



31/12/2018

RAP/Cha/LUX/21(2018)

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961**

21e rapport sur la mise en œuvre de la  
Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOVERNMENT DU LUXEMBOURG**

Articles 2, 4, 5 et 6  
pour la période 01/01/2013 – 31/12/2016

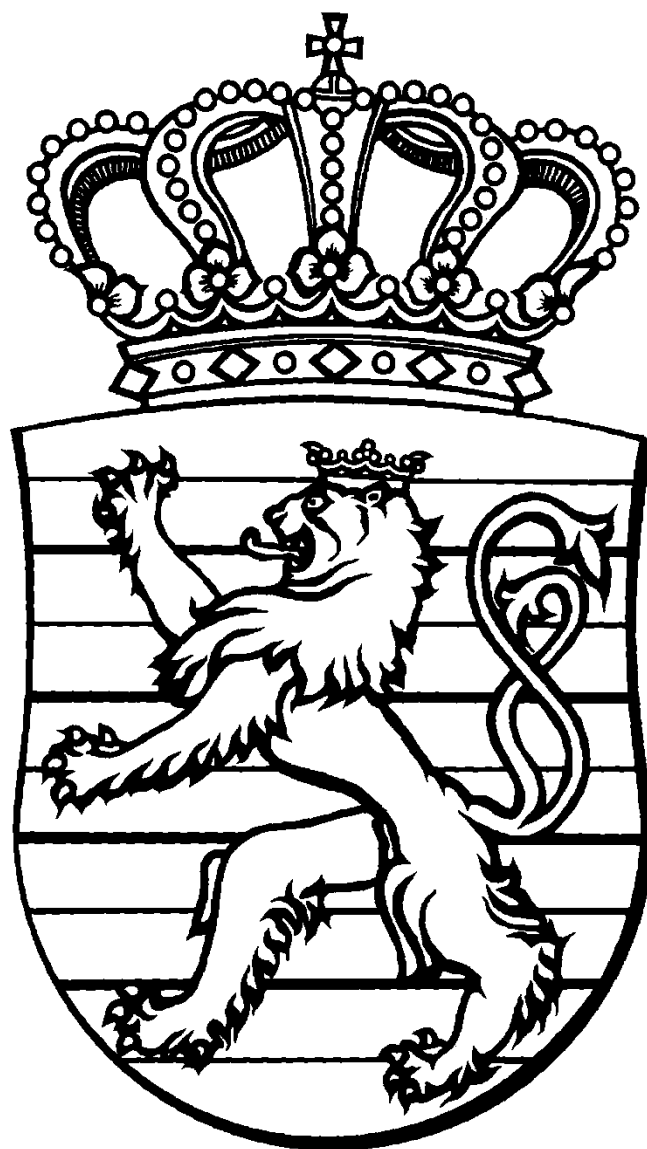
Rapport enregistré par le Secrétariat le  
31 décembre 2018

**CYCLE XXI-3 (2018)**



GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

**MINISTERE DU TRAVAIL ET DE  
L'EMPLOI**



**CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

21<sup>e</sup> Rapport du Luxembourg

**S o m m a i r e**

Page

<b>Article 2</b>	<b>Droit à des conditions de travail équitables</b>	
	§ 1 Durée raisonnable du travail journalier	6
	§ 2 Jours fériés payés	6
	§ 3 Congés payés annuels	12
	§ 4 Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas d'occupation à des travaux dangereux ou insalubres	13
	§ 5 Repos hebdomadaire	16
<b>Article 4</b>	<b>Droit à une rémunération équitable</b>	
	§ 1 Rémunération suffisante	18
	§ 2 Rémunération majorée pour les heures supplémentaires payées	23
	§ 3 Non-discrimination entre travailleurs et travailleuses en matière de rémunération	23
	§ 4 Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi	24
	§ 5 Limitation des retenues sur salaire	25
<b>Article 5</b>	<b>Droit syndical</b>	27
<b>Article 6</b>	<b>Droit de négociation collective</b>	
	§ 1 Consultation paritaire	31
	§ 2 Promotion de l'institution de procédures de négociation volontaire	40
	§ 3 Conciliation et arbitrage	43
	§ 4 Droit aux actions collectives	45

## ARTICLE 2

### DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

#### Article 2 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent."*

Aucune modification n'est à signaler.

Quant à la demande par le comité européen des droits sociaux d'exemples sur le régime des astreintes, le Luxembourg applique la directive n° 93/104 sur l'aménagement du temps de travail ainsi que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, jurisprudence qui continue à suivre son cours.

Pour les grandes lignes de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne il est renvoyé à l'extrait d'une publication de 2015 de M. François Biltgen, juge à la Cour de justice de l'Union Européenne, qui est reprise ci-après.

## L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU RYTHME DE LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE

Voilà plus de trente ans que la directive n° 93/104 sur l'aménagement du temps de travail a été adoptée. Son interprétation s'est faite au rythme de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, jurisprudence qui continue à suivre son cours.

Après un rappel du cadre réglementaire (I) est analysée d'abord la jurisprudence en matière de temps de travail (II), ensuite celle concernant le droit au congé annuel (III), enfin celle relative à l'éventuel effet direct horizontal des dispositions en cause (IV). Une dernière partie est consacrée aux tentatives de révision de la directive de la part du législateur européen (V).

### I. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'Acte unique européen du 17 février 1986 a introduit, par le biais de l'article 118A<sup>1</sup>, une base juridique spécifique en matière de politique sociale. Sur ce fondement, le Conseil a adopté, le 12 juin 1989, la directive de base n° 89/391<sup>2</sup>. Par la suite ont été adoptées un certain nombre de directives particulières, dont la directive n° 93/104<sup>3</sup>. Celle-ci, modifiée par la directive n° 2000/34<sup>4</sup>, a été codifiée par la directive n° 2003/88<sup>5</sup>. Des dispositions sectorielles régissent le transport routier, les activités en mer et l'aviation civile.

Dans son arrêt du 12 novembre 1996, Royaume-Uni/Conseil<sup>6</sup>, la Cour a confirmé que la directive n° 93/104 a été valablement adoptée sur le fondement de l'article 118A<sup>7</sup>, mais elle a toutefois annulé son article 5, deuxième al., selon lequel le repos hebdomadaire de vingt-quatre heures sans interruption au cours de chaque période de sept jours comprenait, en principe, le dimanche, alors que le Conseil était resté en défaut d'expliquer en quoi le dimanche, comme jour de repos hebdomadaire, présenterait un lien plus important avec la santé et la sécurité des travailleurs qu'un autre jour de la semaine<sup>8</sup>.

Par la suite, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a confirmé, dans son article 31, le droit de tout travailleur à des « conditions de travail justes et équitables », en précisant au paragraphe 2 du même article que « tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».

La directive n° 93/104, coordonnée par la directive n° 2003/88, oblige les États membres à prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie :

---

<sup>1</sup> Devenu art. 187 C.E., actuellement art. 153 du T.F.U.E.

<sup>2</sup> Directive n° 89/391/C.E.E. concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (J.O. L 183, pp. 1-8) ; modifiée successivement par le règlement (C.E.) n° 1882/2003 (J.O. L 284, pp. 1-53) ; par la directive n° 200730/C.E. (J.O. L 165, pp. 21-24) et par le règlement (C.E.) n° 1137/2008 (J.O. L 311, pp. 1-54)

<sup>3</sup> Directives n° 93/104/C.E. concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (J.O. L 307, pp. 18-24)

<sup>4</sup> Directive n° 2000/34/C.E. du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000 (J.O. L 195, pp. 41-45)

<sup>5</sup> Directive n° 2003/88/C. E. du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (J.O. L 299/9, pp. 9-19)

<sup>6</sup> Arrêt Royaume-Uni/Conseil, C-84/94, EU:C:1996:431 ; Voy. égal. concl. av. gén. M. LÉGER dans l'aff. Royaume- Uni/Conseil, C-84/94, EU:C:1996:93

<sup>7</sup> Voy. égal. en ce sens l'arrêt BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, pt 60.

<sup>8</sup> Arrêt Royaume-Uni/Conseil, EU:C:1996:431, pts 37 et 49.

- d'une période minimale de repos journalier de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures (art. 3) ;
- d'un temps de pause pour un travail journalier supérieur à six heures (art. 4) ;
- d'une période minimale de vingt-quatre heures de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de sept jours, et qui s'ajoute aux onze heures de repos journalier (art. 6) ;
- d'une durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires [art. 6) ;
- d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines (art. 7).

Des dispositions spécifiques s'appliquent à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail (art. 8 à 13). Les États membres peuvent fixer des périodes de référence pour l'application des articles 5 à 8 (art. 16). Par ailleurs, la directive n° 93/104 prévoit que les articles 3 à 6, 8 et 16 peuvent faire l'objet de dérogations opérées par les États membres ou les partenaires sociaux, étant entendu que, en cas de dérogation, des périodes équivalentes de repos compensateur doivent être accordées aux travailleurs concernés (art. 17 à 19). L'article 18 de la directive n° 93/104 (art. 22 de la directive n° 2003/88) prévoit qu'un État membre peut ne pas appliquer l'article 6 (durée hebdomadaire du temps de travail), tout en respectant certaines conditions (clause dite opt-out).

## II. LE TEMPS DE TRAVAIL

Les « arrêts fondateurs » s'agissant du champ d'application, de la définition du temps de travail ainsi que de la mise en oeuvre des dérogations de la directive sont les arrêts du 3 octobre 2000, Simap<sup>9</sup>, et du 9 septembre 2003, Jaeger<sup>10</sup>. La Cour a dès le départ retenu une interprétation large du droit au repos tel que prévu par la directive n° 93/104 et ne s'en est pas départie par la suite<sup>11</sup>.

### A. Le champ d'application de la directive

L'arrêt Siinap a précisé que le champ d'application de la directive n° 93/104 est défini par référence à la directive de base n° 89/391, dont l'article 2, paragraphe 2, dispose qu'elle n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile, s'y opposent de manière contraignante. Selon la Cour, il résulte aussi bien de l'objet de la directive n° 93/104, à savoir la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, que du libellé de son article 2, paragraphe 1, que le champ d'application de la directive doit être conçu de manière large et que les exceptions doivent être interprétées de manière stricte. L'exception se référant à certaines activités spécifiques de la fonction publique destinées à assurer l'ordre et la sécurité publics, indispensables au bon déroulement de la vie en société, la Cour a jugé que, dans des conditions normales, l'activité du personnel des équipes de premiers soins ne peut pas être assimilée à de telles activités<sup>12</sup>.

Cette approche a été maintenue, notamment, dans l'arrêt Pfeiffer e. a. du 5 octobre 2004<sup>13</sup>, lequel a précisé, au sujet de travailleurs au service de la Croix-Rouge allemande, que l'exception visée ne joue qu'en cas de circonstances d'une gravité et d'une ampleur exceptionnelles - par exemple une catastrophe - qui se caractérisent par le fait qu'elles ne se

<sup>9</sup> Arrêt Simap, C-303/98, EU:C:2000:528 ; voy. égal. cond.av. gén. M. SAGGIO dans l'affaire Simap, C-303/98, EU:C:1999:621

<sup>10</sup> Arrêt Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437 ; voy. égal. concl. av. gén. M. RUIZ-JARABO COLOMER dans l'aff. Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:209

<sup>11</sup> Ainsi, si le respect des obligations énoncées par la directive ne saurait aller jusqu'à contraindre l'employeur à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement les périodes de repos auxquelles ils ont droit, en revanche, des lignes directrices adressées aux partenaires sociaux laissant entendre que les employeurs n'ont aucune obligation de mettre les travailleurs en mesure d'exercer un tel droit sont clairement susceptibles de vider les droits consacrés par la directive de leur substance et ne sont pas conformes à l'objectif de cette dernière (arrêt Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, pts 43 et 44).

<sup>12</sup> Arrêt Simap, EU:C:2000:528, pts 29 à 41.

<sup>13</sup> Arrêt Pfeiffer e. a., C-397/01, EU:C:2004:584, pt 55.

prêtent pas, par nature, à une planification du temps de travail des équipes d'intervention et de secours. Elle l'a été encore dans l'ordonnance Personalrat der Feuerwehr Hamburg du 14 juillet 2005<sup>14</sup>, dans laquelle la Cour n'a pas non plus appliqué l'exception visée à des activités de sapeurs-pompier, dès lors que celles-ci sont effectuées dans des conditions habituelles, conformément à la mission impartie au service concerné, et ce alors même que les interventions auxquelles ces activités peuvent donner lieu sont, par nature, non prévisibles et susceptibles d'exposer les travailleurs qui les exécutent à certains risques quant à leur sécurité et/ou à leur santé<sup>15</sup>.

La Cour a également souligné qu'il est sans intérêt de savoir si le travailleur se trouve engagé en qualité d'ouvrier, d'employé ou de fonctionnaire, ou encore si son lien d'emploi relève du droit public ou du droit privé<sup>16</sup> (16).

## **B. La définition du temps de travail et du temps de repos**

Dans l'arrêt Simap, la Cour a précisé que la notion de temps de travail doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre. Selon la Cour, la directive n° 93/104 définit le temps de travail comme la période durant laquelle, premièrement, le travailleur est au travail, deuxièmement, à la disposition de l'employeur et, troisièmement, dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Or, ces trois éléments caractéristiques de la notion de temps de travail sont présents dans les périodes de garde des médecins des équipes de premiers soins selon un régime de présence physique dans rétablissement de santé. En effet, même si l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances, l'obligation faite à ces médecins d'être présents et disponibles sur le lieu de travail en vue de la prestation de leurs services professionnels doit être considérée comme relevant de l'exercice de leurs fonctions<sup>17</sup>. S'agissant en revanche des gardes, selon le système qui se limite à exiger que les médecins soient accessibles en permanence tout en ayant, le cas échéant, le droit de rester à domicile, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme temps de travail<sup>18</sup>.

L'arrêt Jaeger<sup>19</sup> complète et « synthétise » l'arrêt Simap. La Cour y a souligné que les notions de temps de travail et de période de repos au sens de la directive n° 93/104 ne doivent pas être interprétées en fonction des prescriptions des différentes réglementations des États membres, mais qu'elles constituent des notions de droit communautaire qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive. Seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à celle-ci sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme desdites notions dans l'ensemble des États membres<sup>20</sup>. Selon cette interprétation, ne doivent pas être considérées comme temps de repos les périodes du service de garde pendant lesquelles le médecin doit être présent sur le lieu désigné par l'employeur, même s'il n'est pas effectivement sollicité pour accomplir une tâche professionnelle et qu'il peut se reposer<sup>21</sup>.

---

<sup>14</sup> Ordonnance Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, pt 59.

<sup>15</sup> (15) La COUT a confirmé cette approche dans les arrêts Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609) et Fuß II (C-429/09, EU:C:2010:717), concernant un sapeur-pompier employé dans un service d'intervention du secteur public, qui avait été soumis à une mutation forcée au motif d'avoir demandé que la durée moyenne de travail hebdomadaire soit respectée.

<sup>16</sup> Voy. en ce sens l'arrêt BECTU, EU:C:2001:356, pis 45 et 46 ; ordonnance May, C-519/09, EU:C:2011:221, pt 18. Voy. égal. l'arrêt Commission/Espagne, C-158/09, EU:C:2010:292, pt 10 : la directive doit s'appliquer également au personnel non civil des administrations publiques.

<sup>17</sup> Arrêt Simap, EU:C:2000:528, pts 47 et 48.

<sup>18</sup> Arrêt Simap, EU:C:2000:528, pt 50.

<sup>19</sup> M. SCHMITT, Droit du Travail de l'Union européenne, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 130.

<sup>20</sup> Arrêt Jaeger, EU:C:2003:437, pt 58.

<sup>21</sup> Arrêt Jaeger, EU:C:2003:437, pt 69.



Dans l'ordonnance du 3 juillet 2001, CIG<sup>22</sup>, la Cour a étendu cette jurisprudence au personnel médical et infirmier travaillant dans les services de garde, dans les équipes de premiers soins et dans d'autres services dans lesquels sont traitées les urgences extrahospitalières. La Cour a également appliqué cette jurisprudence, qui ne prévoit pas de période intérimaire entre le temps de travail et le temps de repos, dans l'arrêt Deltas du 1er décembre 2005<sup>23</sup>, afin de s'opposer à un système de périodes de garde effectuées sur le lieu de travail, dans des établissements médico-sociaux, selon un horaire d'équivalence permettant, en raison du caractère intermittent de l'activité, de décompter une heure de présence pour une durée moindre<sup>24</sup>.

Dans l'arrêt Pfeiffer<sup>25</sup>, la Cour a retenu pour la première fois que la limite maximale de quarante-huit heures en ce qui concerne la durée moyenne de travail par semaine, y compris les heures supplémentaires, constitue une règle de droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé, se référant à cet égard à la formulation consacrée dans l'arrêt BECTU quant au droit au congé annuel payé<sup>26</sup>.

La Cour a ainsi suivi conséquemment une approche dichotomique de la période de travail, distinguant uniquement entre le travail et le repos, tout ce qui n'est pas une période de repos constituant une période de travail<sup>27</sup>. La jurisprudence est fermement établie et peut être déclinée à d'autres activités professionnelles<sup>28</sup>.

Il importe toutefois de préciser que la directive se borne à réglementer l'aménagement du temps de travail et ne s'applique pas à la rémunération des travailleurs<sup>29</sup>.

### **C. La mise en oeuvre des dérogations prévues par la directive**

Alors que la directive n° 93/104 a conféré aux États membres le droit de prévoir des dérogations à l'application de certains articles relatifs à la durée du travail, la Cour a consacré une jurisprudence d'interprétation stricte en la matière.

A cet égard, il a été jugé dans l'arrêt Simap que le paragraphe 4 de l'article 17 de la directive n° 93/104 relatif aux dérogations concernant la période de référence a un effet direct et confère au particulier un droit à ce que la période de référence n'excède pas douze mois<sup>30</sup>.

La Cour a également délimité la portée du paragraphe 2 de l'article 17 de cette directive, qui prévoit, notamment, des dérogations quant à la durée du repos journalier ou hebdomadaire, sous condition d'accorder des périodes équivalentes de repos compensateur aux travailleurs concernés, conformément au paragraphe 3 de cet article.

La Cour a jugé, dans son arrêt Jaeger<sup>31</sup>, que, pour relever des dispositions dérogatoires énoncées à l'article 17, paragraphe 2, de la directive n° 93/104, une réduction de la période

---

<sup>22</sup> Ordonnance CIG, C-241/99, EU:C:2001:371.

<sup>23</sup> (23) Arrêt Deltas e. a., C-14/04, EU:C:2005:728, pts 43 et 58.

<sup>24</sup> À noter que la Cour n'a pas suivi les conclusions de l'avocat général M. Ruiz-Jarabo Colomer, C-14/04, EU:C:2005:448, qui avait préconisé de pondérer la moindre intensité du travail fourni durant les périodes d'inactivité. Pour une analyse de ces conclusions en rapport avec la révision de la directive, alors en cours, voy. T. NOWAK, « The working time directive and the European Court of Justice », *Journal of European and Comparative Law*, vol. 16, n° 4, 2008, pp. 447-471.

<sup>25</sup> Arrêt Pfeiffer e. a., EU:C:2004:584, pt100.

<sup>26</sup> Arrêt BECTU, EU:C:2001:356, pts 43 et 47.

<sup>27</sup> Voy. R. BUSCHMANN, « Europäisches Arbeitsrecht », *Festschrift für Franz Josef Düwell zum 65. Geburtstag* (M. WOLMERATH, dir.), Baden-Baden, Nomos, 2011, p. 37.

<sup>28</sup> Voy. par ex. ordonnance Grigore C-258/10, EU:C:2011:122 pour la fonction de garde forestier.

<sup>29</sup> Arrêt Deltas e. a., BU:C:2005:728, pt 38; ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pt 32, et jurisprudence y citée et Grigore, EU:C:2011:122, pt 83.

<sup>30</sup> Arrêt Simap, EU:C:2000:528, pt 70.

de repos journalier de onze heures consécutives par l'accomplissement d'un service de garde qui s'ajoute au temps de travail normal est subordonnée à la condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés à des moments qui « succèdent immédiatement » aux périodes de travail correspondantes. En outre, une telle réduction de la période de repos journalier ne saurait en aucun cas aboutir à un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures.

Le principe ainsi dégagé par la Cour, selon lequel la dérogation prévue au paragraphe 3 de l'article 17 de la directive ne peut être mise en œuvre que si les conditions du paragraphe 2 sont strictement respectées, a encore été confirmé dans les arrêts du 14 octobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*<sup>32</sup>, et du 21 octobre 2010, *Accardo*<sup>33</sup>.

### **III. Le droit au congé annuel**

#### **IV. L'éventuel effet direct horizontal des dispositions en cause**

-----

---

<sup>31</sup> Arrêt *Jaeger*, EU:C:2003:437, pts 97 et 103

<sup>32</sup> Arrêt *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, pts 33 et 46 : application du principe à des contrats d'engagement éducatif pour des activités occasionnelles et saisonnières dans des centres de vacances et de loisir.

<sup>33</sup> Arrêt *Accardo e. a.*, C-227/09, EU:C:2010:624, pt 36 : le paragraphe 3 de l'article 17 revêt une portée autonome et peut concerner une profession non énumérée au paragraphe 2 (agents policiers), mais doit être interprété de façon stricte.

## Article 2 § 2

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à prévoir des jours fériés payés;"*

Aucune modification n'est à signaler.

-----

## Article 2 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de deux semaines au minimum."*

Aucune modification n'est à signaler.

### **Réponse aux questions du Comité Européen des Droits Sociaux**

- 1) Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Le Code du travail ne prévoyant pas d'autre disposition, le congé annuel de récréation du salarié pourrait théoriquement être reporté intégralement à l'année suivante.

Il convient cependant de bien voir que les entreprises doivent provisionner le congé non encore accordé dans leurs bilans annuels de sorte qu'il est peu probable qu'un employeur refuse l'octroi du congé intégral à un de ses collaborateurs.

- 2) Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité pour les salariés de reporter les jours de congés annuels inutilisés pour cause de maladie.

Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) du 20 janvier 2009 (affaire C-350/06 et C-520/06) a cependant décidé qu'une législation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel s'éteint à la fin de la période de référence ou d'une période de report sans que le salarié n'ait eu la possibilité d'exercer son droit, est contraire à la Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, directive que le Luxembourg a transposée par la loi du 19 mai 2006.

La maladie constitue donc à présent un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report - qui correspond soit à la période allant jusqu'à la fin de l'année suivante au cas où il s'agit du congé proportionnel de la première année d'embauche, soit à la période allant jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans le cas normal du congé annuel de récréation non encore pris -, mais

même au-delà, si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report.

A noter que les juges nationaux appliquent désormais cette jurisprudence (Tribunal du travail, 25 février 2009, n° 826/2009 du rôle).

-----

## Article 2 § 4

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer aux travailleurs employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées, soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;"*

Le Code du travail luxembourgeois, en vertu de son article L.311-1, poursuit l'objectif d'instaurer des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail.

*« A cette fin, il comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée des employeurs et des salariés, la formation des salariés et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en oeuvre desdits principes. »*

Conformément à l'article L.311-2 du Code du travail, on entend par prévention, *« l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels »*.

En vertu de l'article L.312-2 (4) du Code du travail, *« l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de rétablissement évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. »*

Le but poursuivi par cette évaluation des risques est de combattre les risques à la source. Il s'agit donc d'éliminer dès le départ les risques ou du moins de réduire les risques existants et de déterminer les mesures requises pour assurer la sécurité et la santé des salariés à leur poste de travail. La prédite évaluation permettra également la réalisation d'un inventaire des postes à risque.

Le Code du travail définit à son article L. 326-4 les postes à risques de façon suivante :

*«(1) Est considéré comme poste à risques:*

- 1. tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérogènes;*
- 2. tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou de tiers ainsi que tout poste de*

*travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.*

*(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:*

- 1. les activités qui aggravent {a diminution de vigilance au salarié de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en oeuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;*
- 2. les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié de nuit tels que tes travaux exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif. {... }»*

Les salariés qui occupent un poste à risques sont tenus de suivre une formation appropriée, de subir un examen médical obligatoire avant l'embauche et se soumettre à des examens périodiques.

L'employeur est obligé de nommer, conformément à [l'article L.312-3 du Code du travail, un ou plusieurs travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de rétablissement. Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 détermine le nombre requis de travailleurs désignés en fonction de la taille et de la nature des activités de [l'entreprise, ainsi que les capacités requises des travailleurs désignés et la formation imposée aux travailleurs désignés (<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2006/06/09/n1/io>).

Les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié afin de pouvoir s'acquitter de leurs missions, définies à l'article 4 du règlement grand-ducal précité :

*«Le travailleur désigné doit connaître la législation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs ou travail, applicable à l'entreprise dans laquelle il est occupé et il doit disposer des connaissances techniques nécessaires pour évaluer les problèmes de sécurité et de santé des travailleurs au travail. Il doit être capable :*

- d'assumer et d'organiser la surveillance générale du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs;*
- de définir une stratégie de l'entreprise pour développer la sécurité et la santé de ses travailleurs;*
- de surveiller les méthodes de travail et les moyens mis en oeuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents;*
- d'accomplir des visites régulières de sécurité;*
- de gérer /es registres de sécurité et de tenir les livres d'entretien;*
- d'élaborer, de tenir à jour et de communiquer les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation;*
- de préparer, d'organiser et de diriger les exercices d'évacuation;*
- d'évaluer la situation de l'entreprise ou de rétablissement en matière de sécurité et de santé ou travail;*
- d'entretenir les relations avec l'Inspection du travail et des mines, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.»*

Le règlement grand-ducal précité fixe le temps de travail minimal que le travailleur désigné doit avoir à sa disposition pour l'accomplissement de ses missions, en fonction de la taille et de la nature des activités de l'entreprise concernée. Le temps minimal à disposition du travailleur désigné, ainsi que le nombre de travailleurs désignés à nommer par [employeur] varient également en fonction des postes à risques identifiés.

En outre, il convient de noter que, conformément à l'article L. 313-1 du Code du travail, les salariés contribuent également à la prévention et à l'élimination des risques. Dans cette perspective, « *il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.* »

*(2) Afin de réaliser ces objectifs, les salariés doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :*

- 1. utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;*
- 2. utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place;*
- 3. ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;*
- 4. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.»*

L'annexe II du règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en oeuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (Mémorial A n°122, 12 août 2008) prévoit la liste des travaux comportant des risques particuliers pour la sécurité et la santé des salariés pour rétablissement d'un plan général de sécurité et de santé tel que visé à l'article 5 du règlement grand-ducal précité. (<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2008/06/27/n2/io>)

Le règlement grand-ducal du 26 juillet 2010 relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des salariés aux risques dus aux agents physiques (rayonnements optiques artificiels et rayonnement solaire) (Mémorial A n°131, 12 août 2010) dans ses annexes I et II fixent les valeurs limites d'exposition (<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2010/07/26/n14/jo>).

En outre, le règlement grand-ducal du 16 mars 2001 relatif à la protection de la population contre les dangers résultant des rayonnements ionisants (Mémorial A n°66, 6 juin 2001) fixe les limites de dose pour les salariés exposés (<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/trep/2001/06/06/n1/jo>).

En ce qui concerne la compensation accordée aux salariés employés à des occupations dangereuses ou insalubres déterminées, soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires, il convient de noter que le Luxembourg dans la poursuite de sa politique de prévention et d'élimination des risques n'a pas prévu une telle compensation.

Le Code du travail luxembourgeois prévoit dans son article L.233-4 que «*la durée du congé est d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.* »

*Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de salarié handicapé conformément au livre*

*V, titre VI relatif à l'emploi de personnes handicapées. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.*

*Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés engagés.*

*Le personnel ouvrier et les salariés techniques des mines et minières ont droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an. »*

Par contre en matière des relations collectives du travail, l'article L.162-12 du Code du travail détermine le contenu de la convention collective :

*«(3) Toute convention collective doit obligatoirement prévoir :*

*[...] 2. des majorations de salaire pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ; [... ] »*

Une majoration de salaire fixée en application de la disposition précitée se trouve par exemple dans la Convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » au chapitre VIII - Avantages spéciaux (<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2010/08/03/n20/jo>) :

Article 20 - Prime pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

*«20.1. Une prime pour travaux pénibles, dangereux et insalubres de 2, 5 euros bruts par heure est payée aux salariés pour les travaux suivants:*

- a) nettoyage lors duquel les salariés doivent porter un équipement spécial du fait qu'ils sont exposés à l'inhalation de fortes poussières toxiques respectivement de poussières toxiques, de vapeur toxique, fumées toxiques ou autres,*
- b) nettoyage suite à un incendie ou une inondation. Vidage et déblayage de fonds de greniers, de caves et de dépôts suite à un incendie ou une inondation.*

*20. 2. La prime est payable avec le décompte du mois concerné.»*

S'agissant des prescriptions de sécurité types, elles peuvent être consultées sur le site internet de l'Inspection du Travail et des Mines : <http://www.itm.lu/home/autorisation-etablissement-class/conditions-types.html>

## **Article 2 § 5**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;"*

Une loi du 23 décembre 2016 a modifié l'article L.231-11 du Code du travail qui prévoit désormais :

*« Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures.*

*Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains sept jours.*

*Le temps de repos des salariés coïncide, dans la mesure du possible, avec le jour du dimanche.*

*Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures tel que défini à l'alinéa premier, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Un règlement grand-ducal détermine les modalités d'exécution du présent alinéa. »*



## ARTICLE 4

### DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

#### Article 4 § 1

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent.*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

- A. Prière d'indiquer les méthodes prévues et les mesures prises pour assurer aux travailleurs une rémunération équitable tenant compte des conditions de vie nationales et notamment de l'évolution du coût de la vie et du revenu national <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer si parmi ces méthodes figurent des méthodes de fixation de taux minima de salaires, légales ou conventionnelles <sup>(2)</sup>.**

Sous réserve des informations ci-après, aucune modification n'est à signaler.

#### MÉCANISMES DE FIXATION ET DE REVALORISATION DU SALAIRE SOCIAL MINIMUM

##### *1. Revalorisation en fonction du développement économique*

La loi réserve au législateur la fixation du niveau du salaire social minimum en fonction du développement économique.

Afin d'assurer aux salariés une participation au développement économique du pays, le salaire social minimum est revalorisé tous les deux ans au moins, lorsque l'évolution des conditions économiques générales et des revenus le justifie.

A cet effet, le Gouvernement est tenu de soumettre toutes les deux années à la Chambre des Députés un rapport accompagné, le cas échéant, d'un projet de relèvement du salaire social minimum.

---

(1) Dans le cas où votre pays a accepté l'Article 16, il n'y a pas lieu de fournir ici les renseignements concernant les allocations familiales, etc...

(2) Conventions internationales du Travail n° 26 (Méthodes de fixation des salaires minima, n° 99 (Méthodes de fixation des salaires minima - Agriculture) et n° 131 (Fixation des salaires minima).

Pendant la période de référence 2013 à 2016, des adaptations du salaire social minimum ont été réalisés avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013, 1<sup>er</sup> octobre 2013, 1<sup>er</sup> janvier 2014, 1<sup>er</sup> janvier 2015, 1<sup>er</sup> janvier 2016, 1<sup>er</sup> août 2016, le 1<sup>er</sup> décembre 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié âgé de 18 ans a dès lors été porté de 1.874,19 € (1<sup>er</sup> janvier 2013) à 1.922,96 € (1<sup>er</sup> décembre 2016), soit une augmentation de 2,64%.

## 2 REVALORISATION AUTOMATIQUE EN FONCTION DU COÛT DE LA VIE

En vue d'assurer aux bénéficiaires du salaire social minimum la garantie du pouvoir d'achat, la loi du 12 mars 1973 sur le salaire social minimum prévoit l'indexation automatique du salaire social minimum aux variations de l'indice pondéré des prix à la consommation. Une loi du 27 mai 1975 a d'ailleurs généralisé l'échelle mobile des salaires et traitements.

## TRANSFERTS SOCIAUX

Un salarié travaillant à temps plein et rémunéré au salaire social minimum perçoit encore des aides diverses. On distingue les prestations en espèces, les prestations en nature et les prestations fiscales.

1°) prestations en espèces

- **allocation de vie chère** : l'Etat verse la somme de 1.320 € par an à tout ménage composé d'une personne seule rémunérée au niveau du salaire social minimum (sur sa demande). Un ménage composé de deux personnes a droit à 1.650 € par an. Ce montant peut être porté à un maximum de 2.640 € pour un ménage composé de 5 personnes ou plus. Par ailleurs, la plupart des communes du Grand-Duché doublent le montant de l'allocation à la vie chère.

- allocations familiales : jusqu'au 31 juillet 2016 : 1 enfant : 185,60 € - 2 enfants : 440,72 € - 3 enfants : 802,74 € par mois; à partir de 6 ans, un complément de 16,17 € est payé; à partir de 12 ans, ce complément est de 48,52 € par enfant et par mois. Allocation spéciale supplémentaire (pour enfant handicapé) : 185,60 €/mois. Allocation de rentrée scolaire (à partir de 6 ans) : montant annuel entre 113,15 € et 323,34 € selon le nombre d'enfants dans la fratrie et l'âge de l'enfant. A partir du 1<sup>er</sup> août 2016 : changement du système, montant unique par enfant : 265 €/mois ; entre 6 et 11 ans, majoration d'âge de 20 €/mois, à partir de 12 ans, majoration d'âge de 50 €/mois. Allocation spéciale supplémentaire (pour enfant handicapé) : 200 €/mois. Allocation de rentrée scolaire : montant annuel de 115 € pour un enfant de 6 à 11 ans et de 235 € pour un enfant à partir de 12 ans, quelle que soit sa fratrie.
- complément RMG (sous certaines conditions et sur demande) : le Revenu Minimum Garanti (RMG), compte tenu de l'immunisation de 30% des revenus, est de 2.628,96 €/mois (indice 775,17 applicable depuis le 1/10/2013) pour un ménage de 2 personnes. En cas d'un ménage composé de 2 personnes disposant comme seul revenu le salaire social minimum, il est versé un montant mensuel de 706,00 € (2.628,96-1.922,96=706,00 €) à partir de 2015. Ce montant augmente avec chaque personne en plus qui fait partie du ménage.
- subvention de loyer (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016) : Pour les ménages vivant au Luxembourg avec un revenu modeste qui louent un logement sur le marché privé. Sous certaines conditions et selon la composition du ménage, un montant mensuel entre 124 € et 273 € est versé au ménage.

## 2°) prestations en nature

- logements à coût modéré (sous certaines conditions) : le loyer est fixé en fonction du revenu du locataire et de la composition du ménage;
- chèques-services accueil : pour les enfants exposés au risque de pauvreté et menacé d'exclusion sociale, identifiés par les administrations communales sur avis des offices sociaux, ou les enfants vivant dans des ménages de bénéficiaires du revenu minimum garanti, les 25 premières heures par semaine en crèche ou en maison relais sont gratuites.

Pour les enfants vivant dans un ménage disposant d'un revenu inférieur à 150% du salaire social minimum, les 3 premières heures de garde en crèche ou en maison relais sont gratuites. Pour les heures de garde dépassant cette limite, le tarif est de 50 cents par heure pour le premier enfant, 30 cents par heure pour le deuxième enfant et de 15 cents pour le troisième enfant. A partir du quatrième enfant, la garde est gratuite.

Pour les enfants vivant dans un ménage disposant d'un revenu variant entre 150% à 200% du salaire social minimum, les 3 premières heures sont gratuites; à partir de la 4<sup>e</sup> heure et jusqu'à 25 heures, le tarif est de 1 € par heure; pour une durée de garde entre 26 et 60 heures par semaine, le tarif est de 1,50 € par heure.

Le tarif maximal est de 7,50 € et s'applique aux ménages disposant d'un revenu mensuel dépassant 450% du salaire social minimum.

- utilisation gratuite des transports publics (bus et train) (sur demande, pour les bénéficiaires du complément RMG);
- obtention du « Kulturpass » (sur demande, pour les bénéficiaires de l'allocation de vie chère) : Le Kulturpass est un pass individuel délivré sur demande aux personnes ou aux familles en situation économique difficile. Il est valable un an et permet d'accéder gratuitement aux musées de la Ville de Luxembourg ou d'acheter un billet d'entrée à 1,50 € par manifestation et par personne auprès des partenaires culturels et dans la limite des places accordées par chaque partenaire.

## 3°) prestations fiscales

- **crédit d'impôt pour salariés (jusqu'au 31 décembre 2016) : 25 € par mois et par personne, soit 300 € par an et par personne;**
- **boni pour enfants : 77€ par mois et par enfant jusqu'au 31 juillet 2016. Ensuite, le montant du boni est intégré dans le paiement des allocations familiales.**

Il est à noter que si un salarié ne paie pas d'impôts (ce qui est le cas pour une personne rémunérée au niveau du salaire social minimum), le crédit impôt lui est payé en espèces.

## CONCLUSION

Le Luxembourg estime que l'ensemble des revenus (salaire + transferts sociaux) permettent un niveau de vie décent à une personne rémunérée au salaire social minimum.

### **C. Prière d'indiquer quelle proportion de salariés ne bénéficie pas d'une protection légale ou conventionnelle en matière de rémunération.**

Le salaire social minimum est d'application générale. La loi ne retient aucune dérogation selon le secteur ou la branche économique dont relève l'employeur.



**D. Prière de fournir des données statistiques sur le niveau moyen des salaires, si possible sur la répartition des salaires par grandes tranches de revenus. En particulier, veuillez indiquer le salaire moyen national et les salaires minima pour les catégories professionnelles les moins bien payées. Dans la mesure du possible, prière de fournir des données statistiques sur le budget familial-type d'une famille de 4 personnes disposant d'un revenu suffisant pour un niveau de vie décent.**

Pour les informations sur le salaire mensuel moyen, il est renvoyé aux chiffres publiés par EUROSTAT.

Veuillez trouver ci-après des données statistiques concernant le salaire minimum mensuel par rapport au salaire moyen mensuel (en %) ainsi que le salaire minimum mensuel par rapport au salaire médian mensuel (en %).

Salaire minimum mensuel brut par rapport au salaire moyen mensuel (%)

	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
<b>Luxembourg</b>	<b>50,4</b>	<b>50,3</b>	<b>49,5</b>	<b>48,9</b>

Salaire minimum mensuel brut par rapport au salaire médian mensuel (%)

	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
<b>Luxembourg</b>	<b>63,9</b>	<b>64,0</b>	<b>63,0</b>	<b>62,0</b>

Source : IGSS/Eurostat

## Article 4 § 2

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers;*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

- A. Prière d'indiquer les dispositions de la législation ou des conventions collectives qui régissent le paiement des heures de travail supplémentaires, comment sont calculés les taux de rémunération majorés, à quelles catégories de travaux et de travailleurs elles s'appliquent. Prière de préciser les dispositions qui régissent le paiement des heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et certains jours non ouvrables ou à certaines heures (notamment travail de nuit) <sup>(1)</sup>.**
- B. Prière d'indiquer les cas particuliers dans lesquels des exemptions ont été prévues.**

Aucune modification n'est à signaler.

-----

## Article 4 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;"*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

- A. Prière d'indiquer la manière dont est assurée l'application du principe de l'égalité de rémunération. Prière d'indiquer si ce principe s'applique à tous les travailleurs <sup>(1) (2)</sup>.**

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 1 (Durée du travail - Industrie) et n° 30 (Durée du travail - Commerce et bureau).

(1) L'expression "rémunération égale pour un travail de valeur égale" doit être entendue au sens de l'Article 1 de la Convention internationale du Travail n° 100 (Egalité de rémunération).

(2) Convention internationale du Travail n° 100 (Egalité de rémunération).

**B. Prière d'indiquer quels progrès ont pu être réalisés dans l'application de ce principe (1).**

Il n'existe pas de mise à jour des études réalisées par le STATEC et le CEPS-INSTEAD (cf 3 annexes au dernier rapport).

Par contre, le Gouvernement a fait élaborer le logiciel LOGIB-LUX qui doit permettre à toute entreprise soucieuse de garantir une égalité salariale, la possibilité d'acquérir des connaissances quant à sa structure salariale actuelle et d'identifier les causes d'un éventuel écart de rémunération.

Cet outil s'adresse aux entreprises dont l'effectif se situe au-delà de 50 salariés.

**Réponse aux questions du Comité Européen des Droits Sociaux**

Les articles L.225-1 et suivants consacrent l'égalité salariale entre les hommes et les femmes tandis que les articles L.241-1 et suivants du Code du travail consacrent l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

-----

**Article 4 § 4**

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;"*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

[L'Annexe à la Charte déclare que cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.]

**A. Prière d'indiquer si des délais de préavis sont fixés par la loi, par des conventions collectives ou par les usages, en précisant, dans l'affirmative, la durée générale de ces délais.**

**B. Prière d'indiquer si le salarié peut contester devant une autorité juridictionnelle la légalité d'un préavis.**

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

-----

## Article 4 § 5

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales."*

*"... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales."*

[L'Annexe à la Charte précise qu'il est entendu qu'une Partie Contractante peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions collectives ou les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.]

- A. Prière d'indiquer comment et dans quelle mesure est assurée l'application de ce paragraphe dans votre pays, en précisant la manière dont ce droit est exercé <sup>(1)</sup>.**
- B. Veuillez indiquer si les mesures décrites sont applicables à toutes les catégories de salariés. Dans la négative, veuillez donner une estimation de la proportion des travailleurs qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.**

Aucune modification n'est à signaler sauf qu'à partir du 1er décembre 2016, les taux de cessibilité et de saisissabilité des rémunérations mensuelles de travail, pensions et rentes ont été refixés, à savoir :

- première tranche (insaisissable et incessible) : jusqu'à 722 € inclus;
- deuxième tranche (saisissable à hauteur de 10 % et cessible à hauteur de 10 %) : de plus de 722 € à 1.115 € inclus;
- troisième tranche (saisissable à hauteur de 20 % et cessible à hauteur de 20 %) : de plus de 1.115 € à 1.378 € inclus;
- quatrième tranche (saisissable à hauteur de 25 % et cessible à hauteur de 25 %) : de plus de 1.378 à 2.296 € inclus;
- cinquième tranche (saisissable et cessible en totalité) : au-delà de 2.296 €.

Pour la détermination des quotités disponibles, la loi permet de déduire les retenues fiscales et sociales.

### **Réponse à une question du Comité Européen des Droits Sociaux au sujet de la créance indemnitaire de l'employeur au titre du préjudice causé par la faute de l'employeur**

Le licenciement du salarié pour motif grave peut soulever, de manière incidente, la question de la réparation du dommage causé par la faute du salarié.

---

(1) Convention internationale du Travail n° 95 (Protection des salaires).



L'article L.121-9 du code du travail dispose que l'employeur supporte le risque engendré par l'activité de l'entreprise et que le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Cette disposition est à entendre en ce sens que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité économique, c'est-à-dire les pertes et dommages subis par son entreprise et non causés par son entreprise (Cour 29 janvier 1998, Wagner c/ Transco S.A.).

L'article L.121-9 du code du travail concerne donc la responsabilité en général du salarié envers son employeur pour tous les dommages par lui causés à l'entreprise de ce dernier dans l'exécution du contrat de travail. Il institue un régime dérogatoire au droit commun. La responsabilité pécuniaire du salarié envers son employeur ne peut par conséquent être engagée que dans les cas limitativement prévus par l'article L.121-9 du code du travail (Cour 28 octobre 1999, Conrardy c/ Wolter).

Selon la jurisprudence, la responsabilité du salarié est engagée non seulement si les dégâts causés par lui découlent d'une faute intentionnelle, mais également s'ils résultent d'une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu (Cour 12 octobre 1995, Hinz c/ Zofelt; Cour 23 janvier 1997, Winandy c/ François; Cour 17 mai 2001, Panelux c/ Wolff).

Lorsqu'un salarié a volontairement pris le risque de causer un accident en roulant à une vitesse dangereuse, il est responsable des dégâts causés à la voiture de son employeur (Cour 21 décembre 1995, EFG S.A. c/ Pedroso).

La négligence grave exigée dans le chef du salarié pour engager sa responsabilité au regard de l'article L.121-9 du code du travail ne requiert pas la commission d'un acte délibéré, mais vise un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisée ayant eu pour conséquence de causer un préjudice (Cour 6 mars 2003, Voyages Simon S.A. c/ Licina; Cour 9 juillet 2009, n° 33.786).

La responsabilité quant aux risques de l'entreprise, pour autant qu'elle soit imputable au salarié est la seule pour laquelle le salarié peut être attiré devant le tribunal du travail, cette juridiction ayant, conformément à l'article 22 du titre préliminaire du code de procédure civile, compétence exclusive pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage (Cour 19 juin 1997, Puglia s.à r.l. c/ Winandy).

Quant à la manière dont la créance indemnitaire est établie, il appartient à l'employeur de prouver l'existence d'un dommage lui causé intentionnellement et le montant de celui-ci. En cas de contestation par le salarié, la juridiction du travail examinera la demande de l'employeur et fixera le montant du dommage à réparer, le cas échéant, sur base du rapport d'un expert nommé par le tribunal.

## ARTICLE 5

### Droit syndical

#### Article 5

*"En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties Contractantes s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté, la mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes, sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale."*

Aucune modification n'est à signaler.

Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail a réalisé les réformes dont question dans notre dernier rapport. Pour le détail, il est renvoyé à l'annexe qui reprend le texte de loi en question.

Quant délégués du personnel, la protection spéciale prévue par l'article L.415-10 du Code du travail, peut se résumer comme suit :

a) Etendue de cette protection :

1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail.

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

2) Ces délégués ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

b) Choix du délégué licencié :

1) Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la

notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

2) Le délégué qui n'a pas exercé le recours peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes est irréversible.

c) Fermeture de l'entreprise :

En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

d) Faute grave dans le chef du délégué :

En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

e) Choix du délégué victime d'une mise à pied :

1) Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

2) Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

L'option entre les deux demandes est irréversible.

f) Procédure à entamer par l'employeur :

1) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail ; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

2) Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire.

g) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

h) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre-temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet.

Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

Cette protection spéciale est applicable aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant

une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'à la date des nouvelles élections.

### **Réponse à une question du Comité Européen des Droits Sociaux**

La loi du 23 juillet 2015 a effectivement abolié la disposition critiquée concernant l'élection de délégués du personnel non-ressortissant d'Etats membres de l'Union européenne.

## ARTICLE 6

### Droit de négociation collective

#### Article 6 § 1

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent:

à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;"

**Prière d'indiquer les mesures législatives ou autres, prises pour favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs dans votre pays. De quelle manière les autorités publiques favorisent-elles cette consultation? Veuillez fournir des précisions sur les organes de cette consultation et les procédures, ainsi que les domaines sur lesquels elle porte.**

Aucune modification n'est à signaler.

Réponse à une question du comité européen des droits sociaux :

La consultation bipartite se pratique au niveau de l'entreprise. Il s'agit des articles L.414-1 à L.414-13 du Code du travail qui sont repris ci-après.

Il reste à préciser que durant la période d'observation, il a été procédé à une réforme des délégations du personnel qui ont vu leurs attributions élargies. En revanche, pour éviter un double emploi, les comités mixtes d'entreprise ont été abolis.

#### ----- Chapitre IV.- Attributions de la délégation du personnel

##### **Art. L. 414-1.**

(1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L.414-2, L.414-3 et L.414-5 à L.414-7 on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L.414-3 et L.414-5 à L.414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe 3 du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des paragraphes 1er à 3 qui précèdent et celles des articles L.414-3 et L.414-5 à L.414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière ainsi que par toute autre disposition légale.

### Section 1. – Attributions générales

#### **Art. L. 414-2.**

(1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

(3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

(4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise visées à l'article L.415-6, paragraphe 1er.

(5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour informer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;
3. l'évolution du taux d'absence.

Les informations sous 1. et 2. doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(6) Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(7) Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe 2 qui précède et à l'article L.414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre.

## Section 2. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

### **Art. L. 414-3.**

En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L.414-10 doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;



12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;

13. de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;

14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Si les salariés contribuent financièrement à l'oeuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.

*(Loi du 9 mai 2008)*

«Section 4. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

*(La loi du 23 juillet 2015 remplace ce titre par celui ci-dessous pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

«Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière»

**Art. L. 414-4.** *(La loi du 23 juillet 2015 remplace cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

(1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L.415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de

l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise.

*(Loi du 11 novembre 2009)*

«(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.»

*(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)*

**«Art. L. 414-4.**

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés.»

**Art. L. 414-5. (La loi du 23 juillet 2015 remplace cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)**

(1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L.414-4, on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur

conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article L.414-4 du code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des articles L.414-4 et L.414-5, paragraphes (1) à (3) ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.»

*(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)*

**«Art. L. 414-5.**

(1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel préalablement à toute décision importante ayant trait à :

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;
2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement;
3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe 1er sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.»

Section 5. – Affichage des communications de la délégation

*(La loi du 23 juillet 2015 abroge ce titre pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

**Art. L. 414-6.** *(La loi du 23 juillet 2015 remplace cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)*

(1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel et du/de la délégué-e à l'égalité s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

(2) Les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative sur le plan national peuvent en outre :

1. afficher librement des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux visés au paragraphe (1); un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux salariés de l'établissement dans l'enceinte de celui-ci et à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise;
3. procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.

Il en est ainsi également pour les délégués élus sur une liste présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L.161-3, dans la mesure où ils représentent la majorité absolue des membres qui composent la délégation.

(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)

**«Art. L. 414-6.**

(1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée. Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner à la délégation du personnel dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.»

Section 6. – Accès aux dossiers personnels des salariés

(La loi du 23 juillet 2015 abroge ce titre pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

**Art. L. 414-7.** (La loi du 23 juillet 2015 remplace cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

Chaque salarié a le droit d'accéder deux fois par an, pendant les heures de travail, aux dossiers personnels qui le concernent; il peut à cette occasion se faire assister par un membre de la délégation ou par le/la délégué-e à l'égalité, qui sont tenus de garder le secret sur le contenu des dossiers personnels dans la mesure où ils n'ont pas été libérés de cette obligation par le salarié.

Les explications du salarié concernant le contenu de son dossier personnel doivent être incluses dans celui-ci à la demande de l'intéressé.

(Loi du 23 juillet 2015 – Au plus tard lors des élections sociales de 2018)

**«Art. L. 414-7.**

(1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision.»

(La loi du 23 juillet 2015 insère cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

**«Art. L. 414-8.**

Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L.414-5, L.414-6 et L.414-7, paragraphe 1er, le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.»

(La loi du 23 juillet 2015 insère ce titre pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

«Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise»

(La loi du 23 juillet 2015 insère cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

**«Art. L. 414-9.**

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur :

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles;



3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés;
4. l'établissement et la mise en oeuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions.»

(La loi du 23 juillet 2015 insère cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

**«Art. L. 414-10.**

Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L.414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L.414-9 avec le but de parvenir à un accord.

L'entreprise y est représentée par le chef d'entreprise ou son délégué, lesquels ont la faculté de se faire assister par des personnes de leur choix, le nombre des représentants de l'entreprise ne pouvant excéder dans ce cas celui des délégués du personnel.

Le Président de la délégation et le chef d'entreprise ou son délégué fixent d'un commun accord l'ordre du jour qui doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins cinq jours avant la réunion.

Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposées par le chef d'entreprise trois jours avant la réunion.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donne mandat au bureau prévu au paragraphe 2 de l'article L.416-1 de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur sur les points prévus à l'article L.414-9.

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L.412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L.161-4 et L.161-7 et qui a obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections.

Dans un délai de 48 heures le bureau communique à la délégation du personnel la décision commune.

La délégation du personnel dispose, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dûment motivée sollicitant la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à trancher.»

(La loi du 23 juillet 2015 insère cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

**«Art. L. 414-11.**

(1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.»

(La loi du 23 juillet 2015 insère cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

«Art. L. 414-12.

(1) Les décisions relatives à l'article L.414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L.414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation prévues à l'article L.417-3.»

(La loi du 23 juillet 2015 insère cet article pour chaque nouvelles élections sociales d'une société et au plus tard lors des élections de 2018)

«Art. L. 414-13.

Toutes les délibérations des réunions sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise ou son représentant et le président de la délégation ou son représentant.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale et au délégué à l'égalité sur le résultat des discussions menées dans le cadre de ces réunions.

Ils remettent au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 5 de l'article L.414-9, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L.415-2, paragraphe 1er.

Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité est tenu de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du travail et des mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.»

-----

## Article 6 § 2

*"En vue d'assurer l'exercice du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;"*

**A. Prière d'indiquer si et par quels moyens la loi incite ou oblige les employeurs ou leurs organisations à reconnaître les organisations de travailleurs et à négocier avec elles collectivement et si, et par quels moyens, la loi incite ou oblige les organisations de travailleurs à négocier avec les employeurs ou leurs organisations <sup>(1)</sup>.**

---

(1) Conventions internationales du Travail n° 98 (Droit d'organisation et de négociation collective) et n° 151 (Droit d'organisation et procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique).

- B. Prière de donner un aperçu sur les procédures de négociation collective existantes, ainsi que sur leurs résultats (1).**
- C. Prière d'indiquer comment est réglé le problème de la reconnaissance des syndicats en général et en particulier si, et dans quelle mesure, la représentativité d'un syndicat est une condition de participation à une négociation collective. Prière d'indiquer comment sont réglés les conflits inter-syndicaux relatifs à la reconnaissance ou à la représentativité d'un syndicat (1).**

**Prière d'indiquer comment sont réglés les conflits inter-syndicaux relatifs à la reconnaissance ou à la représentativité d'un syndicat**

Aucune modification n'est à signaler.

### **Réponses aux questions du comité des experts indépendants**

1) Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2016, 205 conventions collectives ont été déposés auprès de l'Inspection du Travail et des Mines. Ces 205 conventions collectives se rapportent au secteur privé.

S'agissant du secteur public étatique, il n'existe qu'une seule convention collective qui concerne les salariés de l'Etat (anc. ouvriers), les fonctionnaires et employés bénéficiant d'un régime statutaire.

En ce qui concerne la fonction publique communale, il existe 5 situations différentes : 1) un groupe d'administrations communales qui a conclu une convention collective (ex. communes du sud du pays); 2) des administrations communales qui ont conclu une convention collective propre à leur commune; 3) des administrations communales qui ont décidé d'appliquer les dispositions d'une convention collective existante; 4) les administrations qui appliquent la convention collective de l'Etat; 5) les administrations communales qui n'ont pas convention collective (surtout les petites communes).

Il n'est pas possible de donner des chiffres pour le nombre de salariés couverts par les conventions collectives du secteur privé ou du secteur public.

S'agissant du secteur privé, certaines conventions collectives s'appliquent à tout un secteur et il est impossible de savoir combien de personnes sont couvertes par une convention collective sectorielle d'autant plus qu'il arrive fréquemment que certaines catégories de personnes sont exclues du champ d'application personnel d'une convention collective (ex. les cadres). Comme le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ignore combien de personnes sont exclues d'une convention collective, il nous est impossible de donner des chiffres concrets. Par ailleurs, il se peut que des entreprises appliquent une convention collective déterminée alors que celle-ci a été conclue pour un autre secteur.

S'agissant du secteur public, la situation est similaire : comme de nombreuses communes appliquent la convention collective conclue avec l'Etat, respectivement celle conclue pour d'autres communes, il ne nous est pas possible de donner des chiffres sur le nombre de personnes couvertes par les conventions collectives.

En règle générale on peut toutefois affirmer qu'environ 50% des salariés du secteur privé sont couverts par une convention collective.



2) S'agissant des fonctionnaires, des négociations entre le gouvernement et les syndicats les plus représentatifs dans le secteur public, ont en règle générale lieu tous les 2 ans. En principe, les organisations syndicales concernées présentent un cahier des revendications au gouvernement qui fera par la suite l'objet d'une négociation entre le gouvernement et les syndicats les plus représentatifs. Les syndicats qui ne sont pas reconnus comme représentatifs ne participent pas aux négociations; ils sont cependant consultés sur les différentes questions faisant l'objet des négociations salariales. Au cas où les négociations aboutissent à un accord salarial, ce dernier sera entériné par voie législative.

Le syndicat le plus représentatif pour la fonction publique est la Confédération générale de la fonction publique. Comme le nom le dit, il s'agit d'une confédération de syndicats spécifiques (quelque 40) qui négocie pour le compte et avec l'appui de ces syndicats les accords salariaux.

3) Concernant l'accord salarial dont il était question dans le dernier rapport du Luxembourg concernant l'article 6 § 2 de la Charte, il a été transposé par différentes lois du 25 mars 2015 (cf Mémorial A No 59 de 2015) dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

L'augmentation salariale de 2,2 % a été fixée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Quant à la prime unique de 0.9 %, elle a été payée en mai 2015,

Il est à noter qu'un nouvel accord salarial a été conclu en date du 5 décembre 2016.

-----

## Article 6 § 3

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes s'engagent:*

*à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;"*

- A. Prière d'exposer les procédures instituées soit par la loi, soit par les conventions collectives, soit par la pratique industrielle, pour le règlement des conflits par:**
- a. la conciliation,**
  - b. un mécanisme arbitral ou juridictionnel,**
  - c. l'investigation ou l'enquête.**
- B. Prière d'exposer, dans la mesure où certaines de ces procédures seraient obligatoires, les sanctions prévues par la loi ou par des conventions collectives et visant à assurer leur mise en oeuvre et leur importance dans la pratique.**
- C. Prière d'exposer les procédures instituées soit par la loi, soit par leur statut, soit par l'usage, pour le règlement des conflits qui opposent les fonctionnaires publics à l'administration et indiquer si les procédures existantes sont accessibles aux fonctionnaires publics.**

Il est renvoyé aux articles L.-163-1 à L.164-11 du Code du travail, à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et à la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

### Réponses aux questions du comité des experts indépendants

1) La procédure de conciliation est obligatoire, mais il n'y a pas d'obligation de résultat étant donné que toute proposition faite par le conciliateur doit être approuvée et acceptée par toutes les parties au litige, et ce selon leurs propres règles de consultation et de décision.

L'interprétation du CEDS est correcte que les propositions soumises par la commission de conciliation ne lient les parties qu'avec leur accord.

2) Pour avoir recours à l'arbitrage il faut que les deux parties acceptent la procédure et la personne de l'arbitre.

L'interprétation du CEDS est correcte que les deux parties doivent consentir à l'arbitrage et soient d'accord avec la personne de l'arbitre.

3) Dans la fonction publique, un règlement grand-ducal du 30 septembre 2015, dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2015, fixe la procédure de conciliation et de médiation.

Les dispositions de ce règlement grand-ducal s'appliquent aux litiges collectifs intervenant entre le personnel et les collectivités visées à l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat.

Elles ont pour objet de fixer la procédure devant la Commission de conciliation, ci-après la «commission», et devant le médiateur.

La demande de saisine de la commission doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission de conciliation est convoquée par le président, sur la demande écrite de l'une des parties.

Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission qui procèdent à l'instruction.

La première réunion de la commission doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande de saisine.

Les réunions de la commission ne sont pas publiques.

Le président fixe les dates des séances et dirige les réunions de la commission.

Les deux groupes de représentants peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation dans un délai de trois mois à partir de la première séance de la commission. Ce délai peut être prorogé pour une nouvelle durée de trois mois en cas d'accord des deux groupes.

Au cas où une proposition conjointe n'est pas formulée, le président peut formuler une proposition de conciliation de sa propre initiative dans le délai d'un mois à partir de l'expiration du délai visé à l'alinéa précédent.

Lorsqu'une proposition de conciliation est formulée, les représentants des deux groupes signent le procès-verbal de conciliation dans le délai de huit jours au plus tard. Lorsque ce délai est passé, le président constate la non-conciliation dans le même délai. Il en est de même lorsqu'aucune proposition de conciliation n'est formulée.

Une copie du procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est adressée aux deux parties.

Dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de la conciliation, le président peut suspendre la procédure pendant une durée maximale d'un an.

En cas de non-conciliation, le différend est soumis, sur la demande de l'une des parties et dans un délai de quarante-huit heures, au président de la Cour supérieure de justice siégeant comme médiateur.

Le médiateur essaie de concilier les parties dans un délai de trois mois à compter du jour de la saisine. S'il n'y parvient pas, il leur soumet dans un délai de huit jours, sous forme de recommandation, des propositions en vue du règlement du différend. Le délai de huit jours commence à courir à partir du constat de l'échec de la médiation respectivement à partir du moment où le délai de trois mois susmentionné est expiré.

Les délais prévus par le règlement grand-ducal sont suspendus entre le 16 juillet et le 15 septembre de chaque année.

-----

## Article 6 § 4

*"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties Contractantes reconnaissent:*

*le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur."*

[L'Annexe à la Charte précise qu'il est entendu que chaque Partie Contractante peut, en ce qui la concerne, réglementer l'exercice du droit de grève par la loi, pourvu que tout autre restriction éventuelle à ce droit puisse être justifiée aux termes de l'Article 31].

- A. Prière d'indiquer quelles sont les dispositions prises pour que les travailleurs et les employeurs jouissent du droit ou de la liberté d'avoir recours à l'action collective et, notamment, à la grève, à la mise en place de piquets de grève ou au lock-out.**
- B. Au cas où l'exercice de ce droit ferait l'objet de limitations, prière d'indiquer ce que sont ces limitations et si celles-ci visent toute action, entreprise par les employeurs ou les travailleurs ou leurs organisations, qui constitue une violation de conventions collectives ou de contrats de travail individuels, un délit civil ou une infraction pénale et si ces limitations concernent le but poursuivi ou les méthodes employées par ceux qui entreprennent cette action, ou les deux à la fois.**
- C. Prière d'indiquer dans quelle mesure et pour quelles catégories ces limitations du droit ou de la liberté d'agir ainsi sont imposées dans le but d'assurer le respect des droits et des libertés d'autrui ou de protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes moeurs.**
- D. Prière d'indiquer l'effet que la grève ou le lock-out a sur le maintien du contrat de travail, en particulier sur les droits des grévistes, acquis antérieurement à la grève.**
- E. Prière de fournir les informations statistiques disponibles sur les grèves et les lock-out.**

Le Grand-Duché de Luxembourg n'a pas ratifié l'article 6 § 4 de la Charte sociale européen

