

— 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 2019, le Luxembourg a soumis 21 rapports sur l'application de la Charte de 1961.

Le [21^{ème} rapport](#), soumis le 31/12/2018, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail » (articles 2, 4, 5, 6 et articles 2 et 3 du Protocole additionnel).

Les Conclusions portant sur ces dispositions ont été publiées en mars 2019. L'échéance pour remettre le 21^e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et le Luxembourg l'a présenté le 31 décembre 2018. Les informations sur l'article 6 ont été transmises trop tard pour pouvoir être examiné. Le Comité l'examinera avec son prochain rapport sur cette disposition.

Le 22^{ème} rapport, qui devait être soumis le 31/10/2018, doit concerner les dispositions acceptées relatives au groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants », à savoir:

- droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- droit des travailleuses à la protection de la maternité (article 8) ;
- droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique (article 16) ;
- droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique (article 17) ;
- droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance (article 19).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en janvier 2020.

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 XXI-1 (2016)

► *Article 154 - Droit au travail – Orientation, formation et réadaptation professionnelles*

Il n'est pas établi que le droit des personnes handicapées à l'intégration en milieu ordinaire soit effectivement garanti en matière de formation.

► *Article 1551 – 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 que les personnes handicapées jouissent effectivement de l'égalité d'accès au système de formation ordinaire.

► *Article 1552 – 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 XXI-2 (2017)

► *Article 352 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Application des règlements de sécurité et d'hygiène (Art. 3-3 1961 RESC)*

Les mesures visant à réduire le nombre d'accidents mortels sont insuffisantes.

► *Article 1251 - Droit à la sécurité sociale - Existence d'un système de sécurité sociale*

Le montant minimum des pensions de vieillesse et invalidité est insuffisant.

► *Article 1254 – Droit à la sécurité sociale – sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les Etats*

L'égalité de traitement en matière d'accès aux prestations familiales n'est pas garantie aux ressortissants de tous les autres États parties.

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

► *Article 253 - 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 254 – 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 452 – 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 453 – 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 XX-4 (2015)

► *Article 753 - 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'obligation de scolarité ne sont pas assurés de bénéficier d'une période de repos ininterrompu d'au moins deux semaines pendant les vacances d'été.

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

► *Article 7§5 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Rémunération équitable*

- Les salaires des jeunes travailleurs ne sont pas équitables ;
- Il n'est pas établi que les allocations versées aux apprentis soient appropriées.

► *Articles 19§2 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Départ, voyage et accueil, et 19§10*

- Il n'est pas établi que les mesures destinées à faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants sont adéquates ;
- Il n'est pas établi que des mesures destinées à assurer les services sanitaires, la prise en charge médicale et les conditions d'hygiène durant le voyage ont été adoptées.

► *Articles 19§4 - Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance - Egalité en matière d'emploi, de droit syndical et de logement*

Il n'est pas établi que les travailleurs migrants se trouvant légalement sur le territoire national bénéficient d'un traitement non moins favorable que les nationaux en ce qui concerne la rémunération et les autres conditions d'emploi et de travail.

► *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 et 19§4 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 10§4 - Conclusions XXI-1 (2016)

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

- ▶ Article 13§1 - Conclusions XXI-2 (2017)
- ▶ Article 13§4 - Conclusions XXI-2 (2017)
- ▶ Article 14§2 - Conclusions XXI-2 (2017)

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

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

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

- ▶ Article 19§3 - Conclusions XX-4 (2015)
- ▶ Article 19§6 - Conclusions XX-4 (2015)
- ▶ Article 19§8 - Conclusions XX-4 (2015)
- ▶ Article 19§9 - Conclusions XX-4 (2015)

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 »

-

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.