

— Le Luxembourg et la Charte sociale européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

Le Luxembourg a ratifié la Charte sociale européenne le 10/10/1991 en acceptant 69 de ses 72 paragraphes.

Il a signé la Charte sociale européenne révisée le 11/02/1998 mais ne l'a pas encore ratifiée.

Il a signé, mais n'a pas encore ratifié, le Protocole additionnel de 1988 et le Protocole d'amendement de 1991.

Il n'a ni signé ni ratifié le Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives.

La Charte en droit interne

Incorporation automatique dans le droit interne.

Tableau des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3.1	3.2	3.3
4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3	6.4	7.1	7.2
7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1	8.2	8.3	8.4
9	10.1	10.2	10.3	10.4	11.1	11.2	11.3	12.1	12.2	12.3	12.4
13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1	15.2	16	17	18.1	18.2
18.3	18.4	19.1	19.2	19.3	19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10
PA1	PA2	PA3	PA4	PA=Protocole additionnel				Grisée = Dispositions acceptées			

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne ¹

I. Le système de rapports ²

Rapports soumis par le Luxembourg

Entre 1993 et 2022, le Luxembourg a soumis 25 rapports sur l'application de la Charte de 1961.

Le [24^e rapport](#), soumis le 22/02/2021, concerne les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » (articles 3, 11, 12, 13, 14 et article 4 du Protocole additionnel).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2022.

Le 25^e rapport, soumis le 15/02/2022, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 2 du Protocole additionnel) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 3 du Protocole additionnel).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

¹ Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».

Plus d'informations sur les [procédures](#) sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#) et dans le [Digest de jurisprudence du Comité](#).

² D'après une [décision de 2006 du Comité des Ministres](#), les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.

D'après une [décision de 2014 du Comité des Ministres](#), les États ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.

Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la [page web correspondante](#). Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la [section pertinente](#).

Situations de non-conformité ³

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions XXII-1 (2020)

► *Article 10§4 – Droit à la formation professionnelle - Chômeurs de longue durée*

Il n'est pas établi que les ressortissants étrangers, résidant légalement, ont un accès égal à l'aide financière à la formation professionnelle.

► *Article 15§1 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté – Formation professionnelle des personnes handicapées*

Il n'est pas établi qu'il existe des voies de recours adéquates en cas de discrimination fondée sur le handicap dans l'éducation.

► *Article 15§2 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté – Emploi des personnes handicapées*

Il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'emploi soit effectivement garantie aux personnes handicapées.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions XXII-2 (2021)

-

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions XXI-3 (2018)

► *Article 2§3 – Droit à des conditions de travail équitables - Congés payés annuels*

Tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

► *Article 2§4 – Droit à des conditions de travail équitables – droit à une compensation en temps en cas de travaux dangereux ou insalubres – Conclusions XXI-1(2016)*

Malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.

► *Article 4§2 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*

Il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires soit suffisamment garanti.

► *Article 4§3 – Droit à une rémunération équitable – Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération*

Il n'est pas établi que le principe de l'égalité de rémunération soit respecté dans la pratique.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions XXI-4 (2019)

► *Article 7§3 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*

Les enfants encore soumis à l'instruction obligatoire ne sont pas assurés d'avoir une période de repos d'au moins deux semaines consécutives pendant les vacances d'été.

► *Articles 19§2 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Départ, voyage et accueil*

Il n'est pas établi que les mesures prises pour faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants et de leurs familles soient suffisantes.

► *Articles 19§6 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Regroupement familial*

Les prestations sociales sont exclues du calcul du revenu du travailleur migrant ayant introduit une demande de regroupement familial ;

³ Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la [base de données HUDOC](#).

- Il n'est pas établi que le refus de regroupement familial pour des raisons de santé soit strictement limité aux cas où une maladie ou un état de santé constitue une menace sérieuse pour la sécurité ou l'ordre public ;
- Il n'est pas établi que le droit au regroupement familial soit assorti d'un mécanisme efficace de recours ou de contrôle.

► *Articles 19§8 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Garanties relatives à l'expulsion*

Il n'est pas établi que les garanties en matière d'expulsion des travailleurs migrants soient suffisantes.

► *Articles 19§9 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Transfert des gains et économies*

Il n'est pas établi des restrictions excessives ne soient pas imposées au droit des migrants de transférer leurs gains et économies.

► *Articles 19§10 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Egalité de traitement pour les travailleurs indépendants*

Les motifs de non-conformité retenus pour les articles 19§2, 19§6, 19§8 et 19§9 de la Charte de 1961 s'appliquent également aux travailleurs migrants indépendants.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le gouvernement luxembourgeois à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶ Article 1§2 - Conclusions XXII-1 (2020)
- ▶ Article 1§4 - Conclusions XXII-1 (2020)
- ▶ Article 10§1 - Conclusions XXII-1 (2020)
- ▶ Article 10§3 - Conclusions XXII-1 (2020)

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

- ▶ Article 3§1 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 3§2 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 11§3 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 12§1 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 12§3 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 13§1 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 13§4 - Conclusions XXII-2 (2021)
- ▶ Article 14§2 - Conclusions XXII-2 (2021)

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

- ▶ Article 2§5 - Conclusions XXI-3 (2018)

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

- ▶ Article 19§5 - Conclusions XXI-4 (2019)

II. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte *(liste non exhaustive)*

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ▶Adoption d'une loi antidiscriminatoire qui comporte une interdiction générale de la discrimination directe et indirecte, notamment au motif du handicap, dans la société (loi du 28 novembre 2006).
- ▶Adoption d'une loi qui interdit la discrimination directe et indirecte, notamment au motif du handicap, entre les travailleurs publics et l'administration (Etat et municipalités) (loi du 29 novembre 2006).

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

▶Le premier plan d'action national pour la promotion des droits des personnes LGBTI a été adopté le 13 juillet 2018. Ce plan pluriannuel définit une approche globale dans le domaine. Il comprend huit chapitres thématiques couvrant différents domaines de la vie, notamment l'éducation, l'emploi et le travail, la santé, la famille, l'accueil et l'intégration, la discrimination, les crimes et discours de haine, l'égalité transgenre et l'égalité intersexe. Le plan comprend de nombreuses actions de sensibilisation et de formation sur les questions d'orientation sexuelle, d'identité de genre et de variations de genre. Ces mesures sont destinées au grand public et à des groupes spécifiques (par exemple, les enfants, les jeunes et les professionnels de la santé).

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

▶Le droit interne ne permettait pas aux syndicats de choisir librement leurs candidats aux élections des comités mixtes d'entreprise, sans considération de nationalité. Autrement dit, les candidats devaient être ressortissants d'États membres de l'UE. La loi du 23 juillet 2015 a modifié la situation et les candidats ne doivent plus obligatoirement être ressortissants d'un État membre de l'Union.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

▶Conformément à l'article L. 343-2 du code du travail, les jeunes travailleurs sont soumis à des examens médicaux à l'embauche, puis à des examens périodiques en cours d'emploi, selon la législation encadrant les services de médecine du travail.

▶Un certain nombre de modifications ont été apportées à la législation concernant l'exploitation sexuelle des mineurs, comme l'incrimination de la consultation de contenus pédopornographiques sur internet (article 384 du code pénal) et l'incrimination de la sollicitation d'enfants à des fins sexuelles (article 358-2).

▶La loi relative à la lutte contre les abus sexuels et l'exploitation sexuelle des enfants, a été adoptée le 21 février 2013. Cette loi transpose la directive 2011/93 et vise à renforcer la protection des enfants contre les abus sexuels, l'exploitation sexuelle et la pédopornographie, à faire en sorte que les infractions donnent lieu à des poursuites effectives, à protéger les droits des victimes et à mettre en place des systèmes de contrôle efficaces.

▶Se référant à un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 29 octobre 2009, la Cour d'appel luxembourgeoise, dans son arrêt du 31 mars 2011, a reconnu que l'article L.337-1 du Code du travail était discriminatoire en ce qu'il ne prévoyait pas la possibilité d'une action judiciaire en dommages et intérêts pour la salariée enceinte ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement pendant son état de grossesse, alors que cette action est ouverte à tout autre salarié licencié.

▶Un cadre juridique pour la médiation en matière civile et commerciale a été mis en place en 2012 (loi du 24 février 2012).

▶Le cadre normatif formé par la loi du 16 décembre 2008 concernant l'accueil et l'intégration des étrangers au Grand-Duché du Luxembourg a été complété par les règlements grand-ducaux du 2 septembre 2011 fixant les conditions d'application et modalités d'exécution relatives au contrat d'accueil et d'intégration ; du 15 novembre 2011 relatif à l'organisation et au fonctionnement des commissions consultatives communales ; du 15 novembre 2011 portant détermination des modalités de désignation des représentants des étrangers au Conseil national pour étranger.

►La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises a supprimé les comités mixtes. L'article 5 alinéa 2 de la loi du 23 juillet 2015 prévoit le maintien des délégations et comités mixtes existants jusqu'aux prochaines élections sociales.

►Le règlement grand-ducal du 10 février 2009 relatif au contrôle médical des étrangers a précisé le contenu des examens et les problèmes de santé en contradiction manifeste avec l'objet du séjour au sens de la loi du 29 août 2008 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Conformément à la loi du 15 décembre 2017, la durée du congé postnatal a été portée de huit à douze semaines.