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

#### **1) Etablissement de la filiation des enfants nés de relations incestueuses**

L'affirmation selon laquelle les enfants nés de relations incestueuses n'ont pas droit à l'établissement de leur filiation est fautive. La loi du 13 avril 1979 portant réforme du droit de la filiation a mis un terme entre les discriminations existant dans le droit civil notamment à l'égard des enfants adultérins et incestueux.

L'article 334-7 du code civil dispose que « S'il existe entre les père et mère de l'enfant naturel un des empêchements à mariage prévus par les articles 161<sup>1</sup> et 162<sup>2</sup> pour cause de parenté<sup>3</sup>, la filiation étant déjà établie à l'égard de l'un, il est interdit d'établir la filiation à l'égard de l'autre. ». Les auteurs de ce texte n'ont pas voulu priver les enfants nés de relations incestueuses de l'établissement de leur filiation. Le texte en question établit toutefois une exception par rapport au principe selon lequel la filiation naturelle peut être établie dans tous les cas. L'article 334-7 du code civil établit une exception par rapport à ce principe dans la mesure où l'exception établit une prohibition de l'établissement de la filiation incestueuse pour les enfants issus d'un inceste commis en ligne directe ou entre frères et sœurs. Toutefois cette exception a uniquement pour effet d'interdire l'établissement de la filiation par rapport aux deux père et mère, mais non point d'interdire l'établissement de la filiation par rapport à l'un des père et mère. En instituant l'exception le législateur de 1979, qui à l'époque s'est par ailleurs inspiré à l'article 334-10 du Code civil

---

<sup>1</sup> Article 161. « En ligne directe, le mariage est prohibé entre les ascendants et descendants légitimes ou naturels, et les alliés dans la même ligne. »

<sup>2</sup> Article 162. « En ligne collatérale, le mariage est prohibé entre le frère et la sœur légitimes ou naturels, et les alliés au même degré. »

<sup>3</sup> Il convient de noter que les termes « les empêchements à mariage prévus...pour cause de parenté » visent uniquement les empêchements concernant les parents en ligne directe ainsi que les frères et sœurs, de sorte que les empêchements par alliance également prévus par lesdits articles 161 et 162 du code civil ne rentrent pas dans ses prévisions.

français, a voulu éviter aux enfants issus d'une union incestueuse particulièrement grave, la révélation officielle de leur origine.

Aux termes de l'article 334 du code civil la filiation naturelle est légalement établie à l'égard de la mère par l'acte de naissance lorsqu'elle y est désignée.

Ce n'est qu'à défaut d'acte de naissance énonçant le nom de la mère, ou de reconnaissance faite par la mère, que la filiation maternelle de l'enfant naturel se prouve par la possession d'état continue de l'état d'enfant naturel. Cette possession d'état s'établit par une réunion suffisante de faits qui indiquent le rapport de filiation entre un individu et la mère prétendue, à savoir :

- que la mère a traité cet individu comme son enfant naturel et qu'il l'a traitée comme sa mère
- que la mère a, en cette qualité, pourvu ou participé à son éducation, à son entretien et à son établissement
- qu'il est reconnu pour tel dans la société et par la famille
- que l'autorité publique le considère comme tel.

En ce qui concerne les moyens à la disposition de l'enfant pour établir le lien de filiation naturelle avec sa mère au cas où cette dernière est inconnue; il convient de noter que l'enfant dispose d'une action en recherche de la maternité. L'enfant qui exerce l'action en recherche de la maternité hors mariage doit prouver, par tous les moyens, qu'il est celui dont la mère est accouchée. Cette action appartient à l'enfant seul. Pendant sa minorité l'action en recherche de la maternité est exercée par son représentant légal.

## **2) Assistance publique**

- a) En application de la loi ASFT de 1998 et des règlements grand-ducaux d'application afférents, les services du Ministère de la Famille et de l'Intégration contrôlent le volet de la qualité structurelle de ces placements par le biais de la procédure d'octroi d'un « agrément ministériel » aux institutions assurant l'accueil des enfants concernés.

En application de la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, l'Etat charge une nouvelle administration publique, l'« Office National de l'Enfance » (ONE) du contrôle du volet procédural desdits placements et ce à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

En application de la loi ASFT de 1998 et des règlements grand-ducaux d'application afférents, les services du Ministère de la Famille et de l'Intégration peuvent être saisis des plaintes concernant le volet de la qualité structurelle du placement d'un mineur en institution.

En application de la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, l'Office National de l'Enfance (ONE) peut être saisi de toute plainte concernant le volet procédural et de l'offre de services du placement d'un mineur en institution.

En application de la loi 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse, la gestion des biens d'un mineur placé en institution sur décision du tribunal ou du juge de la jeunesse peut être confiée par le juge des tutelles à un administrateur public. Les fonctions d'administrateur public cessent de plein droit par la mainlevée de la mesure de placement. En cas de placement sur décision judiciaire les parents conservent uniquement un droit de visite et de correspondance.

En application de la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, toutes formes de violence physique et sexuelle, de transgressions intergénérationnelles, de traitements inhumains et dégradants sont prohibés dans les institutions accueillant des mineurs placés.

En application de la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale dans toutes les décisions qui le concernent.

En application de la loi 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse, le tribunal ou le juge de la jeunesse fixe les modalités de visite et de correspondance et peut décider dans l'intérêt de l'enfant de les suspendre.

- b) Il est un fait que des enfants sont actuellement placés dans des institutions à l'étranger essentiellement en raison du manque de places d'accueil disponibles au Luxembourg, du manque de ressources spécialisées de prise en charge de ces enfants et du manque de ressources de scolarisation adaptée pour ces enfants.

En application de la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, l'Etat a chargé l'Office National de l'Enfance (ONE) du contrôle du volet procédural desdits placements dans la même mesure que pour les placements au Luxembourg.

### **3) Protection contre les mauvais traitements**

- a) Il convient tout d'abord de noter que c'est l'article 401 bis et non l'article 40 du code pénal luxembourgeois qui réprime les actes de violences et de négligences commis à l'encontre des mineurs âgés de moins de 14 ans accomplis. Le fait que les actes ont été commis par les père et mère de l'enfant ou plus généralement par toute autre personne ayant autorité sur lui est constitutive d'une circonstance aggravante.

L'article 409 sous le point 3 du code pénal réprime les actes de violences commis volontairement à l'encontre notamment d'un descendant légitime, naturel ou adoptif de quatorze ans ou plus. L'article 409 sous le point 7 du code pénal réprime ces actes de violences lorsqu'ils ont été commis envers une personne qui est tenue à l'égard de l'auteur des violences par des liens de subordination. Il s'ensuit que l'article 409 du code pénal s'applique également aux violences commises à l'égard des mineurs en dehors d'un contexte familial.

Par ailleurs le dernier alinéa de l'article 2 de la loi du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille, loi, qui de par son champ d'application s'applique à tout enfant se trouvant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg qu'il se trouve en famille ou dans une institution dispose que « Au sein notamment des familles et des communautés éducatives, la violence physique et sexuelle, les transgressions intergénérationnelles, les traitements inhumains et dégradants ainsi que les mutilations génitales sont prohibées. ». Par conséquent cet article érige en principe légal et général la prohibition notamment de tout acte de violence à l'encontre des mineurs d'âge.

L'article 2 de la loi précitée dispose par ailleurs que « Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale ».

- b) nombre d'enquêtes menées à la demande des tribunaux pour enfants concernant des mineurs dont la santé physique ou mentale, l'éducation ou le développement social ou moral était en danger

En 2009/2010 729 enquêtes ont été demandées par les tribunaux de la jeunesse avec 1162 enfants (1378 l'année précédente) concernés par cette mesure. S'y ajoutent 111 rapports d'information avec 171 mineurs concernés. Au total les demandes s'élèvent donc à 840.

- c) Le Comité demande si la législation interdit toutes les formes de châtiments corporels sur des enfants à l'école, dans les établissements de placement, au sein du foyer familial et ailleurs. La réponse est affirmative.

#### **4) Les enfants au regard de la loi – Jeunes délinquants**

- a) Le Comité souhaite connaître le nombre d'affaires déferées aux juridictions pénales ordinaires. Il demande également quelles sont les sanctions que lesdites juridictions peuvent infliger à des mineurs et quelle est la durée maximale des peines de prison qui pourraient être prononcées à leur égard.

Le nombre d'affaires concernant des mineurs âgés de plus de 16 ans au moment des faits et déferés devant la justice des majeurs en application des articles 32 et suivants de la loi du 10 août 1992 relative à la protection de la Jeunesse s'élevait pendant la période 2009/2010 à 11 mineurs pour ce qui est du tribunal de Luxembourg. Pour l'année en cours il y actuellement quelque 5 cas auprès du même tribunal.

La décision du juge de la jeunesse de faire procéder à l'égard d'un tel mineur suivant les procédures et compétences ordinaires a pour effet de rendre applicable à ce mineur l'échelle des peines prévue pour les adultes, sans que la loi fasse à ce niveau une nouvelle distinction entre peines applicables à des personnes majeures et peines applicables à des mineurs d'âge assimilés à des majeurs. Le jeune âge peut cependant être pris en considération, selon le cas d'espèce, par les juges en tant que facteur d'atténuation de la peine à prononcer.

- b) S'agissant des mesures disciplinaires auxquelles les Centres socio-éducatifs de l'Etat (CSEE) peuvent recourir, il y a lieu de souligner que l'article 9 de la loi du 16 juin 2004 portant réorganisation du centre socio-éducatif de l'Etat stipule, e.a., que le régime de discipline comprend comme mesure l'isolement temporaire.

Cette même loi a réduit la durée de l'isolement de 20 à 10 jours consécutifs. La durée de la mesure ne peut donc pas dépasser dix jours consécutifs. Par ailleurs la mesure d'isolement temporaire ne peut être prise que pour des « motifs graves dûment documentés » (On entend par motifs graves : la détention de drogues, l'agression physique vis-à-vis d'autres mineurs ou du personnel, fugue, vandalisme)."

La mesure d'isolement ne peut être prise que sur ordre formel du chargé de direction ou d'un de ses délégués à la discipline et à la sécurité. Le mineur peut faire un recours devant le président de la commission de surveillance et de coordination (CSC). Appel peut être interjeté devant le juge de la jeunesse. Toute mesure d'isolement temporaire est signifiée au mineur qui doit signer la mesure. Tout mineur à l'égard duquel une mesure d'isolement temporaire est prise est examiné par un médecin endéans les 24 heures, qui certifie que le mineur est apte à subir l'isolement temporaire.

Depuis l'année 2000, le CSEE, avec l'accord de la CSC, a introduit une "mesure de réparation", qui peut remplacer la mesure d'isolement temporaire pour des motifs tels la consommation de substances psychotropes ou des actes de vandalisme moins graves.

Ces dix dernières années, la durée de l'isolement temporaire n'a, qu'à de très rares exceptions, dépassé quatre à cinq jours. Tout mineur en section fermée bénéficie d'un enseignement individuel ou collectif d'au moins deux heures par jour et d'une sortie à l'air libre d'une heure par jour. Par ailleurs, le centre met à la disposition du mineur des ouvrages et bandes dessinées. Tout mineur est régulièrement vu par les éducateurs, le responsable de l'unité internat, de l'école, du psychologue ou assistant social voire du directeur ou de son adjoint.

- c) Le Comité note, que le Centre pénitentiaire avait, en pratique, deux régimes de sécurité différents pour les mineurs. Le premier consiste en des mesures temporaires de détention, d'une durée limitée à un mois, en isolement cellulaire strict ; le second repose sur des décisions judiciaires de placement dans l'unité correctionnelle, assorti d'un régime d'enfermement en cellule à raison de vingt-trois heures par jour. Le Comité demande si ces régimes sont encore appliqués.

Le Centre pénitentiaire de Luxembourg accueille en principe rarement des mineurs d'âge, de tels placements sont toujours exceptionnels et motivés par des circonstances particulièrement graves. A la date de ce jour (27 avril 2011) 8 garçons et 1 fille sont dans cette situation sur un total de 591 détenus (renseignements par le greffe CPL).

Les centres de placement de Dreibern (garçons) et de Schrassig (filles) sont depuis peu sous la tutelle du Ministère de la Famille (ONE).

- d) En 1995 (soit en dehors de la période de référence), 34,8 % des détenus du Centre pénitentiaire de Luxembourg avaient moins de 16 ans; les plus jeunes étaient âgés de 13 ans. Le Comité souhaite connaître le nombre de jeunes détenus en moyenne dans ce Centre.

voir réponse sub c). Selon la direction du Centre pénitentiaire de Luxembourg, l'origine des données citées par le Comité européen des droits sociaux reste mystérieuse.

- e) Ayant noté que le gouvernement avait l'intention de construire une unité spéciale de sécurité pour mineurs; il souhaite être informé de l'évolution de la situation à ce sujet.

L'unité de sécurité est destinée à être opérationnel pour l'automne 2012. Un groupe de travail a été chargé par la commission de surveillance d'élaborer un concept de fonctionnement interne de l'institution. Le 10 mars 2011 a eu lieu une réunion entre les Ministres de la Famille et de l'Intégration, le Ministre de la Justice, le Procureur général, le Juge Directeur de la Jeunesse afin de clarifier certaines questions concernant le placement des jeunes en institution fermée.

## ARTICLE 19

### DROIT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DE LEUR FAMILLE A LA PROTECTION ET A L'ASSISTANCE

#### Article 19 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à maintenir ou à assurer qu'il existe des services gratuits appropriés chargés d'aider ces travailleurs et notamment de leur fournir des informations exactes et à prendre toutes mesures utiles, pour autant que la législation et la réglementation nationales le permettent, contre toute propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration;"*

- A. Prière d'indiquer comment le service gratuit chargé d'aider les travailleurs migrants est organisé et comment est assuré son fonctionnement <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer si la législation et la réglementation nationales permettent de prendre des mesures contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration et, le cas échéant, les mesures qu'il a été jugé utile de prendre. <sup>(1)</sup>**
- C. Prière d'indiquer si les informations destinées aux migrants sont accessibles dans la langue de ceux-ci.**

Aucun changement n'est à signaler sauf qu'une loi du 16 décembre 2008 concernant l'accueil et l'intégration des étrangers au Grand- duché de Luxembourg a créé l'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI) qui remplace l'ancien Commissariat du Gouvernement aux étrangers (CGE).

Les dispositions de la nouvelle politique d'accueil et d'intégration sont entrées en vigueur le 1er juin 2009.

L'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration est chargé de mettre en œuvre la politique d'accueil et d'intégration des étrangers au Grand- duché de Luxembourg.

La politique d'intégration s'applique à tous les étrangers, citoyens européens et ressortissants de pays tiers. Les principales mesures visant les étrangers sont le plan d'action d'intégration et de lutte contre les discriminations et le contrat d'accueil et d'intégration.

La nouvelle loi peut être consultée à l'adresse internet suivante :

---

<sup>(1)</sup> Conventions internationales du Travail n° 97 (Travailleurs migrants. Révisée) et n° 143 (Travailleurs migrants. Dispositions complémentaires).

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2008/0209/a209.pdf#page=2>

En outre, un fichier au format PDF contenant cette législation est annexé à la présente (OLAI\_Loi\_accueil\_et\_integration.pdf).

### **Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

1) L'OLAI n'a pas comme activité principale l'aide et l'information des travailleurs migrants en matière d'emploi et il n'existe pas de centres de conseil. Les personnes concernées peuvent s'adresser, en cas de besoin, à l'Administration de l'emploi [ADEM].

L'OLAI n'a pas édité de documentation particulière à l'attention des immigrés.

2) L'auteur du présent rapport n'a pas connaissance d'une jurisprudence concernant la propagande trompeuse en matière d'immigration.

3) Le Luxembourg mène depuis 2002 une campagne d'action nationale en matière de lutte contre les discriminations (discriminations au sens de l'article 19 du Traité de Lisbonne). Ainsi, même si les migrants ne sont pas directement visés, cette campagne menée par l'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration notamment avec le soutien du Programme Communautaire PROGRESS vise à la fois le grand public par le biais d'événements médiatisés et des publics plus spécialisés par le biais de projets spécifiques visant notamment les multiplicateurs, les responsables communaux, les juristes ou le milieu du travail. Il y a lieu de noter également que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 16 décembre 2008, la lutte contre les discriminations fait partie intégrante de l'intégration. A cette fin, le Gouvernement a adopté en novembre 2010, son premier plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Bien que en dehors de la période d'observation, le Plan d'action national pour les années 2010 à 2014 ainsi que les priorités pour l'année 2011 sont annexés à la présente.

Fichiers : OLAI\_PAN\_2010-2014.pdf et OLAI\_Priorites\_2011.pdf

---

## **Article 19 § 2**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Patrie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à adopter, dans les limites de leur juridiction, des mesures appropriées pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil de ces travailleurs et de leur famille et à leur assurer, dans les limites de leur juridiction, pendant le voyage, les services sanitaires et médicaux nécessaires, ainsi que de bonnes conditions d'hygiène;"*

**A. Prière de donner des indications sur les mesures prises en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants, ainsi que sur les formalités administratives de départ et d'accueil <sup>(1)</sup>**

---

<sup>(1)</sup> Convention internationale du Travail n° 97 (Travailleurs migrants, Révisée)

**B. Prière d'indiquer comment les services sanitaires et médicaux mentionnés dans ce paragraphe sont organisés et fonctionnent.**

Aucun changement n'est à signaler.

**Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux**

S'agissant de l'examen médical auquel devront se soumettre les candidats à l'immigration, il y a lieu de distinguer entre les ressortissants des parties à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse, d'une part, et le ressortissant de pays tiers, d'autre part.

Concernant les ressortissants des parties à l'Accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse (et des membres de leur famille), l'article 28 de la loi du 29 août 2009 concernant la libre circulation des personnes et l'immigration précise que

« **Art. 28.** (1) *Les maladies justifiant les mesures restrictives de la libre circulation visées à l'article 27, paragraphe (1) sont les maladies potentiellement épidémiques telles que définies dans les instruments pertinents de l'Organisation mondiale de la santé, ainsi que d'autres maladies infectieuses contagieuses énumérées par règlement grand-ducal.*

(2) *Exceptionnellement, et si des indices sérieux le justifient, le bénéficiaire du droit de séjour peut être soumis à un examen médical, dans les trois mois suivant son arrivée, afin qu'il soit attesté qu'il ne souffre pas d'une des maladies visées au paragraphe qui précède. Les frais de l'examen médical visé au présent paragraphe sont à la charge de l'Etat.*

*L'examen médical prévu à l'alinéa qui précède ne peut pas avoir un caractère systématique.*

(3) *L'examen médical visé au paragraphe (2) qui précède, sera effectué par un médecin de la Direction de la santé délégué à cet effet par le ministre ayant la Santé dans ses attributions, selon les modalités à déterminer par règlement grand-ducal.*

(4) *La survenance de maladies après une période de trois mois suivant l'entrée sur le territoire ne peut justifier la prise d'une décision d'éloignement du territoire. »*

S'agissant des ressortissants de pays tiers, il est renvoyé à l'article 41 de la loi du 29 août 2009 concernant la libre circulation des personnes et l'immigration.

Cet article dispose que

« **Art. 41.** (1) *Le ressortissant de pays tiers devra se soumettre à un examen médical avant de solliciter la délivrance du titre de séjour. Cet examen sera effectué par un médecin établi au pays et y autorisé à exercer en qualité de médecin généraliste, de médecin spécialiste en médecine interne ou de médecin spécialiste en pédiatrie. Les modalités ainsi que le contenu de l'examen médical sont déterminés par règlement grand-ducal.*

(2) *L'examen médical visé au paragraphe (1) qui précède, n'est pas systématique pour le ressortissant de pays tiers, résident de longue durée dans un autre Etat membre, ni pour un membre de sa famille.*

(3) *A l'issue de l'examen il est délivré un certificat indiquant que le ressortissant de pays tiers remplit ou ne remplit pas les conditions médicales autorisant son séjour sur le territoire. Tout*

certificat doit être communiqué au médecin délégué visé à l'article 28, paragraphe (3), qui en vérifie la conformité avec les dispositions du présent article et celles prises pour son exécution. Après vérification, le certificat est joint à la demande de délivrance du titre de séjour visée à l'article 40, paragraphe (2). Le titre de séjour est refusé à la personne qui refuse de se soumettre au contrôle médical prévu.

(4) Lorsque le résultat de l'examen médical fait apparaître que le ressortissant de pays tiers souffre d'une affection nécessitant des soins, un certificat spécifique contenant les conclusions de l'examen est établi en triple exemplaire et transmis sous pli confidentiel fermé avec la mention «secret médical» à l'intéressé, au médecin délégué et, à la demande de l'intéressé, à son médecin traitant.

(5) Les frais résultant du contrôle médical et de la délivrance du certificat médical sont à charge du ressortissant de pays tiers, à moins qu'il ne s'agisse d'un résident de longue durée d'un autre Etat membre ou d'un membre de sa famille.

(6) Un règlement grand-ducal détermine les maladies et infirmités sur lesquelles portera l'examen visé au présent article et organise les modalités de l'examen. Il définira les modalités concernant l'établissement et la délivrance du certificat médical. »

Le règlement d'exécution dont question à l'article 41 ci-dessus, est le règlement grand-ducal du 3 février 2009 relatif au contrôle médical des étrangers. Ce texte stipule que :

« **Art. 1er.** Le présent règlement a pour objet de déterminer les modalités ainsi que le contenu de l'examen médical visé aux articles 28, paragraphe (3) et 41, paragraphes (1) et (6) de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, ci-après «la loi» et d'énumérer certaines maladies infectieuses contagieuses.

**Art. 2.** L'examen médical auquel il est procédé conformément aux articles 28 et 41 de la loi comporte obligatoirement:

1. Un examen clinique général effectué par le médecin qui peut s'entourer d'avis de médecins spécialistes et demander des examens complémentaires.
2. Un test adéquat de dépistage de la tuberculose latente et une radiographie du thorax.
3. Une prise de sang tendant au dépistage de maladies sexuellement transmissibles en fonction de la symptomatologie clinique, à l'exclusion du test VIH/SIDA.
4. Une vérification du statut vaccinal.

L'examen médical auquel il est procédé conformément à l'article 41 de la loi comporte encore:

1. Une mesure de la glycémie capillaire pour les personnes présentant du fait de leurs antécédents, leur âge ou leur état clinique un risque par rapport au diabète.
2. Un examen urinaire comprenant la recherche de protéines et de sang en fonction de la symptomatologie clinique.

L'examen pulmonaire ainsi que le test à la tuberculine prévus au point 2 de l'alinéa 1er sont effectués dans un centre médico-social de la ligue luxembourgeoise de prévention et d'actions médico-sociales.

Des conseils et des informations sanitaires adaptés ainsi que les adresses des structures de soins et de prévention seront dispensés aux étrangers soumis à ces examens médicaux. Les étrangers seront notamment sensibilisés aux questions de prévention, de dépistage et d'accès aux soins précoces pour les maladies sexuellement transmissibles, et notamment le VIH/SIDA.

**Art. 3.** Le médecin visé au paragraphe 1er de l'article 41 de la loi procédera aux examens nécessaires pour l'éclairer dans son diagnostic et établira un certificat médical en remplissant le formulaire fourni à cet effet par le ministre de la Santé.

A la fin de l'examen médical, il adressera le certificat sous pli fermé dans les meilleurs délais, et au plus tard dans le mois qui suit l'examen, au médecin délégué visé au paragraphe (3) de l'article 28 de la loi.

**Art. 4.** L'examen médical visé à l'article 2 du présent règlement portera sur les maladies ou affections suivantes:

- a) Maladies mentionnées au Règlement Sanitaire International 2005 (RSI) adopté par la cinquante-huitième Assemblée mondiale de la santé respectivement toute maladie évaluée et notifiée en application du RSI;
- b) Tuberculose contagieuse active ou à tendance évolutive;
- c) Troubles mentaux nécessitant des soins et susceptibles de compromettre la sécurité d'autres personnes ou portant atteinte, de façon grave à l'ordre public. Ce diagnostic doit être étayé par un certificat médical établi par un médecin spécialiste en neuropsychiatrie à la demande du médecin délégué. Dans ce cas, le dossier de l'intéressé pourra être mis en suspens par le médecin délégué jusqu'à l'établissement d'un nouveau certificat médical indiquant que la personne n'est pas susceptible de compromettre la sécurité d'autres personnes ou de porter atteinte de façon grave à l'ordre public;
- d) Toxicomanie avérée nécessitant un traitement médical prolongé;
- e) Problème de santé en contradiction manifeste avec l'objet du séjour au Luxembourg dans le cas où le ressortissant de pays tiers ne remplit pas les conditions médicales autorisant son séjour sur le territoire, et notamment le fait d'y vouloir exercer une activité salariée.

**Art. 5.** Le médecin délégué transmet l'avis prévu au paragraphe (3) de l'article 131 de la loi par l'intermédiaire du directeur de la Santé.

**Art. 6.** Le règlement grand-ducal modifié du 17 octobre 1995 relatif au contrôle médical des étrangers est abrogé. »

---

### **Article 19 § 3**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à promouvoir la collaboration, suivant les cas, entre les services sociaux, publics ou privés, des pays d'émigration et d'immigration;"*

**Prière de décrire les mesures prises afin d'assurer la collaboration entre les services mentionnés, des pays d'immigration et des pays d'émigration, en distinguant les modalités de cette collaboration avec les services sociaux des pays d'origine ou de destination des migrants qui sont Parties Contractantes.**

Aucun changement n'est à signaler.

## Article 19 § 4

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à garantir à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire, pour autant que ces matières sont régies par la législation ou la réglementation, ou sont soumises au contrôle des autorités administratives, un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux en ce qui concerne les matières suivantes:*

- a. la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail;*
- b. l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offertes par les conventions collectives;*
- c. le logement;"*

- A. Prière d'indiquer comment est assuré dans la pratique l'application des mesures législatives, réglementaires et administratives, édictées dans votre pays, pour que les immigrants bénéficient d'un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qui est appliqué aux nationaux en ce qui concerne les matières énumérées dans ce paragraphe <sup>(1)</sup>**
- B. Prière d'indiquer notamment par quels moyens est évitée la discrimination entre étrangers et nationaux pour l'accès aux logements dont disposent les autorités locales.**
- C. Prière d'indiquer par quels moyens est assuré en fait l'absence de discrimination entre les étrangers et les nationaux en ce qui concerne les diverses conditions d'emploi, notamment la rémunération et la formation en cours d'emploi.**

Pas d'éléments nouveaux à signaler.

Concernant la conclusion négative au motif que certaines catégories de travailleurs migrants ne peuvent pas être élus aux comités mixtes d'entreprise, il y a lieu de noter que la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration a modifié de façon fondamentale la situation des ressortissants de pays tiers à l'Union européenne. En effet, si avant l'entrée en vigueur de cette loi chaque ressortissant d'un Etat tiers devait être en possession d'une autorisation de travail valable (de type A à C) s'il souhaitait s'adonner à une occupation salariée, la nouvelle législation a intégré l'autorisation de travail dans l'autorisation de séjour.

Il s'en suit qu'il n'existe plus de permis de type A, B ou C mais uniquement des autorisations de séjour à durée plus ou moins longue selon la durée de séjour au Luxembourg de sorte que la législation en matière de représentation des travailleurs salariés dans les délégations et comités d'entreprises devra être adaptée avant les prochaines élections sociales (2013).

---

<sup>(1)</sup> Conventions internationales du Travail n° 97 (Travailleurs migrants. Révisée) et n° 143 (Travailleurs migrants. Dispositions complémentaires).

Un groupe de travail est actuellement chargé d'élaborer un projet de réforme en matière de dialogue social et il va de soi que le contenu de la réforme sera discuté avec les partenaires sociaux avant le dépôt du projet de loi au Parlement.

### **Article 19 § 5**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs propres nationaux en ce qui concerne les impôts, taxes et contributions afférentes au travail, perçue au titre du travailleurs;"*

**Prière d'indiquer de quelle façon votre pays observe les exigences de cette disposition <sup>(1)</sup>**

Aucun changement n'est à signaler.

-----

### **Article 19 § 6**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à faciliter autant que possible le regroupement de la famille du travailleur migrant autorisé à s'établir lui-même sur le territoire;"*

[L'Annexe à la Charte déclare qu'aux fins d'application de la présente disposition, les termes "famille du travailleur migrant" sont interprétés comme visant au moins l'épouse du travailleur et ses enfants de moins de 21 ans qui sont à sa charge.]

**A. Prière d'indiquer dans quelle mesure le regroupement de la famille des travailleurs migrants est facilité, notamment par des mesures prises en matière de logement.**

**B. Prière d'indiquer quels sont les membres de la famille qui sont pris en considération en vue du regroupement prévu par ce paragraphe.**

**C. Prière d'indiquer s'il est possible de refuser l'entrée d'un membre de la famille en raison de son état physique ou mental, dans le pays où se trouve déjà le travailleur migrant.**

---

<sup>(1)</sup> Conventions internationales du Travail n° 97 (Travailleurs migrants. Révisée) et n° 143 (Travailleurs migrants. Dispositions complémentaires).

Le droit au regroupement familial fait désormais partie du droit positif luxembourgeois depuis le 1er octobre 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration (cf annexe, fichier : MAE\_Loi\_immigration.pdf).

Les membres de famille du ressortissant de pays tiers qui sont pris en considération au terme du regroupement familial sont entre autres : le conjoint, le partenaire, les enfants célibataires âgés de moins de dix-huit ans, les ascendants directs au premier degré à charge du regroupant et privés du soutien familial dans leur pays d'origine, les enfants célibataires âgés de plus de dix-huit ans dans l'incapacité de subvenir à leur propres besoins en raison de leur état de santé.

La législation luxembourgeoise a pleinement tenu compte de la directive 2003/86/CE relative au regroupement familial sous tous ses aspects.

En 2009, 394 autorisations de séjour ont été accordées dans le cadre du regroupement familial; le titre de séjour en qualité de membre de famille de 2.997 personnes a été renouvelé. Pour 2010, ces chiffres sont respectivement de 520 et 2.479.

-----

## **Article 19 § 7**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer à ces travailleurs se trouvant légalement sur leur territoire un traitement non moins favorable qu'à leurs nationaux pour les actions en justice concernant les questions mentionnées dans le présent article;"*

**Prière d'indiquer si les facilités d'accès à la justice ouvertes aux nationaux privés de ressources (exonération des frais de justice ou prise en charge totale ou partielle de ces frais par la collectivité), sont applicables aux travailleurs migrants ou à leur famille <sup>(1)</sup>.**

Aucune modification n'est à signaler.

-----

## **Article 19 § 8**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à garantir à ces travailleurs résidant régulièrement sur leurs territoire qu'ils ne pourront être expulsés que s'ils menacent la sécurité de l'Etat ou contreviennent à l'ordre public et aux bonnes moeurs;"*

---

<sup>(1)</sup> Convention internationale du Travail n° 97 (Travailleurs migrants. Révisée).

**A. Prière d'indiquer les garanties prises en vue d'assurer le respect de cette disposition et de préciser quels sont les documents qui font foi de la résidence régulière et quelles sont les procédures utilisées pour une décision d'expulsion.**

**B. Prière de spécifier les recours ouverts contre de telles mesures d'expulsion.**

Considérant que les parties contractantes s'engagent à garantir à ce que les travailleurs résidant régulièrement sur leur territoire ne puissent être expulsés que s'ils menacent la sécurité publique ou contreviennent à l'ordre public et aux bonnes mœurs, il est permis de se poser la question si le grief avancé par le Comité à l'adresse du Luxembourg – la possibilité d'expulser un étranger s'il ne dispose pas de moyens d'existence légitimes – n'a pas été retenu à tort, alors que l'expulsion pour raisons économiques sous l'empire de l'ancienne législation ne concernait pas l'étranger qui résidait « régulièrement » sur le territoire.

Au-delà, la législation applicable depuis le 1er octobre 2008, prévoit une possibilité de refuser le renouvellement ou de procéder au retrait du titre de séjour et à l'éloignement en l'absence de ressources personnelles suffisantes, l'expulsion étant réservée à l'étranger dont la présence constitue une menace grave pour l'ordre public ou la sécurité publique ou qui réapparaît sur le territoire malgré une interdiction d'entrée prononcée contre lui.

Par ailleurs, avant de procéder au refus du renouvellement ou au retrait du titre de séjour ou avant toute décision d'éloignement comme ci-avant évoqué, les autorités luxembourgeoises tiennent compte notamment de la durée du séjour de la personne concernée sur le territoire luxembourgeois, de son âge, de son état de santé, de sa situation familiale et économique, de son intégration sociale et culturelle dans le pays et de l'intensité de ses liens avec son pays d'origine.

Il y a lieu de retenir que le Luxembourg s'est conformé aux objectifs de la Charte sociale européenne sur ce point.

-----

## **Article 19 § 9**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à permettre, dans le cadre des limites fixées par la législation, le transfert de toute partie des gains et des économies des travailleurs migrants que ceux-ci désirent transférer;"*

**Prière d'indiquer les limites fixées au transfert des gains et des économies migrants <sup>(1)</sup>**

A part les dispositions des articles 51 à 53 de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, aucune modification n'est à signaler.

Ces articles disposent :

---

<sup>(1)</sup> Convention internationale du Travail n° 97 (Travailleurs migrants. Révisée).

« Art. 51. (1) L'autorisation de séjour est accordée par le ministre au ressortissant de pays tiers pour exercer une activité indépendante telle que définie à l'article 3, si les conditions suivantes sont remplies:

1. il justifie qu'il est en possession des qualités requises pour l'exercice de l'activité visée, y compris le cas échéant pour l'inscription aux tableaux d'ordre professionnel et aux registres professionnels respectifs, et il remplit, le cas échéant, les conditions établies par la loi modifiée du 28 décembre 1988 1. réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales; 2. modifiant l'article 4 de la loi du 2 juillet 1935 portant réglementation des conditions d'obtention du titre et du brevet de maîtrise dans l'exercice des métiers;
2. il rapporte la preuve qu'il dispose de ressources adéquates pour l'exercice de l'activité qu'il entend exercer au Grand-Duché de Luxembourg;
3. l'exercice de l'activité visée sert les intérêts du pays qui s'apprécie en termes d'utilité économique, c'est-à-dire, de réponse à un besoin économique, de l'intégration dans le contexte économique national ou local, de viabilité et de pérennité du projet d'entreprise, de création d'emplois, d'investissements notamment en matière de recherche et de développement, d'activité innovante ou encore de spécialisation, ou en termes d'intérêt social ou culturel.

(2) Est assimilé au travailleur qui exerce une activité indépendante visé au paragraphe (1) qui précède, tout demandeur d'une autorisation d'établissement ou d'un agrément ministériel pour le compte d'un exploitant qui se propose d'établir une activité indépendante du type artisanal, industriel, commercial ou agricole sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont il est le mandataire. Est entendu par exploitant toute société, toute association, tout groupement ainsi que toute succursale d'une telle entité qui détiendra l'autorisation ou l'agrément en considération des qualifications du mandataire qui en sera le détenteur. Ne sont pas visées les personnes qui se proposent de devenir titulaire de l'autorisation d'établissement ou de l'agrément ministériel pour le compte d'un exploitant-détenteur déjà légalement établi et réellement actif sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

(3) La commission créée à l'article 151 vérifie si les conditions prévues au paragraphe (1) qui précède, sont remplies.

Art. 52. (1) Le ressortissant de pays tiers autorisé au séjour en vertu de l'article 51 et qui rapporte la preuve qu'il dispose d'un logement approprié, se voit délivrer conformément à l'article 40, un titre de séjour pour «travailleur indépendant», valable pour une durée maximale de trois ans.

(2) Ce titre est renouvelable, sur demande et après avis de la commission créée à l'article 151, pour une durée de trois ans, tant que les conditions visées à l'article 51, paragraphe (1), à l'exception du point 3, sont remplies.

Art. 53. Sans préjudice de l'article 101, le titre de séjour visé à l'article 52 peut être retiré ou refusé d'être renouvelé au travailleur indépendant, si la période au cours de laquelle il ne dispose pas de ressources personnelles suffisantes telles que prévues à l'article 34, paragraphe (2), point 5 dépasse:

- a) trois mois au cours d'une période de douze mois, s'il a séjourné régulièrement sur le territoire pendant moins de deux ans;
- b) six mois au cours d'une période de douze mois, s'il a séjourné régulièrement sur le territoire pendant au moins deux ans. »

-----

## **Article 19 § 10**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie Contractante, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à étendre la protection et l'assistance prévues par le présent article aux travailleurs migrants travaillant pour leur propre compte, pour autant que les mesures en question sont applicables à cette catégorie;"*

**Prière d'indiquer dans quelle mesure les dispositions pertinentes des paragraphes 1 à 9 de l'Article 19 s'appliquent aux travailleurs migrants travaillant à leur propre compte.**

Sous réserve de l'entrée en vigueur de la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration Aucune modification n'est à signaler.