



31/12/2021

RAP/Cha/LUX/25(2022)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

25^e rapport sur la mise en œuvre de la Charte
sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DU LUXEMBOURG

Articles 2, 4, 5 et 6

pour la période 01/01/2017 - 31/12/2020

Rapport enregistré par le Secrétariat le

31 décembre 2021

CYCLE 2022



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

25^e Rapport du Grand-Duché de Luxembourg

Période d'observation : 2017-2021

Sommaire

Page

Article 2	Droit à des conditions de travail équitables	
	§ 1 Durée raisonnable du travail journalier	3
	§ 2 Jours fériés payés	4
	§ 3 Congés payés annuels	23
	§ 4 Durée du travail réduite ou congés supplémentaires en cas d'occupation à des travaux dangereux ou insalubres	24
	§ 5 Repos hebdomadaire	25
Article 4	Droit à une rémunération équitable	
	§ 1 Rémunération suffisante	26
	§ 2 Rémunération majorée pour les heures supplémentaires payées	32
	§ 3 Non-discrimination entre travailleurs et travailleuses en matière de rémunération	41
	§ 4 Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi	52
	§ 5 Limitation des retenues sur salaire	53
Article 5	Droit syndical	54
Article 6	Droit de négociation collective	
	§ 1 Consultation paritaire	56
	§ 2 Promotion de l'institution de procédures de négociation volontaire	61
	§ 3 Conciliation et arbitrage	67
	§ 4 Droit aux actions collectives	69

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."*

Le Comité demande si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte pendant lesquelles le travailleur ne reste pas sur le lieu de travail sont comptabilisées ou non comme temps de repos.

Il n'existe pas de dispositions du Code du travail en matière d'astreinte ou de permanence.

Néanmoins, des dispositions réglementant ces notions peuvent être contenues dans certaines conventions collectives de travail ou règlements internes de l'entreprise. A défaut, les règles relatives à l'astreinte ou la permanence doivent être fixées dans le contrat de travail individuel respectivement dans un avenant.

Selon la jurisprudence européenne, il a été décidé dans le cadre de permanence des médecins, qu'il y a lieu de distinguer entre deux cas, à savoir :

- Lorsque le salarié doit être disponible sur appel, p.ex. par téléphone, mais qu'il peut séjourner à son domicile ou sur un autre lieu à choisir librement par ce dernier, alors il ne s'agit pas de temps de travail.
- Lorsque le salarié est obligé d'être présent sur un lieu (de travail) déterminé pour être disponible en cas de besoin, alors c'est pris en compte comme temps de travail.

Le temps d'astreinte n'est pas à considérer comme temps de travail.

Le temps d'astreinte se caractérise par le fait que le salarié n'est pas contraint de rester en attente à un endroit désigné par l'employeur, mais il suffit qu'il soit joignable à tout moment afin de pouvoir exercer ses tâches professionnelles dans un bref délai sur appel. Le salarié peut donc librement se déplacer et s'adonner à des activités privées durant le temps d'astreinte.

Jurisprudence

- [CJCE du 9 septembre 2003, affaire C-151/02](#)
- [CJCE du 3 octobre 2000 Simap c/ Conselleria de sanidad y consumo de la generalidad Valenciana](#)

Au cas où l'activité de permanence vise la situation dans laquelle le salarié doit se tenir à la disposition de son employeur au lieu de travail et est, en outre, tenu de rester constamment attentif afin de pouvoir

intervenir immédiatement en cas de besoin, alors ladite activité est à considérer comme temps de travail, même si finalement l'employeur ne sollicite pas le salarié et que ce dernier n'a pas eu à prester un quelconque travail.

Durée de travail dans le Code du travail

Art. L. 211-4. *On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs. Pour les salariés occupés à des travaux essentiellement intermittents, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements grand-ducaux peuvent déterminer le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs. ...*

Art. L. 231-6.

... (3) Dans les entreprises travaillant en cycle continu, l'équipe occupée pendant la nuit du samedi au dimanche ne peut être astreinte au travail que jusqu'à six heures du dimanche matin. Les effectifs de ces équipes jouissent à partir de ladite heure d'un repos ininterrompu jusqu'à six heures du lundi matin.

ANNEXE QUESTIONS 2022

a) Veuillez fournir des informations actualisées sur le cadre juridique visant à garantir une durée raisonnable au travail (hebdomadaire, journalière, périodes de repos, etc.) et les exceptions (y compris la base juridique et la justification). Veuillez fournir des informations détaillées sur les mesures de mise en œuvre et les dispositifs de contrôle, notamment en ce qui concerne les activités des inspections du travail (statistiques sur les inspections et leur fréquence par secteur d'activité économique, sanctions imposées, etc.)

La durée normale de travail des salariés est de **8 heures** par jour et **40 heures** par semaine.

La convention collective applicable peut fixer des limites inférieures.

L'employeur peut déterminer une période de référence, allant jusqu'à 4 mois, au cours de laquelle les salariés peuvent être occupés au-delà des limites mentionnées ci-dessus.

Pour ce faire, l'employeur doit obligatoirement établir :

- soit un plan d'organisation du travail (POT) ;
- soit un horaire mobile.

Quoi qu'il en soit, la durée maximale de travail ne peut dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

L'employeur doit garantir à ses salariés des périodes de repos de minimum :

- 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures ;
- 44 heures consécutives par période de 7 jours.

Dès lors que la durée de travail journalière est supérieure à **6 heures**, tout salarié a droit à un ou plusieurs temps de repos, rémunérés ou non.

L'employeur peut mettre en place un plan d'organisation du travail (POT) ou un horaire mobile qui s'appliquera :

- soit à l'ensemble de ses salariés ;
- soit à une partie des salariés.

La réglementation sur la durée du travail ne s'applique pas aux personnes suivantes :

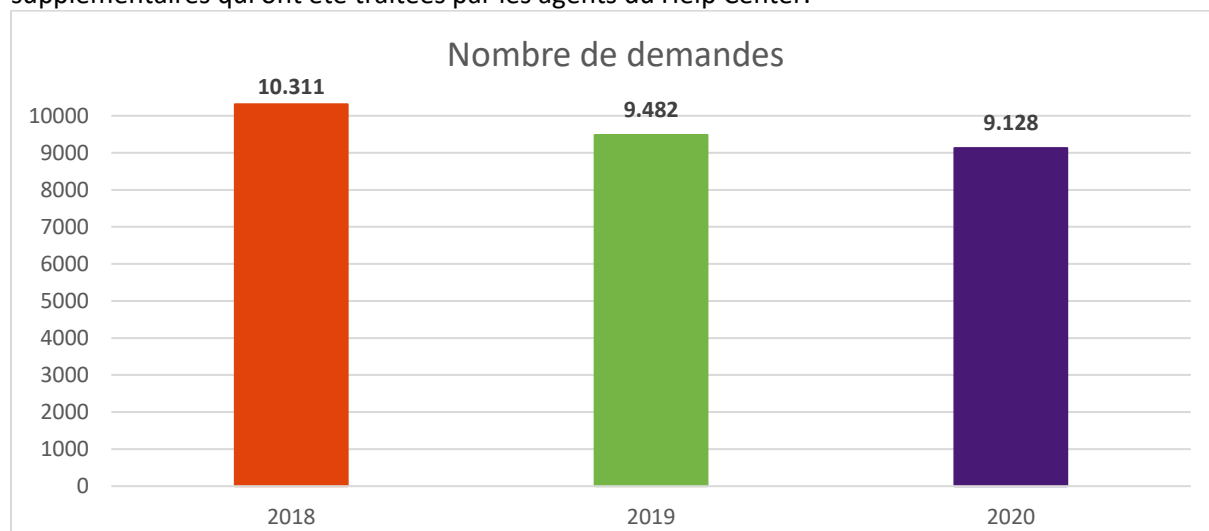
- salariés à domicile ;
- forains ;
- transporteurs fluviaux ;
- voyageurs et représentants de commerce (exerçant leur travail en dehors de l'établissement) ;
- directeurs et cadres supérieurs, dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance ;
- entreprises familiales.

Des régimes spécifiques sont applicables aux catégories de salariés suivantes :

- personnel occupé dans les établissements de soins, maisons de repos, colonies de vacances, orphelinats et internats ;
- salariés mobiles employés dans les entreprises de transport routier ;
- salariés, apprentis et stagiaires occupés dans le secteur de l'Horeca.

b) Le Comité souhaite recevoir des informations spécifiques sur les mesures proactives prises par les autorités (aux niveaux national, régional, local et sectoriel, y compris les institutions nationales des droits de l'homme et les organismes de promotion de l'égalité, ainsi que l'activité de l'inspection du travail, et sur les résultats des affaires portées devant les tribunaux) pour garantir le respect de la durée raisonnable au travail ; veuillez fournir des informations sur les constatations (e.g. les résultats des activités de l'inspection du travail ou les décisions des tribunaux sur les plaintes) et les mesures correctives prises dans des secteurs d'activité spécifiques, tels que le secteur de la santé, l'industrie de la restauration, l'industrie hôtelière, l'agriculture, le travail domestique et les soins.

En 2020, 9.128 demandes en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires ont été traitées par les agents de l'ITM. Ceci représente une baisse de 3,73 % par rapport à l'année 2019 (9.482 demandes). Le graphique ci-après reprend le nombre de demandes par année en vue de pouvoir effectuer des heures supplémentaires qui ont été traitées par les agents du Help Center.



En cas d'heures supplémentaires prestées, celles-ci doivent être rémunérées ou compensées comme telles.

Etablissement du Plan d'Organisation du Travail

L'employeur peut mettre en place un POT définissant les horaires hebdomadaires de ses salariés afin d'adapter le temps de travail aux fluctuations de l'activité.

Sans nécessairement être nominatif, le POT doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Les mentions suivantes doivent obligatoirement figurer dans le POT :

- le début et la fin de la période de référence et du POT ;
- l'horaire de travail normal, c'est-à-dire le début et la fin du travail journalier et le nombre d'heures de travail à prester par jour et par semaine ;
- les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et d'usage, ainsi que les congés individuels et/ou collectifs ;
- le repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives par semaine, et le cas échéant le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Une fois que le POT a été mis en place, il doit être soumis, au plus tard 5 jours avant son entrée en vigueur, pour approbation à la délégation du personnel ou, à défaut, aux salariés concernés. En cas de désaccord, l'ITM peut être saisie pour essayer de trouver un accord.

L'employeur doit :

- communiquer le POT à l'ensemble des salariés concernés, par le moyen le plus approprié (tableau d'affichage, intranet, e-mail, etc.) ;
- afficher le POT aux entrées principales du lieu de travail ;
- adresser une copie du POT :
 - au directeur de l'ITM ;
 - à la délégation du personnel.

Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un POT, non prévu par une convention collective de travail, sont à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence comprise entre un mois au minimum et 3 mois maximum ;
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence comprise entre 3 mois au minimum et 4 mois maximum.

Modification du POT en cours d'application

En cours d'application d'un POT, les heures de travail qui dépassent les heures fixées par le POT, sans dépasser les maxima prévus au précédent alinéa, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires :

- si le POT est modifié au cours de sa mise en application, à la demande de l'employeur ;
- si la modification est communiquée au salarié au moins 3 jours à l'avance.

Les heures dépassant l'horaire initial de plus de 2 heures sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée :

- si la modification est communiquée moins de 3 jours à l'avance ;
- si ce changement n'entraîne pas une augmentation des heures initialement prévues mais seulement un changement d'horaire.

Ces heures sont en outre considérées comme heures supplémentaires au sens de la législation fiscale et de la sécurité sociale.

Congé supplémentaire

Les salariés concernés par un POT, non prévu par une convention collective de travail, bénéficient d'un **congé supplémentaire** :

- d'un jour et demi par an dans le cas d'une période de référence comprise entre un mois au minimum et 2 mois au maximum ;
- de 3 jours par an dans le cas d'une période de référence comprise entre 2 mois au minimum et 3 mois au maximum ;
- de 3 jours et demi par an dans le cas d'une période de référence comprise entre 3 mois au minimum et 4 mois au maximum.

Salariés à temps partiel

L'employeur peut également appliquer le POT aux salariés à temps partiel, à condition que :

- la durée hebdomadaire moyenne de travail durant la période de référence ne dépasse pas la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail à temps partiel ;
- le salarié ne travaille pas plus de 20 % au-delà de la durée quotidienne ou hebdomadaire fixée par le contrat de travail. Ce taux peut être augmenté :
 - avec l'accord du salarié ;
 - si le taux est mentionné dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail ;
 - si la durée totale travaillée ne dépasse pas un temps plein.

Dans le cadre d'un POT, non prévu par une convention collective de travail, sont à considérer comme heures supplémentaires les heures de travail dépassant par mois :

- 12,5% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence comprise entre 1 mois au minimum et 3 mois au maximum ;
- 10% de la durée de travail mensuelle normale légale ou prévue par convention collective de travail en cas d'application d'une période de référence comprise entre 3 mois au minimum et 4 mois au maximum.

Les salariés à temps partiel concernés par un POT, non prévu par une convention collective de travail, bénéficient d'un congé supplémentaire au prorata de leur durée de travail :

- d'1 jour et demi par an dans le cas d'une période de référence comprise entre 1 mois au minimum et 2 mois au maximum ;
- de 3 jours par an dans le cas d'une période de référence comprise entre 2 mois au minimum et 3 mois au maximum ;
- de 3 jours et demi par an dans le cas d'une période de référence comprise entre 3 mois au minimum et 4 mois au maximum.

Horaire mobile

L'horaire mobile permet à chaque salarié individuellement, d'aménager son horaire et sa durée de travail journaliers selon ses convenances personnelles, tout en respectant :

- les besoins de service ;
- les souhaits justifiés des autres salariés ;
- les durées maximales de travail (soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine).

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile, ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications, est prise dans le cadre d'une convention collective de travail ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

Plages horaires fixes et mobiles

Dans le cadre d'un horaire mobile, l'employeur peut déterminer :

- des plages horaires quotidiennes fixes, durant lesquelles la présence du salarié est obligatoire ;
- des plages horaires mobiles, que le salarié peut aménager à sa convenance. Cependant, le règlement d'horaire mobile peut prévoir que l'employeur garde la possibilité de requérir occasionnellement la présence du salarié pendant une plage mobile (par exemple pour une réunion, une formation, etc.) ;
- le nombre d'heures excédentaires pouvant être reportées à la période de référence suivante ;
- le délai imparti pour compenser un éventuel déficit d'heures sur la période de référence suivante.

Le salarié peut donc aménager ses heures de départ et d'arrivée, tout en respectant le nombre d'heures journalier et hebdomadaire moyen prévu dans son contrat de travail et venir travailler durant les horaires fixes.

Décompte des heures

A la fin de chaque période de référence, l'employeur doit procéder à un décompte individuel des heures de travail prestées :

- si le décompte des heures indique un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle :
 - cet excédent peut, selon l'organisation de l'horaire mobile, être reporté à la période de référence suivante, ou ;
 - cet excédent constitue, en tout ou en partie, du travail supplémentaire (en cas de non report de l'intégralité des heures à la période de référence suivante), s'il a été presté à la demande de l'employeur pour les besoins du service ;

- si le décompte indique un déficit d'heures :
 - ce déficit peut, selon l'organisation de l'horaire mobile, être compensé au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ou ;
 - ce déficit peut être comblé par des heures de congés, retirées du compte du salarié avec son accord.

L'employeur doit communiquer les relevés des décomptes globaux par unité d'organisation à la délégation du personnel après chaque période de référence.

c) Veuillez fournir des informations sur la législation et la pratique en matière de temps et de services d'astreinte (y compris en ce qui concerne les contrats « zéro heure »), et sur la manière dont les périodes d'astreinte inactives sont traitées en termes de temps de travail et de repos ainsi que de rémunération.

Au cas où l'activité de permanence vise la situation dans laquelle le salarié doit se tenir à la disposition de son employeur au lieu de travail et est, en outre, tenu de rester constamment attentif afin de pouvoir intervenir immédiatement en cas de besoin, alors ladite activité est à considérer comme temps de travail, même si finalement l'employeur ne sollicite pas le salarié et que ce dernier n'a pas eu à prêter un quelconque travail.

Lorsque le salarié doit être disponible sur appel, p.ex. par téléphone, mais qu'il peut séjourner à son domicile ou sur un autre lieu à choisir librement par ce dernier, une prime d'astreinte peut être librement déterminée entre l'employeur et le salarié et doit, le cas échéant, être indiquée dans le contrat de travail ou dans un avenant ultérieur.

Si le salarié est obligé d'être présent sur un lieu déterminé pour être disponible en cas de besoin ou s'il doit se rendre sur le lieu de travail durant la période d'astreinte, ce temps est à considérer comme temps de travail et le salarié a le droit à être rémunéré.

Si les heures prestées dans le cadre de l'astreinte constituent des heures supplémentaires, des heures dominicales et/ou des jours fériés, le salarié a droit aux majorations légales ou conventionnelles.

Les contrats « zéro heure » ne sont pas prévus par le cadre législatif luxembourgeois.

Il importe de souligner que les salariés agricoles sont également protégés par les dispositions réglementant la durée de travail.

L'article L.211-2 du Code du travail prescrit que « des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail [...] du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture ».

Dans un premier temps et en l'absence d'une loi spéciale, d'un règlement grand-ducal ou d'une convention collective de travail réglant la durée de travail dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, la jurisprudence a considéré qu'en l'absence « d'une convention collective du travail ou d'un règlement grand-ducal ayant réglé la durée du travail dans les entreprises de type familiale » il fallait en conclure que « le personnel occupé dans les entreprises

de types familial de l'agriculture sont exclus du champ d'application des dispositions réglementant la durée du travail » (Cour d'Appel, arrêt du 25 juin 2009, n°33550).

A l'heure actuelle, la jurisprudence est revenue sur ses pas avec l'arrêt de la Cour d'Appel du 9 novembre 2017, n°41734 du rôle. Selon cet arrêt, le but du législateur, en instaurant la réserve de l'article L.211-2 était de permettre qu'à l'époque « l'instauration progressive de la semaine de quarante heures se réalise par voie de conventions collectives de travail négociées » le but était donc de « permettre aux organisations patronales et syndicales de régler elles-mêmes la question [de la réglementation de la durée de travail dans certains secteurs] en dehors de l'intervention directe des pouvoirs publics et en prenant en considération les conditions de l'industrie en cause et la situation de l'économie dans son ensemble (Doc. Parl. N° 1450, Exposé des motifs, pp. 566 et 556) ».

Toujours selon cet arrêt, le fait que le législateur n'ait pas formellement exclu les activités énumérées à l'article L.211-2 du Code du travail du domaine d'application du Titre 1 du Livre II relatif à la durée de travail « contrairement à ce qu'il a fait pour les activités énumérées à l'article L.211-3 » du Code du travail, laisse apparaître la volonté du législateur de « laisser aux acteurs concernés une certaine liberté pour réglementer leurs activités, éventuellement dans un sens moins favorable pour les salariés, mais par des accords négociés respectant les intérêts tant de l'employeur que du salarié ».

Ainsi, en se basant sur le fait que l'article L.211-1 du Code du travail (qui définit le champ d'application du Titre I du Livre II du Code du travail relatif à la durée de travail) faisait l'objet d'une formulation très générale, la jurisprudence a considéré par cet arrêt que « tant que les modalités des dérogations n'ont pas été arrêtées, c'est le régime normal qui reste applicable à ces salariés ».

Suite à cette nouvelle jurisprudence qui a conclu que faute de solutions propres à ces activités le droit commun doit s'appliquer sans exception aux entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, et du fait que ceci compliquerait le bon fonctionnement de ces entreprises dont l'activité est particulièrement dépendante de phénomènes saisonniers, le législateur a décidé de légiférer et d'introduire un régime spécifique de durée de travail en faveur des entreprises de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.¹

Ainsi, suite aux récents développements de la jurisprudence il faut à présent considérer que les salariés des entreprises de type familial ainsi que celles qui ne sont pas de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture sont soumis au régime de droit commun en matière de majoration relative aux heures supplémentaires.

- d) Veuillez fournir des informations sur l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à des conditions de travail équitables et sur les mesures générales prises pour en atténuer les effets négatifs. En ce qui concerne plus particulièrement le temps de travail durant la pandémie, veuillez fournir des informations sur la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail dans les secteurs suivants : soins de santé et travail social (infirmiers, médecins et autres travailleurs de la santé, travailleurs dans les établissements de soins résidentiels et travailleurs sociaux, ainsi que les travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage) ; application de la loi, défense et**

¹ Article L. 211-2 du COTRAV
Jurisprudence
CSJ du 25 juin 2009, n° 33550 du rôle (Pdf - 64 Ko)
CSJ du 9 novembre 2017, n°41734 du rôle (Pdf - 57 Ko)

autres services publics essentiels ; éducation ; transports (y compris les services de transport long courrier, de transport public et de livraison).

- e) **Le Comité souhaite recevoir des informations générales supplémentaires sur les mesures mises en place en réponse à la pandémie de covid-19 visant à faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail (par exemple, horaires de travail flexibles, télétravail, autres mesures pour les parents qui travaillent lorsque les écoles et les crèches sont fermées, etc.). Veuillez inclure des informations sur les instruments juridiques utilisés pour les mettre en place et sur la durée de ces mesures.**

Diverses mesures ont été prises par le Gouvernement suite à la Pandémie COVID-19.

- Décision d'ouverture du chômage partiel en cas de force majeure pour les salariés occupés dans les entreprises touchées par les fermetures ou par les conséquences directes du virus.
- Garantie que l'indemnité de compensation payée dans le cadre du chômage partiel ne peut pas être inférieure au SSM (RGD 27/03/20).
- Interdiction absolue de licenciement pour raisons non inhérentes à la personne dans tous les régimes de chômage partiel (RGD 27/03/20).
- Suspension des délais de négociation dans le cadre d'un plan social (RGD 01/04/20)
- Possibilité pour les personnes en préretraite de réintégrer leur travail sans risque de perdre l'indemnité de préretraite (RGD 01/04/20)
- Abrogation du RGD 10/10/12 déterminant les conditions générales relatives à l'exécution du télétravail dans la fonction publique.
- Négociation de dérogations par rapport aux accords de non double imposition avec nos pays voisins pour encourager d'avantage le télétravail.
- Suspension de la période de 78 semaines pendant l'état de crise (RGD 03/04/20).
- Suspension pendant l'état de crise des 26 semaines d'interdiction de licenciement en cas de maladie certifiée (RGD 08/04/20)
- Suspension de la période d'essai pendant l'état de crise (RGD 01/04/20).

Un congé pour raisons familiales extraordinaires a été introduit pour réagir aux fermetures des écoles et des structures de garde.

Une extension du congé pour raisons familiales aux enfants handicapés de plus de 13 ans sans hospitalisation a été décidée (RGD 25/03/20).

Un congé pour soutien familial rémunéré pour les salariés et indépendants obligés d'arrêter de travailler, le temps de la fermeture d'une structure agréée.

En matière de chômage et de mesures en faveur de l'emploi (RGD modifié 03/04/20) :

- il a été décidé de supprimer les délais pour la conclusion de la convention de collaboration ;
- la durée de l'indemnisation de tous les demandeurs d'emploi indemnisés est augmentée de la durée de l'état de crise, que leurs droits viennent à expiration ou non ;
- dans le cadre du CRE, aucune demande de quote-part n'est adressée aux entreprises pour les inciter à offrir cette mesure même pendant la crise ;
- pour la même raison, les promoteurs se verront rembourser cent pour cent de l'indemnité qu'ils doivent verser aux jeunes demandeurs d'emploi dans le cadre du CAE et du CIE.

Dans l'intérêt des salariés concernés par la procédure de reclassement et face aux restrictions de déplacer, la notion de *dans le délai imparti* est supprimé et les délais impartis au médecin du travail sont supprimés.

Concernant ces mêmes salariés en reclassement professionnel qui contribuent à assurer le bon fonctionnement, le maintien ou l'approvisionnement des activités des secteurs essentiels ils peuvent bénéficier de gratifications, compléments et accessoires pendant la durée de l'état de crise sans que ces derniers ne soient pris en compte pour le calcul du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension (RGD 08/04/20).

Pour les entreprises / indépendants

- Décision d'ouverture du chômage partiel en cas de force majeure pour les salariés des entreprises touchées par les fermetures décidées par le Gouvernement ou par les conséquences directes du virus.
- Introduction d'un système de paiement d'avances dans le cadre du chômage partiel pour assurer les liquidités des entreprises.
- Versement d'une avance sur les indemnités du congé pour raisons familiales extraordinaire pour assurer les liquidités des entreprises.
- Possibilité de dérogation par rapport aux temps maximal de travail journalier et hebdomadaire afin de mieux assurer les services procurés dans secteurs essentiels (RGD 27/03/20).
- Suspension des délais de négociation plan social pendant la période de crise (RGD 01/04/20).
- Dérogation par rapport aux obligations des employeurs des secteurs hospitaliers et d'aides et de soins en matière d'examens médicaux d'embauche et périodiques (RGD modifié 03/04/20).
- Ouverture des CDD pour étudiants jusqu'à 40 heures par semaine (RGD 27/03/20).
- Aide financière non remboursable aux micro-entreprises (5000 euro) (RGD 25/03/20).
- Aide en capital sous forme d'avance aux indépendants, PME et grandes entreprises (jusqu'à 500.000 euro).
- Aides pour artistes professionnels indépendants et intermittents du spectacle (RGD 03/04/20 et loi 03/04/20).
- Aide sous forme d'une indemnité d'urgence certifiée non imposable, aux commerçants, artisans et travailleurs intellectuels qui exercent en tant qu'indépendants. L'indemnité prend la forme d'une subvention en capital forfaitaire unique d'un montant de 2.500 euro par indépendant (RGD 08/04/20).
- Remboursement anticipé de la TVA /annulation des avances fiscales, délais de paiement d'échéances fiscales et TVA, report de la date limite de remise pour les déclarations d'impôt.
- Extension de la prise en charge de l'indemnité pécuniaire de maladie par l'assurance maladie-maternité par conséquent les jours d'incapacité de travail seront remboursées à 100% par la CNS et non plus à 80% par la mutualité des employeurs et les cotisations sociales non payées qui viennent à échéance pendant l'état de crise ne produisent pas d'intérêts moratoires (RGD 03/04/20).
- Les périodes de maladie comptabilisées pendant la période de l'état de crise ne seront pas prises en compte pour la détermination de la classe de risque des entreprises.

Chômage partiel

Les employeurs qui, plutôt que de procéder à des licenciements, s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de compensation pour les pertes de rémunération peuvent bénéficier de subventions.

	Bénéficiaires distincts	Bénéficiaires	Montant payé
2016	1.609	6.879	9.456.332€
2017	1.525	4.598	7.134.772€
2018	1.449	5.349	5.129.943€
2019	2.793	10.466	7.804.375€
2020	151.717	449.119	973.545.645€

Le chômage partiel est un dispositif qui permet aux entreprises faisant face à des difficultés économiques temporaires de réduire l'activité de leurs employés. Plutôt que de procéder à des licenciements, les employeurs s'engagent à maintenir la relation de travail de leur personnel et à leur verser une indemnité de salaire qui leur est remboursée à 80% par le Fonds pour l'emploi. Le remboursement est limité à 250 % du salaire social minimum pour non qualifiés âgés de 18 ans ou plus.

Afin de soutenir les entreprises et leurs salariés impactés par la crise liée au Covid-19, le régime du chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du coronavirus a été mis en place au mois de mars 2020.

Au vu de la situation exceptionnelle et des répercussions sur la vie des entreprises et de leurs salariés, les conditions pour demander et obtenir le chômage partiel ont été aménagées. Ainsi, le régime du chômage partiel pour cas de force majeure a été en principe appliqué aux entreprises relevant de tous les secteurs économiques dès lors que les causes invoquées étaient directement à mettre en relation avec le coronavirus, notamment les entreprises qui ont dû arrêter complètement ou partiellement leurs activités suite aux décisions gouvernementales.

Afin de continuer à soutenir les entreprises et leurs salariés impactés par la crise liée au COVID-19, des modalités particulières relatives au chômage partiel ont été retenues jusqu'au 30 juin 2021. S'appliquant à l'ensemble des entreprises impactées par la pandémie pendant cette période de relance économique, ces modalités tiennent néanmoins compte du fait que certains secteurs ou branches économiques sont plus sévèrement impactés que d'autres.

Les modalités de la demande de chômage partiel ont été conçues afin d'être le plus simple possible pour les entreprises. Grâce à un échange électronique de données avec le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) les données recueillies sont ensuite traitées par l'ADEM de manière automatisée. Une étroite collaboration entre l'ADEM et la Trésorerie de l'Etat a permis d'accélérer la procédure de paiement des aides financières aux entreprises.

Un système d'avances a été introduit en urgence afin de pallier au plus vite aux problèmes de trésorerie auxquels ont fait face les entreprises ayant été dans l'obligation de cesser leurs activités.

Afin d'accélérer et de faciliter encore plus la procédure de demande de chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du COVID-19, l'ADEM, en étroite collaboration avec le Secrétariat du comité de conjoncture et le Centre des technologies de l'information de l'Etat (CTIE), a mis en place un nouveau

système automatisé qui permet aux entreprises d'introduire leur demande de chômage partiel via un formulaire en ligne sur le site MyGuichet.

En 2021, les modalités d'application pour les 6 premiers mois ont été définies en deux périodes distinctes de 3 mois en partant de l'hypothèse que la situation sanitaire allait s'améliorer. On distingue 4 cas de figure selon qu'il s'agisse d'une entreprise provenant de l'industrie ou d'un secteur considéré comme vulnérable (HORESCA, tourisme et événementiel) et selon que l'entreprise souhaite procéder ou non à des licenciements :

1. Conditions d'accès applicables du 1er janvier au 31 mars 2021

Les entreprises industrielles ont continué à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles se sont aussi engagées à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.

Les entreprises des secteurs vulnérables Horeca, tourisme et secteur événementiel ont pu bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle, sans limitation du nombre de salariés qui y ont droit. En cas de besoin avéré, ces entreprises ont pu recourir à des licenciements économiques dans la limite maximale de 25% de leurs salariés, calculée sur l'effectif au 30 juin 2020 et ce jusqu'au 31 mars 2021.

Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables, ont également pu avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Dans ce cas, cependant le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 15% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.

Finalement, les demandes des entreprises des secteurs vulnérables licenciant plus de 25% de leur effectif, des entreprises industrielles, de même que des entreprises issues des autres secteurs touchés par la crise qui, néanmoins, ont également dû procéder à des licenciements ou qui ont dû dépasser le pourcentage fixé (15%) ne pouvaient le faire qu'à condition que ces entreprises fournissent un plan de redressement pour les petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions de l'article L. 513-1 et suivants du Code du travail pour les entreprises occupant plus de 15 salariés.

2. Conditions d'accès applicable du 1er avril au 30 juin 2021

En ce qui concerne la période après le 31 mars 2021, les modalités suivantes ont été retenues dans un contexte de sortie progressive du chômage partiel, tout en précisant qu'en cas d'aggravation de la situation sanitaire ces modalités pourront, à tout moment, être adaptées en conséquence.

Les entreprises industrielles vont continuer à bénéficier du régime de chômage partiel conjoncturel afin de pouvoir réagir face aux perturbations des marchés internationaux. En appliquant le régime du chômage partiel de source conjoncturelle, les entreprises industrielles s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour raisons économiques.

Les entreprises des secteurs vulnérables Horeca, tourisme et secteur événementiel pourront bénéficier d'un accès accéléré au chômage partiel de source structurelle dans la limite maximale de 50% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise, à condition de ne pas procéder à des licenciements

pour des raisons non inhérentes à la personne. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.

Les entreprises touchées par la crise sanitaire, autres que les entreprises industrielles et celles relevant des secteurs vulnérables, pourront également avoir recours au chômage partiel de source structurelle par la voie accélérée à condition toutefois de ne pas procéder à des licenciements. Dans ce cas cependant le nombre d'heures de travail perdues ne peut pas dépasser 10% du total des heures de travail mensuelles normales de l'entreprise. Les heures de travail normales ne pourront pas excéder 40 heures par semaine et par salarié.

Finalement, les entreprises des secteurs vulnérables, les entreprises industrielles, de même que les entreprises issues des autres secteurs touchés par la crise qui devraient néanmoins procéder à des licenciements ou qui devraient dépasser le pourcentage fixé (10%) peuvent le faire qu'à condition que ces entreprises fournissent un plan de redressement pour les petites entreprises de moins de 15 personnes, respectivement sous forme d'un plan de maintien dans l'emploi conforme aux dispositions de l'article L. 513-1 et suivants du Code du travail pour les entreprises occupant plus de 15 salariés.

L'octroi du chômage partiel aux conditions dites "chômage partiel structurel, simplifié" mises en place au mois de mars 2020 dans le but d'aider les entreprises, pendant la période de crise sanitaire COVID-19, à maintenir l'emploi, a pris fin le 30 juin 2021.

À partir du 1er juillet 2021, l'accès au chômage partiel a été défini selon les dispositions légales prévues au Code du travail, Livre V, Titre premier : "Prévenir des licenciements et maintien de l'emploi".

Ainsi l'accès au chômage partiel peut, le cas échéant, être d'ordre conjoncturel ou structurel, pour cas de force majeure ou pour lien de dépendance économique.

Le chômage partiel a donc été un des instruments majeurs permettant aux entreprises de faire face à la baisse de l'activité économique dont ils ont souffert.

Entre mars et décembre 2020, 151.000 salariés ont profité du chômage partiel. Les secteurs qui étaient les plus touchés étaient la construction, le commerce de réparation et le secteur de l'horeca. Un montant total d'environ 985 millions d'euros a été dépensé en faveur des salariés touchés par la crise.

Le budget initialement prévu pour le chômage partiel pour l'exercice budgétaire 2020 a dû être adapté. Il est par conséquent passé de 11.000.000 € initialement prévus à 1.050.000.000 €.

En ce qui concerne le chômage partiel pour cas de force majeure, 14.810 entreprises distinctes ont profité de ce mécanisme entre mars et juin 2020. 375.196 salaires ont ainsi pu être payés grâce au chômage partiel.

Quelques chiffres-clés

Mars 2020 – Janvier 2021 :

-/+ **68.000 demandes** et +/- **151.000 bénéficiaires**

Montant payé :

985.313.441 €

Les bénéficiaires du chômage partiel (Top 3)

- 1) Construction 37.924 bénéficiaires
- 2) Commerce : Réparation de voitures 27.405
- 3) Hébergement et restauration : 18.561

Chômage partiel cas de force majeure (mars à juin 2020)

- 14.810 entreprises distinctes concernées
- Salaires réellement concernés sur base de décomptes : 375.196

Fonds pour l'emploi - Budget prévu pour le chômage partiel :

- Dépenses 2018 : 4.937.780 €
- Dépenses 2019 : 5.447.677 €
- Budget initial 2020 : 11.000.000 €
- Budget adapté 2020 : 1.050.000.000 €
- Budget 2021 : 135.000.000 €

Congé pour raisons familiales

Les frontaliers, comme les résidents au Luxembourg ont, lors des phases de confinement pu profiter d'un congé pour raisons familiales. Ce dernier concerne tous les parents salariés affiliés au Luxembourg (en contrat à durée déterminée, indéterminée ou en période d'essai). Le dispositif est resté en vigueur jusqu'au 17 juillet 2021 inclus (fin de l'année scolaire au Luxembourg).

L'enfant doit correspondre à l'un des 6 cas suivants :

- avoir moins de 13 ans accomplis dans le cadre d'une mesure de quarantaine ou d'isolement décidée ou recommandée par la Direction de la Santé.
- avoir entre 13 ans accomplis et 18 ans accomplis et hospitalisé dans le cadre d'une mesure de quarantaine ou d'isolement décidée ou recommandée par la Direction de la Santé.
- être vulnérable à la COVID-19 en application des recommandations du Conseil supérieur des maladies infectieuses (disposition applicable jusqu'au 17 juillet 2021 inclus). Le parent doit pouvoir produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'accueil pour enfants.
- être né avant le 1^{er} septembre 2017 et âgé de moins de 13 ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental et qui :
 - ne peut pas fréquenter l'établissement scolaire (avec ou sans enseignement à distance) ou la structure d'éducation et d'accueil ; **ou**
 - bénéficie d'un enseignement à distance suite à une décision de fermeture partielle ou totale de l'école ou de la structure d'accueil pour enfants de la part du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENEJ) pour les établissements au Luxembourg **ou** de l'autorité compétente nationale étrangère pour l'établissement ou la structure d'accueil à l'étranger.
- être né après le 1^{er} septembre 2016 et qui ne peut pas fréquenter une structure d'accueil pour enfants, sous réserve qu'elle accueille des jeunes enfants, suite à une décision de fermeture de la part du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENEJ) pour les établissements au Luxembourg ou de l'autorité compétente nationale étrangère pour une structure d'accueil située à l'étranger.
- être un enfant de moins de 13 ans accomplis fréquentant une école ou une structure d'accueil qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie COVID-19, a dû être fermée de

façon isolée par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENEJ) pour les établissements au Luxembourg **ou** l'autorité compétente nationale étrangère pour l'établissement ou la structure d'accueil à l'étranger.

Les salariés en situation effective de chômage partiel ne sont pas éligibles au congé pour raisons familiales pour les cas applicables jusqu'au 17 juillet 2021 inclus (vulnérabilité, fermeture des écoles et structures d'accueil pour enfants).

En 2020, le coût du congé pour raisons familiales élargi se chiffre à **238 millions euros** (initialement estimé à 250 millions d'euros pour 2020) ;

Le congé pour soutien familial, nouvellement introduit, a atteint 350.000 euros (initialement estimé à 1 million d'euros pour 2020).

APERÇU DES AIDES COVID-19

ACCORDÉES PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DES CLASSES MOYENNES, LE MINISTÈRE DE L'ECONOMIE
ET PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ÉTAT DES LIEUX AU 19 OCTOBRE 2020



2.547

Demandes traitées et éligibles pour une indemnité d'urgence de 2.500 EUR pour indépendants

6.367.500 €

Montant total des aides accordées aux indépendants

Source : Direction générale des classes moyennes



4.182

Demandes traitées et éligibles pour une aide directe supplémentaire jusqu'à 4.000 EUR pour indépendants en fonction de leur revenu

13.513.000 €

Montant total des aides accordées aux indépendants

Source : Direction générale des classes moyennes



6.204

Demandes traitées et éligibles pour une aide financière non remboursable de 5.000 EUR

31.002.000 €

Montant total des aides accordées aux micro-entreprises

Source : Direction générale des classes moyennes



1.939

Demandes traitées et éligibles dans le cadre du Fonds de relance et de solidarité pour entreprises pour une aide financière non remboursable d'un montant max. de 1.250 EUR par salarié

17.523.000 €

Montant total des avances accordées aux entreprises des secteurs durement touchés par la crise sanitaire

Source : Direction générale des classes moyennes



7.301

Demandes traitées et éligibles pour une aide financière complémentaire non remboursable de 5.000 EUR

36.505.000 €

Montant total des aides accordées aux micro-entreprises

Source : Direction générale des classes moyennes



678

Demandes traitées et éligibles pour une aide financière non remboursable de 12.500 EUR

8.475.000 €

Montant total des aides accordées aux entreprises occupant entre 10 et 20 personnes

Source : Direction générale des classes moyennes



1.694

Demandes traitées et éligibles pour une avance remboursable d'un montant max. de 500.000 EUR

136.373.803 €

Montant total des avances accordées aux entreprises

Source : Ministère de l'Economie



2.329

Demandes traitées et éligibles pour une aide financière non remboursable d'un montant max. de 1.000 EUR

5.055.100 €

Montant total des avances accordées aux entreprises de petite ou de moyenne taille du commerce de détail en magasin

Source : Direction générale des classes moyennes



306

Demandes traitées et accordées pour bénéficier du régime de garantie étatique pour souscrire un prêt bancaire qui peut s'élever jusqu'à 25% du chiffre d'affaire

149.163.847 €

Montant total de prêts accordés aux entreprises

Source : Ministère de l'Economie / Ministère des Finances



48

Demandes traitées et accordées pour bénéficier des aides afin de stimuler les investissements dans l'ère du Covid-19

3.890.589 €

Montant total des aides accordées aux entreprises

Source : Ministère de l'Economie



6

Demandes traitées et accordées pour cofinancer un projet d'investissement ou de R&D pour des produits aidant à combattre la crise sanitaire

5.293.045 €

Montant total des aides accordées aux entreprises

Source : Ministère de l'Economie

CORONAVIRUS COVID-19 // CHÔMAGE PARTIEL

ÉTAT DES LIEUX AU 19 OCTOBRE 2020

CHÔMAGE PARTIEL POUR CAS DE FORCE MAJEURE DE MARS À JUIN 2020

Le régime du chômage partiel pour cas de force majeure liée à la crise du coronavirus a été mis en place pendant la période du 18 mars 2020 (début de la crise sanitaire) jusqu'au 30 juin 2020. Pendant cette période, les entreprises ont reçu une avance dès que leur demande a été validée. Après la fin du mois de survenance du chômage partiel, l'ADEM a établi un décompte sur base des déclarations fournies par l'entreprise.



Entreprises
14.810

Nombre d'entreprises admises au chômage partiel



Salariés
464.811 →

Salariés prévus sous forme d'avances pour cette période



Salariés
375.196

Salariés réellement concernés par le chômage partiel pendant cette période



Heures chômées
29.654.634

Total des heures chômées



Avance aux entreprises
852.391.517 €

Montant avancé aux entreprises dans le cadre du chômage partiel pour cas de force majeure



Total
445.518.374 €

Montant réellement dû



Créance à rembourser
406.873.143 € →

Total de la créance à rembourser par les entreprises

Total remboursé
306.316.265 €

Total remboursé par les entreprises jusqu'au 19 octobre 2020

RÉGIME DE CHÔMAGE PARTIEL CONJONCTUREL ET STRUCTUREL

APPLICABLE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020

Depuis la fin de l'état de crise au 30 juin 2020 et pour relancer l'économie, d'autres modalités d'octroi du chômage partiel aux entreprises touchées par la crise liée au COVID-19 sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020. Dans le cadre du traitement des décomptes jusqu'à la fin de l'année, il a été introduit un mécanisme de compensation des soldes négatifs résultant des décomptes des mois de mars à juin 2020 avec les subventions de chômage partiel dues pour les mois de juillet à décembre 2020.

	Nombre d'entreprises qui ont déposé une demande	Nombre de demandes acceptées par le Comité de conjoncture	Demandes accordées exprimées en emplois temps-plein (ETP) concernés
JUILLET 2020	3.690	3.678	25.524
AOÛT 2020	3.361	3.162	25.213
SEPTEMBRE 2020	3.085	2.966	15.690
OCTOBRE 2020	2.849	2.825	23.122

- f) **Le Comité souhaite recevoir des informations générales supplémentaires sur les mesures mises en place en réponse à la pandémie de covid-19 visant à faciliter la jouissance du droit à une durée raisonnable au travail (par exemple, horaires de travail flexibles, télétravail, autres mesures pour les parents qui travaillent lorsque les écoles et les crèches sont fermées, etc.). Veuillez inclure des informations sur les instruments juridiques utilisés pour les mettre en place et sur la durée de ces mesures.**

Finalement, quant à la **durée raisonnable de travail**, il convient de mentionner que des données pertinentes ne sont pas encore disponibles.

Rappelons qu'au Luxembourg, l'état de crise fut déclaré le 18 mars 2020 et a été aboli le 24 juin 2020.

En ce qui concerne les données dont dispose le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, celles-ci concernent les dérogations en matière de temps de travail sur base du [règlement grand-ducal du 27 mars 2020 portant introduction d'une dérogation à l'article L. 211-12 du Code du travail](#).

Pendant la période de l'état de crise 50 demandes de dérogation ont été introduites :

33 demandes concernant 32 entreprises ont été sanctionnées par une autorisation.

17 demandes ont été refusées.

Parmi les 32 entreprises ayant obtenu une autorisation l'on retrouve :

- 2 entreprises de gardiennage
- 1 entreprise active dans la gestion des déchets
- 1 entreprise de transport aérien (2 demandes pour 2 départements différents)
- 2 hôpitaux
- 2 entreprises de transport de malades (air rescue)
- 24 entreprises / résidences du secteur aides et soins

Au total, 6.460 salariés sur un total de 17.289 ont reçu une telle dérogation.

A noter que le Ministère ne dispose d'aucune indication concernant le nombre d'heures qui ont effectivement été prestées en application de la dérogation prévue par le règlement grand-ducal du 27 mars 2020.

Concernant les mesures compensatrices, elles ne sont expressément détaillées que dans certaines demandes puisque l'article 3 du règlement en question dispose que la demandes doit contenir, « le cas échéant, les mesures compensatrices proposées aux salariés concernés ».

La plupart des demandeurs invoquent l'application du Code du travail respectivement de la convention collective applicable en cas de prestation d'heures supplémentaires.

D'autres précisent que par la suite des périodes de repos plus longues seront accordées et au cas où les périodes de repos plus longues ne pourraient pas être garanties, un jour de congé supplémentaire sera accordé aux collaborateurs concernés.

Finalement, il importe de noter que pas tous les salariés concernés par les demandes en question ont effectivement été amenés à porter leur durée de travail au-delà des limites posées par le droit commun.

En effet, certaines demandes avaient un caractère exclusivement préventif. Ces employeurs ont voulu se donner la possibilité de pouvoir réagir rapidement en cas d'aggravation subite de la situation et n'ont finalement pas été obligés de recourir à l'extension autorisée.

L'Inspection du travail et des mines a été saisie de 50 dossiers relatifs à la durée du travail (avis défavorables de la délégation du personnel pour la prestation d'heures supplémentaires ou travail du dimanche, demandes de renseignements) au cours de l'année 2020, première année de pandémie.

En 2020, l'ITM a constaté au total 88 infractions pour non-respect de la durée maximale de travail et 97 infractions pour non-respect du repos hebdomadaire.

Pour comparaison, en 2019, 109 infractions pour des cas de durée de travail non respectée ont été constatées par les agents de l'ITM et 70 infractions pour non-respect de repos hebdomadaire.

Télétravail

Dans le contexte de la pandémie, le télétravail a été encouragé de manière générale autant dans le secteur privé que dans la fonction publique.

Le Luxembourg et les pays frontaliers (Allemagne, Belgique et France) ont conclu des accords amiables concernant les travailleurs transfrontaliers qui ont été étendus au moins jusqu'au 31 décembre 2021.

Ces accords, prorogés à différentes reprises précisent notamment le traitement fiscal des travailleurs frontaliers dans le cadre de la lutte contre la pandémie et prévoient que les jours pendant lesquels les travailleurs frontaliers sont amenés à travailler depuis leur domicile en raison des mesures prises pour combattre la COVID-19, ne soient pas pris en compte comme jours prestés dans l'État de résidence du frontalier. Afin de continuer à contenir la propagation du virus et d'assurer la sécurité des citoyens, le Luxembourg et les pays limitrophes ont donc décidé de prolonger ces accords amiables.

Ainsi, les divers arrangements en matière de télétravail constituent un dispositif essentiel dans la lutte contre la pandémie, en ce qu'il permet de contenir le virus, tout en offrant une sécurité juridique maximale aux frontaliers et leurs employeurs luxembourgeois.

Finalement, on peut encore souligner que, de manière générale, une nouvelle organisation du système sanitaire a été très rapidement mise en place dès le début de la pandémie, dans le but de renforcer le système de santé pendant la crise et de réduire le risque d'exposition au virus des patients et professionnels de la santé, ainsi que de réserver les ressources médico-soignantes aux malades les plus graves et patients COVID nécessitant une prise en charge particulièrement intense.

Celle-ci impliquait e.a. la mise en place de nouvelles lignes de gardes, des centres de soins avancés, une nouvelle tarification pour médecins, la constitution d'une réserve sanitaire nationale, ou encore l'instauration d'une hotline pour répondre aux nombreuses questions des citoyens et professionnels de la santé.

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**;"

Depuis le 1^{er} janvier 21019, les salariés au Luxembourg ont droit à un jour férié légal supplémentaire introduit par la loi du [25 avril 2019 portant modification :1. des articles L. 232-2 et L. 233-3 du Code du travail ; 2. de l'article 28-1 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.](#)

Sont jours fériés légaux :

- 1° le Nouvel An ;
- 2° le lundi de Pâques ;
- 3° le 1er mai ;
- 4° la Journée de l'Europe ;**
- 5° l'Ascension ;
- 6° le lundi de Pentecôte ;
- 7° le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin ;
- 8° l'Assomption ;
- 9° la Toussaint ;
- 10° le premier et le deuxième jour de Noël.

Toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé et public bénéficient des mêmes jours fériés légaux pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Un [règlement grand-ducal](#) règle la situation des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier :

« ... les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois, occupés dans les entreprises à caractère saisonnier ne chômant pas les jours fériés légaux, pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé, soit par l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois, soit par l'octroi de deux jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire, soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année, d'une demi-journée de repos payée par semaine.

Les jours de repos visés à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire prévue à l'article 4 alinéa 6 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé. »

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.**"

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 2§3 de la Charte de 1961 au motif que tous les employés n'ont pas droit de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompus pendant l'année.

Une [loi du 8 avril 2018 portant modification 1\) du Code du travail ; 2\) de la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs ; 3\) de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées](#) vient d'introduire la disposition suivante dans le Code du travail :

« **Art. L. 233-8.** Le congé peut être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une des fractions du congé doit correspondre à **au moins deux semaines de calendrier.** »

La durée du congé est d'au moins **vingt-six jours ouvrables** par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Code du travail

Chapitre III.- Congé annuel payé des salariés

« Art. L. 233-1.

Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation. Les jours de congé payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 233-2. *Sont visés par les dispositions du présent chapitre tous les salariés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle. Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat, règle le droit au congé du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier et du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture.*

Art. L. 233-3. *L'année de congé est l'année de calendrier.*

Art. L. 233-4. *(Loi du 25 avril 2019)*

« La durée du congé est d'au moins vingt-six 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. »

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;"

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Des mesures sont prévues par le [Règlement grand-ducal du 18 décembre 2019 portant déclaration d'obligation générale](#) d'un texte coordonné de la convention collective de travail pour le bâtiment (01.01.19–31.12.21) conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie civil, d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

Le texte coordonné de la convention collective de travail, est déclaré d'obligation générale pour tout le secteur. Ce texte prévoit notamment des indemnités pour travaux pénibles, ainsi que des suppléments pour travaux pénibles et de transport.

Salaires et Indemnités

Article 12 - Définition 12.1. Le salaire d'un salarié se compose :

- d'un salaire horaire de base ;
- des primes éventuelles ;
- des majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit et les dimanches et jours fériés ;
- **des indemnités pour travaux pénibles.**

Article 19 - Suppléments pour travaux pénibles et transport

19.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour travaux sales, insalubres et dangereux ainsi que pour les transports ADR selon le barème ci-après :

19.1.1. 0,5 € / hre travaux insalubres ou salissants ; travaux dans l'eau, la boue dépassant la cheville du salarié, avec port de bottes imperméables, qui doivent être mises gratuitement à disposition par l'employeur ;

19.1.2. 0,5 € / hre travaux sur échafaudages volants ; si le salarié travaille à une hauteur de plus de 15 m ;

19.1.3. 0,5 € / hre travaux d'ébranlement ; usage de marteaux piqueurs avec poids dépassant 15 kg ; pour travaux de battage, l'employeur mettra à disposition un bleu de travail et un casque antibruit ;

19.1.4. 0,5 € / hre travaux en puits verticaux et tunnels ; travaux sans emploi de machines en canaux ouverts, dont la largeur de la fouille est inférieure à 1,00 m et dont la profondeur est de plus de 3,60 m, ainsi que les travaux en canaux fermés ;

19.1.5. 0,5 € / hre machinistes de pelles mécaniques avec marteaux hydrauliques ;

19.1.6. 0,5 € / hre Transport de marchandises nécessitant le permis ADR.

19.2. La coïncidence de plusieurs opérations de travail prémentionnées donne lieu au cumul des suppléments.

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;"*

Tous les salariés ont droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche.

Lorsqu'un tel repos hebdomadaire n'est pas possible et indépendamment de toute constatation de l'ITM, les salariés ont droit à un congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé (maximum 6 jours de congé supplémentaire par an).

Dès la fin d'un repos hebdomadaire, le prochain repos hebdomadaire doit intervenir endéans les prochains 7 jours.

Dans l'hypothèse où l'ITM constate que la durée du repos ininterrompu est inférieure à 44 heures, elle en dresse un constat par écrit qui sera communiqué par lettre recommandée à l'employeur ainsi qu'à la délégation du personnel, s'il en existe, et aux salariés concernés.

[Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail.](#)

*« **Art. L. 231-11.** 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. »*

[RGD du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.](#)

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 ⁽¹⁾.**
- B. Prière d'indiquer si parmi ces méthodes figurent des méthodes de fixation de taux minima de salaires, légales ou conventionnelles ⁽²⁾.**
- C. Prière d'indiquer quelle proportion de salariés ne bénéficie pas d'une protection légale ou conventionnelle en matière de rémunération.**
- 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.**

Calcul du revenu disponible, y compris les prestations applicables aux travailleurs percevant le salaire minimum.

D'après la méthodologie du STATEC, le revenu disponible se déduit du solde des revenus primaires d'une unité ou d'un secteur institutionnel en ajoutant tous les transferts courants, à l'exception des transferts sociaux en nature, à recevoir par cette unité ou ce secteur et en soustrayant tous les transferts courants, à l'exception des transferts sociaux en nature, à payer par cette unité ou ce secteur ; il est le solde du compte de distribution secondaire du revenu.

Le revenu disponible *ajusté* s'obtient à partir du revenu disponible d'une unité ou d'un secteur institutionnel en ajoutant la valeur des transferts sociaux en nature à recevoir par cette unité ou ce secteur et en soustrayant la valeur des transferts sociaux en nature à payer par cette unité ou ce secteur.

(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).

Le revenu disponible ajusté net des ménages est la somme dont dispose un ménage chaque année après impôts. Il représente le montant maximum qu'un ménage peut affecter à l'acquisition de biens ou de services.

Le revenu disponible brut (RDB) des ménages (résidents)

Cette redistribution s'opère à travers les prélèvements obligatoires (les impôts directs sur le revenu et le patrimoine, les cotisations sociales), les revenus de compensation (pension de vieillesse, allocation de chômage, etc.), les prestations sociales en espèces (prestations familiales, aides au logement, revenu minimum garanti/REVIS, etc.) et les transferts sociaux en nature (remboursements de la Sécurité sociale pour les traitements médicaux, etc.).

Il existe deux notions du RDB des ménages.

- La notion étroite – le RDB des ménages mesure exclusivement les revenus en espèces (monétaires) des ménages. Il s'agit du montant que les ménages peuvent affecter soit à l'épargne, soit à la consommation (privée) de biens et services. Ce choix est indépendant de la source des revenus (salaire, profit, revenu de la propriété). Il s'agit de la notion à laquelle il est fait généralement référence, par exemple pour l'analyse du taux d'épargne des ménages.
- La notion large – le RDB ajusté des ménages est obtenu en rajoutant au RDB en espèces le solde des transferts sociaux en nature.

« Les transferts sociaux en nature correspondent aux biens et services individuels fournis aux ménages gratuitement [...] par les administrations publiques et les ISBLSM. [...] Les services individuels sont typiques des domaines de l'éducation et de la santé, quoiqu'ils concernent également souvent d'autres secteurs tels que le logement, la culture ou les loisirs. »

Il s'agit par exemple des crèches et garderies, des dépenses pour l'enseignement, des chèques service-accueil, des réductions sur titres de transport, des logements sociaux et des allocations de logement.

Les transferts sociaux en nature sont toujours liés à la fourniture d'un bien ou à la prestation d'un service. Ils sont entièrement consommés et une utilisation différée – en vue de la constitution d'une épargne – n'est pas possible¹⁸⁵. Est comptabilisé comme transfert social en nature, le coût (ou la part) d'un bien ou service qui n'est pas supporté directement par le ménage, mais par la collectivité.

Revenu mensuel disponible et niveau de vie (en EUR) 2003 - 2019 (version révisés) ⓘ											
AUTRE :											
Année	2003	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ⓘ	2017	2018	2019
Spécification	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓
Revenu total disponible moyen par ménage	4 181	5 118	5 138	5 138	5 367	5 312	5 363	6 070	6 276	6 112	6 475
Revenu total disponible médian par ménage	3 532	4 350	4 446	4 411	4 482	4 593	4 514	5 278	5 513	5 253	5 454
Niveau de vie moyen par individu ⓘ	2 472	3 033	3 055	3 077	3 203	3 213	3 309	3 120	3 219	3 340	3 545
Niveau de vie médian par individu ⓘ	2 148	2 694	2 712	2 732	2 775	2 860	2 939	2 729	2 841	2 826	3 007

Après la déduction des impôts, le revenu disponible moyen des ménages résidant au Luxembourg est de 6 285 EUR par mois (405 EUR en plus par rapport à l'année 2017).

Quant au revenu disponible médian, il est de 5 028 EUR par mois (soit une augmentation de 69 EUR par rapport à 2017).

Salaire social minimum (SSM)

Aux termes du paragraphe 1^{er} de l'article L.222-2 du Code du travail, le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

Le paragraphe 2 de l'article précité oblige à cette fin le Gouvernement à soumettre, toutes les deux années, à la Chambre des Députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus, accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum. Au vu de ce rapport, le Gouvernement a la faculté de proposer un relèvement du salaire social minimum.

Il est à noter que le relèvement du salaire social minimum ne comporte pas l'obligation juridique de relever l'ensemble de la grille des salaires dans les entreprises.

Le SSM est donc revalorisé sur base du rapport sur l'évolution des conditions économiques générales (préparé par le STATEC) et des revenus (préparé par l'IGSS) à présenter chaque deuxième année à la Chambre des Députés en application de l'article L. 222-2 du Code du travail.

La [loi du 15 décembre 2020 modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail](#) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et elle prévoit l'adaptation des taux du salaire social minimum à l'évolution du salaire moyen pendant les années 2018 et 2019.

Il résulte de cette évolution du salaire moyen (y inclus ceux des fonctionnaires) pendant les années 2018 et 2019 une progression de 2,80%.

La loi a dès lors introduit une augmentation du salaire social minimum de 2,80% au 1^{er} janvier 2021, qui est passé de 265,60 euros à 263,78 (indice 100).

A l'indice actuel (834,76) le taux mensuel du SSM pour salariés non qualifiés est passé de 2.141,99 à 2.201,93 euros soit une augmentation de 59,94 euros par mois.

Le taux horaire passe de 12,3815 à 12,7279 soit une augmentation de 0,3464 euros à l'heure.

Le taux du SSM pour salariés qualifiés est passé de 2.570,39 à 2.642,32 euros par mois, soit une augmentation de 71,93 euros.

Au 31 mars 2020 60.502 salariés (hors fonctionnaires) étaient rémunérés au voisinage du SSM, soit 14,6%. (*Voisinage = salaire horaire inférieur ou égal à 102% du SSM pour salariés non qualifiés ou entre 100 et 102% du SSM pour salariés qualifiés*).

Par ailleurs, la loi du 15 décembre 2020 prévoit que le taux du revenu d'inclusion sociale (REVIS) et le taux du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) soient également adaptés à hauteur de 2,8% à partir du 1er janvier 2021.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2021, les nouveaux montants du salaire social minimum mensuel ainsi que les différents seuils et plafonds légaux applicables étaient les suivants :

A partir du 1er janvier 2021 (montants bruts , indice 834,76)	
<p>Salaire Social Minimum mensuel (SSM) <i>(art. L. 222-9 & L. 223-1 du Code du Travail)</i></p>	<p>2.201,93.- EUR (salarié non qualifié) 2.642,32.-EUR (salarié qualifié) 1.761,54.-EUR (salarié âgé de 17 à 18 ans) 1.651,45.-EUR (salarié âgé de 15 à 17 ans)</p>
<p>Indemnité transactionnelle</p> <p>Domages et intérêts pour licenciement abusif fixés par la juridiction du travail,</p> <p>Indemnité bénévole en cas de démission ou résiliation d'un commun accord <i>(art. 115 point 9 de la L.I.R.)</i></p>	<p>D'office exonérés d'impôts jusqu'à :</p> <p>26.423,16.- EUR (12 x le SSM)</p>
<p>Salaire mensuel minimum de début requis pour appliquer une Période d'essai de 7 à 12 mois <i>(art. L.121-5 (2) du CT)</i></p>	<p>4.474,31.- EUR (pas de changement)</p>
<p>Salaire annuel minimum brut requis en fin de contrat pour appliquer une Clause de non concurrence après la fin du contrat <i>(art. L.125-8 (3) du CT)</i></p>	<p>+ de 56.906,17.- EUR (pas de changement)</p>

Evolution du SSM de 2006 à 2021

Salaire social minimum détaillé (en EUR) 2006 - 2021 ¹

AUTRE :					
Spécification	Indice applicable ¹	Adultes qualifiés (120 %)	Adultes non qualifiés (100 %)	17 à moins de 18 ans (80 %)	15 à moins de 17 ans (75 %)
Échéance	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓	↑↓
Janvier 2021	834,76	2 642,32	2 201,93	1 761,54	1 651,45
Janvier 2020	834,76	2 570,39	2 141,99	1 713,60	1 606,50
Janvier 2019	814,40	2 507,70	2 089,75	1 671,80	1 567,31
Août 2018	814,40	2 458,25	2 048,54	1 638,83	1 536,41
Janvier 2017	794,54	2 398,30	1 998,59	1 598,87	1 498,94
Janvier 2015	775,17	2 307,56	1 922,96	1 538,37	1 442,22
Octobre 2013	775,17	2 305,23	1 921,03	1 536,82	1 440,77
Janvier 2013	756,27	2 249,03	1 874,19	1 499,35	1 405,64
Octobre 2012	756,27	2 215,81	1 846,51	1 477,21	1 384,88
Octobre 2011	737,83	2 161,78	1 801,49	1 441,19	1 351,11
Janvier 2011	719,84	2 109,07	1 757,56	1 406,05	1 318,17
Juillet 2010	719,84	2 069,77	1 724,81	1 379,85	1 293,61
Mars 2009	702,29	2 019,31	1 682,76	1 346,21	1 262,07
Janvier 2009	685,17	1 970,08	1 641,74	1 313,39	1 231,30
Mars 2008	685,17	1 931,44	1 609,53	1 287,63	1 207,15
Janvier 2007	668,46	1 884,34	1 570,28	1 256,22	1 177,71
Décembre 2006	668,46	1 849,20	1 541,00	1 232,80	1 155,75

Pour conclure :

En 2018 et 2019, le salaire social minimum (SSM) a été relevé à trois occasions. D'abord au 1^{er} août 2018, suite au déclenchement du mécanisme de l'indexation automatique (+2.5%), puis au 1^{er} janvier 2019, avec la revalorisation du salaire social minimum en vertu du retard accumulé sur l'évolution générale des salaires de 2016 et de 2017 (+1.1%) et finalement avec la transposition de la décision retenue dans l'accord de coalition 2018-2023 d'augmenter le SSM de 100 euros avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019 (loi du 12 juillet 2019, +0.9%). Sur ces deux années, le SSM mensuel de base (c.-à-d. pour les travailleurs non qualifiés, âgés de 18 ans et plus) a ainsi augmenté de 91.16 EUR (de 1 998.59 EUR depuis le 1^{er} janvier 2017 à 2 089.75 EUR au 1^{er} janvier 2019).

Ajoutons qu'une indexation automatique des salaires est intervenue au 1^{er} octobre 2021.

Nombre indice applicable	855,62
Unité	€
1) MINIMA ET MAXIMA COTISABLES	
Salaire social minimum mensuel	2.256,95
Minimum cotisable actifs (tous les régimes)	salaire horaire
18 ans et plus non qualifié	100% 13,0460 2.256,95
17 à 18 ans	80% 10,4368 1.805,56
15 à 17 ans	75% 9,7845 1.692,72
18 ans et plus qualifié	120% 15,6552 2.708,35
Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie)	130% 2.934,04
Maximum cotisable (tous les régimes, sauf assurance dépendance)	11.284,77

Indexation automatique des salaires

Le système de l'indexation automatique des traitements et des salaires au coût de la vie, c'est-à-dire à l'évolution des prix à la consommation des ménages, existe depuis 1921 au Luxembourg. Généralisé à l'ensemble du salariat en 1975, il ne couvre toutefois plus certaines prestations sociales depuis 2006.

Ainsi, le Code du travail dispose en son article L. 223-1 que « les taux des salaires résultant d'une loi, d'une convention collective et d'un contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie ».

L'indexation consiste donc à mettre en relation les revenus, notamment salariaux, à la variation de la valeur d'une grandeur qui sert de référence, dans ce cas l'indice des prix à la consommation (IPCN), en quelque sorte le thermomètre qui mesure la hausse ou la baisse des prix d'un panier représentatif de produits de consommation courante.

L'essence de l'indexation automatique des salaires L'échelle mobile des salaires vise directement essentiellement deux objectifs économiques et politiques distincts, bien qu'interconnectés.

a) La préservation de la valeur de l'ensemble des salaires constituant l'échelle de rémunération face au renchérissement du coût de la vie

D'une part, l'indexation périodique des salaires permet aux fonctionnaires, aux salariés et à certains allocataires sociaux de ne pas être les victimes d'un grignotage de leurs revenus par l'inflation, c'est-à-dire par une hausse durable et généralisée des prix de vente des produits de consommation.

L'ajustement des revenus notamment salariaux au coût de la vie n'est en effet rien d'autre qu'un rattrapage postérieur à l'augmentation volontaire par les entreprises des prix des produits vendus aux consommateurs, ainsi que l'illustre le graphique suivant.



Grâce à ce système en place, les salariés (au sens large), qui sont aussi des consommateurs de biens et de services de première nécessité, se voient garantir qu'ils conserveront une capacité minimum de pouvoir à leurs besoins.

Par effet de ricochet, en toute logique, c'est l'activité économique, inscrite dans une relation circulaire « production-consommation », d'une très large partie des entreprises locales dépendant de la demande intérieure, particulièrement de celle des ménages, qui est ainsi soutenue.

D'autre part, en plus de préserver de l'inflation, l'« index » a aussi vocation d'outil de politique salariale généralisée permettant à tous les salariés, même hors convention collective, de bénéficier d'une revalorisation de salaires à la suite d'une augmentation durable et généralisée des prix et, donc, des recettes des entreprises (c'est-à-dire du chiffre d'affaires de celles-ci et de la valeur ajoutée nominale).

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) ⁽¹⁾.**
- B. Prière d'indiquer les cas particuliers dans lesquels des exemptions ont été prévues.**

ANNEXE QUESTIONS 2022

a) Veuillez fournir des informations actualisées sur les règles appliquées au service d'astreinte, aux contrats « zéro heure », en indiquant si les périodes inactives d'astreinte sont considérées comme du temps travaillé ou comme une période de repos et comment ces périodes sont rémunérées.

Les soi-disant contrats « zéro heure » n'existent pas au Luxembourg.

Au cas où un employeur tenterait d'imposer un tel contrat à un salarié, ce dernier peut faire recours devant le tribunal du travail et demander une requalification en CDI.

Les contrats « zéro heure » sont donc illégaux au Luxembourg.

b) Veuillez expliquer l'impact de la crise de covid-19 sur le droit à une rémunération équitable en ce qui concerne les heures supplémentaires et fournir des informations sur les mesures prises pour protéger et réaliser ce droit. Veuillez inclure des informations spécifiques sur la jouissance du droit à une rémunération/compensation équitable des heures supplémentaires pour le personnel médical durant la pandémie et expliquer comment la question des heures supplémentaires et de la durée au travail a été traitée en ce qui concerne le télétravail (réglementation, contrôle, rémunération, compensation accrue).

Au moment de la finalisation du présent rapport, il n'existe pas encore de données pertinentes sur les heures supplémentaires prestées au cours de la crise COVID-19.

c) Le Comité souhaite recevoir des informations sur toutes autres mesures mises en place destinées à avoir des effets après la pandémie et qui affectent la réglementation des heures supplémentaires et leur rémunération/compensation. Fournir des informations sur leur durée prévue et le délai dans lequel elles seront levées.

/

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

d) Si la conclusion précédente était une conclusion de non-conformité, veuillez expliquer si et comment le problème a été résolu. Si la conclusion précédente était une conclusion d'ajournement ou de conformité dans l'attente d'informations, veuillez répondre aux questions posées.

Heures supplémentaires

On entend par heure supplémentaire toute heure effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail légale d'un temps plein (>8 heures par jour et >40 heures par semaine).

Hormis dans les cas de force majeure, la durée des heures supplémentaires est strictement limitée à 2 heures supplémentaires par jour. Ainsi, la durée totale de travail, ne peut pas excéder 10 heures par jour respectivement 48 heures par semaines.

Les heures supplémentaires sont :

- soit compensées à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps de repos ;
- soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps (CET), dont les modalités pourront être fixées par la convention collective applicable ou tout autre accord entre partenaires sociaux.

Il n'existe que 2 cas où les heures supplémentaires sont payées avec une majoration de 40 % (intégralement exempt d'impôts) :

- pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne pourra se faire par compensation ;
- le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées.

Une heure supplémentaire est rémunérée à hauteur d'un taux de 1,4 ou bien compensée à hauteur de 1,5 en temps de repos rémunéré.

Temps de travail dans la Fonction publique

Heures supplémentaires

Dans le cadre de l'horaire mobile, on considère comme heure supplémentaire toute prestation de travail effectuée avant 6h30 ou après 19h30 pendant la semaine de travail (le plus souvent du lundi au vendredi) et celle effectuée le dimanche et, le plus souvent, le samedi. Dans le cadre de l'horaire fixe, toute prestation de travail dépassant 8h par jour. La prestation d'heures supplémentaires est soumise à autorisation.

Code de la Fonction publique

« Section III. - Heures supplémentaires et astreinte à domicile »

Art. 19. (Loi du 1er août 2018)

« (1) Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail. Par heure supplémentaire il y a lieu d'entendre toute prestation de travail effectuée au-delà des journées de travail déterminées en application de l'article 18, de l'amplitude de la durée de travail prévue à l'article 18-7 ou des huit heures de temps de présence obligatoire prévues à l'article 18-10, paragraphe 2, alinéa 3.

Par cas d'urgence il y a lieu d'entendre les cas imprévisibles suivants :

- 1° les travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'administration ;
- 2° les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- 3° les travaux qui s'imposeraient dans l'intérêt public, à la suite d'événements exceptionnels et imprévisibles.

Par surcroît exceptionnel de travail il y a lieu d'entendre les surcroûts de travail extraordinaires prévisibles.

(1bis) La prestation d'heures supplémentaires est soumise à autorisation. Les modalités de l'autorisation peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(1ter) Si le total mensuel des heures supplémentaires ne dépasse pas le nombre de huit, elles sont compensées moyennant un congé de compensation tel que prévu à l'article 28-4.

Si le total mensuel des heures supplémentaires dépasse le nombre de huit, les huit premières sont compensées moyennant un congé de compensation, le restant étant indemnisé suivant les dispositions de l'article 23.

Les heures supplémentaires sont indemnisées intégralement si les nécessités du service ne permettent pas la compensation moyennant congé dans le mois qui suit celui au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées. »

«2. Si l'intérêt du service l'exige, le fonctionnaire peut être soumis à astreinte à domicile pour service de disponibilité.

3. Un règlement grand-ducal fixe les indemnités pour heures de travail supplémentaires ainsi que celles pour astreinte à domicile et détermine les catégories de fonctionnaires pouvant en bénéficier. »

Art. 28-4.

Un congé de compensation est accordé au fonctionnaire qui est :

1° appelé à faire du service pendant les heures de chômage général ;

2° tenu d'accomplir des heures supplémentaires, conformément à l'article 19.

La durée du congé de compensation correspond au nombre d'heures effectivement prestées visées à l'alinéa 1er. Ne donnent pas lieu à un congé de compensation les services pour lesquels le fonctionnaire touche une indemnité spéciale.

Le fonctionnaire a droit à un jour de congé de compensation proportionnellement au degré de sa tâche lorsqu'un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel il n'aurait pas été obligé de faire du service. Le jour de congé de compensation est ajouté à son solde de congé de récréation à partir du lendemain du jour férié considéré.

Si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le fonctionnaire aurait été obligé de faire du service pendant un nombre d'heures différant de la moyenne journalière du degré de sa tâche, le nombre d'heures se situant en dessous de cette moyenne est ajouté à son congé de récréation et le nombre d'heures dépassant cette moyenne est déduit de son congé de récréation.

Un règlement grand-ducal peut fixer les modalités du congé de compensation.

Le congé de compensation est considéré comme temps de travail.

[Règlement grand-ducal du 25 octobre 1990 concernant la prestation d'heures de travail supplémentaires par des fonctionnaires ainsi que leur astreinte à domicile.](#)

Chapitre I.- Champ d'application

Art. 1^{er}.

Le présent règlement grand-ducal s'applique aux fonctionnaires de l'Etat énumérés aux rubriques I.- Administration générale, II.- Magistrature, III.- Force publique et VII.- Douanes figurant à l'annexe A de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Chapitre II.- Définition

Art. 2.

Par heure supplémentaire au sens du présent règlement il y a lieu d'entendre toute prestation de travail effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail,

telle qu'elle est définie à l'article 18 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et par ses mesures d'exécution.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, ne sont pas à considérer comme heures supplémentaires, les absences résultant de déplacements à l'intérieur du pays ou à l'étranger, liées au service et rémunérées sur base de la réglementation sur les frais de route.

Chapitre III.- Conditions et modalités suivant lesquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir des heures supplémentaires

Art. 3.

Les cas d'urgence prévus à l'article 19 alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 précitée couvrent les cas imprévisibles suivants :

- les travaux commandés par un cas de force majeure mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'administration ou du service;
- les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- les travaux qui s'imposeraient dans l'intérêt public, à la suite d'événements exceptionnels et imprévisibles.

2. Les cas de surcroît exceptionnel de travail prévus à l'article 19 alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 précitée visent les surcroûts de travail extraordinaires prévisibles.

Art. 4.

Dans les cas prévus au paragraphe 1 de l'article 3, la prestation d'heures supplémentaires est, dans tous les cas, **soumise à l'autorisation préalable du Ministre du ressort ou son délégué.**

Le Ministre des Finances et le Ministre de la Fonction publique en sont informés avec indication des motifs précis et des circonstances particulières ayant nécessité la prestation d'heures supplémentaires dans un délai qui ne peut dépasser un mois consécutivement à l'autorisation du Ministre du ressort.

Dans les cas prévus au paragraphe 2 de l'article 3 la prestation d'heures supplémentaires est autorisée pour une période de six mois au maximum par décision du Ministre du ressort sur avis conforme du Ministre des Finances et du Ministre de la Fonction publique.

A cette fin le Ministre du ressort ou son délégué fait parvenir une demande d'avis au Ministre des Finances et au Ministre de la Fonction publique qui en saisit l'administration du Personnel de l'Etat.

En cas de désaccord entre les Ministres concernés, il en est référé au Gouvernement en conseil.

Toutefois, pour les fonctionnaires dont les fonctions sont classées aux grades 10 à 18, M1 à M7, A8 à A15 et D11 à D14bis de l'annexe A de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, la prestation d'heures supplémentaires est autorisée directement par le Gouvernement en conseil.

Art. 5.

1.L'administration du Personnel de l'Etat est chargée :

- 1) d'émettre son avis sur toute demande tendant à autoriser la prestation d'heures supplémentaires prévues à l'article 3 paragraphe 2;
- 2) d'examiner la conformité de la demande avec l'intérêt de l'administration publique et les possibilités de l'organisation des heures supplémentaires dans l'administration dont émane la demande;
- 3) d'examiner les incidences financières de la prestation des heures supplémentaires.

L'avis du Ministre des Finances ainsi que celui de l'administration du Personnel de l'Etat sont transmis au plus tard dans les quinze jours suivant la réception de la demande au Ministre de la Fonction publique qui le soumet incessamment au Ministre du ressort.

Chapitre IV.- Indemnités pour heures de travail supplémentaires et pour astreinte à domicile

Art. 6.

Les heures de travail **supplémentaires** sont à rémunérer sur la base du **taux horaire, qui équivaut à 1/173 du traitement mensuel brut.**

Pour les heures de travail supplémentaires prestées le **dimanche**, il est ajouté un supplément de **40%**. Pour les heures de travail supplémentaires prestées un jour férié légal, respectivement un jour férié de rechange, le supplément s'élève à **70%**.

Si les heures de travail supplémentaires sont effectuées entre 22 heures du soir et 6 heures du matin, un **supplément pour travail de nuit de 20%** est ajouté aux taux précités.

Si les heures de travail supplémentaires sont compensées par un repos correspondant, les suppléments sont seuls dus.

Pour le fonctionnaire qui a accompli sa tâche hebdomadaire et qui doit faire du service supplémentaire le samedi, le supplément est celui dû pour travail de dimanche.

Art. 7.

Le fonctionnaire soumis à astreinte à domicile bénéficie d'un **congé de compensation d'une heure par permanence**. Si pour des raisons de service, une compensation s'avère impossible, il est accordé au fonctionnaire, qu'il se produise une intervention ou non, une indemnité fixée comme suit :

- A) Permanences de nuit
 - 1) pour les astreintes aux jours ouvrables (à partir de 19.00 heures jusqu'à 7.00 heures): 25 frs (n.i. 100);
 - 2) pour les astreintes aux samedis, dimanches et jours fériés, respectivement jours fériés de rechange (à partir de 19.00 heures jusqu'à 7.00 heures): 50 frs (n.i. 100);
- B) Permanences de jour
 - 1) pour les astreintes aux jours ouvrables (à partir de 7.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 25 frs (n.i. 100);
 - 2) pour les astreintes aux samedis, dimanches et jours fériés, respectivement jours fériés de rechange (à partir de 7.00 heures jusqu'à 19.00 heures): 50 frs (n.i. 100).

Chapitre V.- Catégories de fonctionnaires pouvant bénéficier d'indemnités pour heures de travail supplémentaires et pour astreinte à domicile

Art. 8.

Peuvent bénéficier de l'indemnisation pour heures de travail supplémentaires et pour astreinte à domicile aux taux fixés aux articles 6 et 7 du présent règlement les fonctionnaires visés à l'article 1^{er} ci-avant.

Toutefois, pour les fonctionnaires dont les fonctions sont classées aux grades 10 à 18, M1 à M7, A8 à A15 et D11 à D14bis de [l'annexe A de la loi modifiée du 22 juin 1963](#) fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, l'indemnisation des heures supplémentaires est calculée sur base du maximum du grade 9, sans que les suppléments visés à l'article 6 ci-avant ne soient applicables.

Quant aux heures supplémentaires auprès de la Police Grand-ducale

L'organisation, ainsi que les missions de la Police grand-ducale sont réglées par la [loi du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale](#) entrée en vigueur le 1er août 2018.

La loi autorise explicitement l'accomplissement d'heures supplémentaires en cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail.

En juin 2019, deux accords ont pu être trouvés au sujet du temps de travail et de repos dans la Police et de la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail.

L'accord relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail a été signé par le Ministre de la Sécurité intérieure, le Ministre de la Fonction publique et les représentants du Syndicat national de la Police grand-ducale (SNPGL), de l'Association du cadre supérieur de la Police (ACSP), du Syndicat du personnel civil de la Police grand-ducale (SPCPG) et de la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP). Un deuxième accord, relatif au temps de travail et de repos dans la Police, a été conclu entre le Ministre de la Sécurité intérieure, la CGFP, le SNPGL, l'ACSP et le SPCPG. En tenant compte des missions et contraintes particulières de la Police et des possibilités et limites prévues par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, les parties signataires se sont accordées sur les modalités de mise en œuvre de la durée hebdomadaire de travail maximale, de la durée journalière de travail maximale, du travail de nuit, du temps de pause, du repos hebdomadaire.

D'autre part, il a été retenu d'augmenter la valeur horaire de la prime d'astreinte de 10 %, de doubler le montant de l'indemnité pour astreinte à domicile ainsi que de compenser les contraintes liées à un changement à très court terme d'un plan d'organisation du travail et le travail par équipes successives. Cette dernière partie ne se limite pas aux membres de la Police, mais s'applique à tous les agents de l'État concernés. Les membres de la Police grand-ducale bénéficient par année travaillée en continu par équipes successives d'un repos compensatoire de 5 jours.

L'accord relatif au temps de travail et de repos dans la police a été signé le 17 juin 2019.

Outre les missions consacrées par la loi modifiée du 18 juillet 2018, la Police doit assumer nombre d'autres missions telles que les mesures d'éloignement ou le transport de détenus dans l'exécution desquelles le respect des limites imposées aux fonctionnaires en termes de temps maximal de travail, de repos et de pause est souvent matériellement impossible

Malgré les efforts de recrutement réalisés par le Gouvernement précédent, la Police est toujours confrontée à un manque d'effectif auquel il est impératif de remédier.

Par ailleurs, les horaires de travail au sein de la Police varient en fonction de l'unité d'affectation du fonctionnaire. Certains services opérationnels travaillent 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 et sont organisés en équipes successives tels les commissariats à 2 ou à 3 roulements ou le centre d'intervention national. La majorité des autres unités couvre une partie plus ou moins étendue de la journée avec des équipes continues ou discontinues, organisées en vertu d'un plan de service défini par le chef d'unité. D'autres services travaillent selon l'horaire mobile, mais sont soumis à astreinte à domicile pour service de disponibilité. Il y a finalement les services purement administratifs qui travaillent selon l'horaire mobile.

Les dispositions relatives au temps de travail et de repos qui ont été introduites dans le statut général des fonctionnaires par [la loi du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la fonction publique](#) ne sont pas adaptées aux missions et au fonctionnement de la Police.

L'accord s'applique aux membres du cadre policier et du cadre civil de la Police, ci- après désignés « membres de la Police ».

Art. 3. Durée de travail hebdomadaire

La durée de travail maximale hebdomadaire est calculée sur base d'une période de référence de 4 mois. La durée hebdomadaire moyenne de travail au cours de cette période de référence ne doit pas excéder 48 heures, heures supplémentaires comprises.

Les périodes de congé annuel payé et de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne de la durée de travail maximale hebdomadaire.

Art. 4. Durée maximale journalière de travail

La durée maximale de travail par jour est fixée à 10 heures, heures supplémentaires comprises.

La durée maximale de travail par jour peut, et sans qu'une durée maximale de 12 heures ne puisse être excédée, être dépassée dans les cas suivants :

1. Pour répondre à des contraintes spécifiques événementielles nationales ;
2. Dans le cadre de l'exécution de missions qui, en raison de la spécialisation requise ne peuvent pas être reléguées à un autre membre du personnel (exemples : biologiste, ...) ;
3. Dans le cadre de prestations à réaliser par un agent de permanence après une journée de travail ;
4. Lors de missions du type rapatriements, extraditions, transferts Dublin, coopérations internationales ;
5. Dans le cadre de devoirs judiciaires devant être exécutés dans un certain délai en raison d'une contrainte procédurale légale.

Un dépassement de la durée maximale de travail par jour ne peut intervenir que 4 fois au maximum au cours de la période de référence définie à l'article 3.

Les cas énumérés sous 1a 5 peuvent aller exceptionnellement au-delà de douze heures. Pour les cas 1,2, 3 et 5, les heures dépassant douze heures sont compensées à raison de 2 heures par heure travaillée.

Lorsque les missions énumérées sous 4 dépassent 24 heures, les agents concernés bénéficient d'une compensation de respectivement six heures par jour ouvrable et dix heures par jour chômé ou férié ainsi que d'une indemnité de 5,10 points indiciaire par jour.

Pour les cas énumérés sous 1a 5, il se peut que le repos journalier ou hebdomadaire ne puisse pas être respecté, sans que le repos journalier ne puisse toutefois être inférieur à huit heures consécutives.

Art.8. Astreinte é domicile

Les membres de la Police qui sont soumis à astreinte à domicile ont le droit d'opter pour un congé de compensation à affecter au compte épargne-temps ou une indemnisation financière.

Finalement, l'accord relatif à la compensation de certaines contraintes liées à l'aménagement du temps de travail a été signé à la même date.

Les valeurs horaires de la prime d'astreinte, prévue à l'article 22, paragraphe 4, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, seront fixées comme suit :

- a) celle de 0,60 point indiciaire sera portée à 0,66 point indiciaire ;
- b) celle de 0,48 point indiciaire sera portée à 0,53 point indiciaire.

2. Les montants de l'indemnité pour astreinte à domicile, prévue à l'article 7 du règlement grand-ducal modifié du 25 octobre 1990 concernant la prestation d'heures de travail supplémentaires par des fonctionnaires ainsi que leur astreinte à domicile, seront fixés comme suit :

- a) celui de 0,62 € sera porté à 1,24 € (n.i. 100) ;
- b) celui de 1,24 € sera porté à 2,48 € (n.i. 100).

3. En cas de changement d'un plan d'organisation du travail, à l'initiative du chef d'administration ou de son délégué, moins de trois jours avant l'événement et si ce changement entraîne un décalage de l'horaire initial de plus de deux heures, les heures de travail sont compensées à raison de 1,2 heures pour une heure travaillée.

La majoration précitée de 0,2 par heure travaillée sera compensée sous forme d'heures supplémentaires.

Les membres de la Police grand-ducale bénéficient par année travaillée en continu par équipes successives d'un repos compensatoire de 5 jours. En cas de tâche partielle, ce repos est calculé proportionnellement au degré de la tâche.

Le repos compensatoire est accordé au terme de cette année et affecte au compte épargne-temps. La première année travaillée en continu par équipes successives à prendre en compte est celle qui précède la date d'entrée en vigueur de la loi à venir.

Indemnisation des heures supplémentaires dans l'enseignement

En ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires dans l'enseignement, il convient de notamment de renvoyer à l'article 4 de la [loi du 10 juin, qui prévoit la planification des besoins des enseignants de l'enseignement secondaire](#).

Art. 4.

Les éléments de la tâche définis à l'article 3 ci-dessus ne peuvent donner lieu à une tâche supplémentaire et à une indemnisation spéciale que si les besoins du service le justifient et avec l'accord préalable du Ministre de l'Education Nationale. Le Ministre de l'Education Nationale arrête les règles selon lesquelles la tâche supplémentaire est fixée.

Il importe aussi de mentionner l'article 13 du [règlement-ducal du 24 juillet 2007 fixant la mission des enseignants des lycées et lycées techniques](#).

Art. 13. (1) En principe, aucun membre du personnel enseignant n'est à charger de leçons supplémentaires, à moins d'une nécessité bien établie. (2) Aucune indemnité pour leçons supplémentaires n'est due pour une tâche supplémentaire inférieure à une demi leçon normale hebdomadaire. L'indemnité due pour leçons supplémentaires se base sur le nombre de leçons supplémentaires effectivement assurées. Les leçons supplémentaires assurées uniquement pendant une partie seulement du mois sont converties en leçons supplémentaires mensuelles. Seul le surplus de travail assuré dans le cadre de la tâche d'enseignement et des tâches connexes donne lieu à une

rémunération particulière. (3) La formule générale de l'indemnité pour une leçon supplémentaire annuelle est fixée comme suit : traitement de base x 1/22 x nombre indice x valeur du point indiciaire applicable aux éléments de rémunération non pensionnables x 36/52.

En ce qui concerne l'enseignement fondamental il est renvoyé au [règlement grand-ducal du 23 mars 2009 fixant la tâche des instituteurs de l'enseignement fondamental tel que modifié par le règlement grand-ducal du 7 mars 2019 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 23 mars 2009 fixant la tâche des instituteurs de l'enseignement fondamental.](#)

Art. 17.

« Seul le surplus de travail assuré dans le cadre de la tâche d'enseignement et des activités connexes donne lieu à une rémunération particulière.

L'indemnité pour leçons supplémentaires d'enseignement direct se base sur le nombre de leçons supplémentaires effectivement prestées à raison de :

-	6,52 € N.I. 100 par leçon pendant les 12 premières années de service et de
-	8,92 € N.I. 100 par leçon après 12 années de service.

Chaque heure prestée dans le cadre de l'appui ou des activités connexes est rémunérée à raison de 4,75 € N.I. 100.

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 ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

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

Pour être considérés comme ayant une valeur égale, les travaux effectués par les salariés doivent exiger d'eux un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités ; et
- de charge physique ou nerveuse.

Etant donné que le législateur luxembourgeois s'est largement inspiré des dispositions françaises en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes (article L.3221-4 du Code du travail français), il est possible de se référer à la jurisprudence française.

La Cour de Cassation (Cass. soc., 6 mars 2007, n°04-42.080) a décidé que l'appartenance à « la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective régissant leur emploi » n'est pas suffisante pour conclure que les salariés concernés exercent un travail de valeur égale.

Ainsi, pour apprécier si les salariés effectuent un travail à valeur égale, il y a lieu d'examiner les fonctions « effectivement exercées » par les salariés en tenant compte de critères tels que les connaissances professionnelles, l'expérience, les responsabilités et la charge physique ou nerveuse pour vérifier qu'ils sont dans une situation comparable.

Dans une autre affaire, la Cour de Cassation (Cass. soc., 6 juillet 2010, n°09-40.021) a retenu qu'une responsable des ressources humaines doit percevoir la même rémunération que les autres directeurs de l'entreprise, bien qu'à priori leurs fonctions soient différentes, en relevant notamment « une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance équivalente dans le fonctionnement de l'entreprise, leur poste exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ».

Dans le même sens, la jurisprudence luxembourgeoise estime que « l'élément de comparaison central est le travail effectivement presté par le salarié » et que « dans l'examen de la question de la situation comparable il importe peu de savoir à quel titre le salarié a été engagé. Il importe surtout de savoir quelle est la nature des travaux effectués » (CA du 14 juillet 2016, n°41026).

(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).

Références légales

- [Article L. 225-3 du COTRAV](#)

Jurisprudence

- [CA du 14 juillet 2016, n°41026 du rôle](#) (Pdf - 103 Ko)

Jurisprudence en matière de discrimination et d'égalité salariale

De manière générale, il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération (Cass. Soc. 28 septembre 2004, n°03-41825).

Au Luxembourg, la jurisprudence fonde cette charge de la preuve dans le chef du salarié sur base de l'article L.244-3 COTRAV qui règle la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe.

En effet, la jurisprudence estime qu'« il incombe au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par son collègue de référence » ([CA du 7 décembre 2015, n°39457](#)).

Par ailleurs, toute clause figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou bien toute disposition figurant dans un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

Le salaire plus élevé dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé. Le juge saisi d'un litige n'aura dès lors qu'à substituer le salaire plus élevé et ce - ab initio – à celui du salarié concerné.

02/02/2017 Cour d'appel A/ A B/ la société à responsabilité limitée B s.à r.l.

Licenciement avec effet immédiat abusif ; absence à cause des conditions météorologiques (routes verglacées et enneigées)

Concernant l'offre de preuve à laquelle A a été admis et qui est reprise intégralement ci-avant, la Cour relève qu'il résulte de la déposition de C que A avait, le 15 janvier 2013, dans la soirée, entamé la route pour se rendre de sa résidence en Allemagne vers son lieu de travail lorsqu'elle l'a rencontré au bas de la colline menant à Canach et qu'elle lui a dit de rebrousser chemin en raison des conditions climatiques dangereuses ce soir-là ; elle affirme en effet que dans la soirée du 15 janvier 2013 une tempête de neige s'abattait sur le pays et que les routes étaient verglacées ; elle lui a assuré qu'elle allait en informer E.

Les mauvaises conditions météorologiques ont été confirmées par le témoin D qui devait également travaillé ce soir-là avec A et C à CANACH et qui lui, a préféré rester à la maison, plutôt que d'entamer le chemin vers son lieu de travail au risque de devoir faire demi-tour ; il a encore confirmé que C lui a dit qu'elle allait les excuser auprès de E.

Le salarié a partant établi la nature des conditions climatiques difficiles dans la soirée du 15 janvier 2013 et les circonstances à base de son absence, contestées par E.

Le témoin E est ainsi malvenu de contester que les conditions climatiques étaient mauvaises ce soir-là à LUXEMBOURG dans la mesure où il se trouvait à 400 km de CANACH.

L'employeur a encore soutenu que ses salariés devaient non seulement s'excuser auprès de C mais également auprès de E, lequel a confirmé cet état de choses.

Or, il résulte de la déposition du témoin C :

“ Ich war die Vorarbeiterin respektiv Objektleiterin und als solche sind die Personalfragen in Luxemburg alle über mich gelaufen, da keiner von dieser Gesellschaft in Luxemburg war, der Herr E sass nämlich in Mannheim. Wenn es ein Problem gab, haben wir telefonisch miteinander gesprochen. Folglich mussten alle Arbeitnehmer, inbegriffen Herr D und Herr A, sich bei mir abmelden und das reichte. Sie konnten sich an Herrn E wenden, aber das war nicht die Regel. Am 15. Januar gab es einen sehr heftigen Schneesturm mit Glatteis, es war unmöglich unsere Arbeitsstelle zu erreichen, weshalb ich dem Herrn A mitteilte, welcher schon unterwegs war und ich am Anfang des Berges Richtung Canach, da ich ja auch schon unterwegs war, antraf, wieder umzukehren und nach Hause zu fahren. Da kein Netz war, habe ich Herrn E nicht telefonisch erreicht. Ich habe ihm und der Objektleiterin Frau F aus Trier eine SMS geschickt, wo ich mich und Herrn A abmeldete und mitteilte, dass heute keiner von uns reinigt. (...).“

Cette déclaration a été confirmée par le témoin Frank D dans la mesure où il a indiqué :

“ Ich bestätige, dass uns mitgeteilt wurde von Herrn E persönlich im Juli 2012, dass im Falle einer Abwesenheit alles über Frau C laufen würde, da er zuviel Arbeit hatte, dass wir uns also bei Frau C abmelden müssten, da sie die Objektleiterin respektiv Vorarbeiterin war zu diesem Zeitpunkt und nicht bei ihm.“

[...]

Il suit des considérations qui précèdent que A a prouvé avoir été excusé par sa responsable C le 15 janvier 2013 et que le fait d'être excusé par elle était suffisant.

[...]

Il en découle d'une part, que contrairement à ce que prétend l'employeur dans son courrier de licenciement, E n'était pas joignable jour et nuit, 24 heures sur 24 pour les ouvriers travaillant à Luxembourg, puisque le soir du 15 janvier 2013, il n'a pas pris note de ce « SMS » pourtant très important, ni plus tard d'ailleurs puisqu'aucune réaction de sa part n'est intervenue le 15 janvier et les jours suivants jusqu'au 4 février 2013, et d'autre part, que E n'a donc pas pris connaissance du contenu de ce « SMS » et ne peut donc certifier, à l'exclusion de tout doute, que C ne l'a pas informé de l'absence de A et de D, alors qu'elle n'avait aucune raison de ne pas les excuser.

Il s'ensuit que le premier motif invoqué par l'employeur pour licencier A n'est ni réel ni sérieux.

Dans son courrier de licenciement, l'employeur reproche ensuite à A de s'être inscrit comme présent sur la fiche de présence en date du 15 janvier 2013 alors qu'il n'a, en réalité pas travaillé, circonstance qualifiée par l'employeur, plus exactement par E de la société H Gmbh, de « Arbeitszeitbetrug », respectivement de faux en écriture « Fälschung ».

Or, il est résulté de la déposition des témoins C et D que le prédécesseur du gérant actuel de la société B, la dame M avait indiqué aux salariés que, dans l'hypothèse où le trajet vers le lieu du travail était interrompu par « un cas de force majeure » comme de fortes intempéries, le trajet serait comptabilisé comme heures de travail, raison pour laquelle ils ont tous les trois pointé présent.

Le témoin F n'a pas pu contredire cet usage puisqu'elle ne connaissait pas la gérante M.

Si le témoin E affirme dans sa déposition « Ich weiss von keiner Regel, dass die Angestellten die sich zur Arbeit begeben und umdrehen müssen, sich diese Zeit als Arbeit rechnen können », cette négation ne signifie pas nécessairement que cet usage n'a pas existé, dès lors que E, en tant que salarié de la société H Gmbh, n'était pas forcément au courant de toutes les règles édictées à Luxembourg en son temps par la gérante de la société B, employeur de A.

Il peut encore être relevé que si les trois salariés, C, D et A se sont inscrits comme présents sur la fiche de présence, ils l'ont fait sans l'intention de cacher leur absence ce jour-là à leur employeur, puisque sur le listing client destiné à la facturation par l'employeur, ils figuraient comme absents, indication qui avait été faite correctement par le témoin C.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur n'a pas établi la réalité et le sérieux du second motif gisant à la base du congédiement de A.

[...]

*Enfin, il y a lieu de constater que **l'employeur a opéré une discrimination entre ses salariés** dès lors que pour un même comportement ou une même attitude, il a licencié avec effet immédiat A, alors qu'il n'a même pas adressé un avertissement à D lequel n'a cependant même pas entamé le trajet vers le lieu du travail, ni sanctionné sur le coup C qui n'a été licenciée que plusieurs mois plus tard pour encore d'autres motifs, de sorte que A a subi l'arbitraire de son employeur ce qui constitue un élément de plus pour déclarer le licenciement abusif.*

Il n'y a pas d'autres jurisprudences connues à ce stade, mais l'**Observatoire des discriminations** a publié les résultats les plus pertinents de la 4^e édition de l'enquête réalisée par TNS ILRES entre le 14 et le 23 septembre 2020. Un rapport plus complet, ainsi que les éditions précédentes, sont disponibles sous www.cet.lu.

Victimes de discriminations

20% des résidents déclarent avoir été victime d'au moins une discrimination au cours des 3 dernières années. Ce pourcentage correspond à un chiffre absolu de 103.900 résidents âgés de plus de 16 ans (échantillon pondéré). Alors que 79% des victimes déclarent toujours souffrir de l'expérience, seulement 10% ont porté plainte et presque un tiers n'a rien entrepris. Des personnes qui n'ont rien fait, 39% estiment que de toute façon une plainte n'aurait rien changé.

Témoins de discriminations

27% des résidents ont été témoin d'une discrimination au cours des 3 dernières années, dont 10% déclarent ne pas avoir réagi et 57% avoir aidé la personne discriminée. Alors qu'en 2015, 14% disaient avoir aidé la victime et 40% estimaient n'avoir rien fait. On constate donc une évolution positive de la volonté de soutenir les victimes et une baisse de l'acceptation d'actes discriminatoires.

Les discriminations en général

L'appréciation de ce qui constitue une discrimination est restée relativement stable comparée à 2015. Le même constat vaut pour l'évaluation quant à une augmentation ou diminution des discriminations pour différents domaines.

Les discriminations en général

L'appréciation de ce qui constitue une discrimination est restée **relativement stable comparée à 2015**. Le même constat vaut pour l'évaluation quant à une augmentation ou diminution des discriminations pour différents domaines.

Personnes considérant la discrimination comme grave en %	2020	2015
une personne noire est empêchée d'entrer dans une discothèque	94	90
un couple désire réserver un voyage, qui ne leur est pas accordé même s'il peut payer, parce qu'il s'agit d'un couple d'homosexuels	94	90
une famille désire louer un logement et ne le reçoit pas même si le loyer peut être payé, parce qu'elle est musulmane, et s'affiche comme musulmane	88	90
des personnes handicapées ne peuvent accéder à des bâtiments parce que lors de la construction du bâtiment on n'a pas prévu d'accès adapté aux personnes atteintes d'un handicap	87	86
une femme reçoit un salaire moins élevé (10%, par ex.) qu'un homme, pour faire exactement le même travail et porter la même responsabilité	85	84
Lorsque des pensionnaires, encore bien portants, d'une maison de retraite se voient interdire les sorties le soir ou se voient imposer des heures de retour à l'établissement	65	54

Mesures concrètes pour corriger d'éventuelles différences salariales

Le plan d'action national « Egalité » contient certaines mesures en faveur de l'égalité salariale.

Renforcer l'engagement politique en faveur de l'égalité salariale

Même si l'écart salarial lié au genre tend à diminuer ces dernières années, des différences importantes persistent selon certains secteurs d'activités.

Rappelons que, depuis 2016, le Luxembourg dispose d'une loi sur l'égalité salariale qui fait partie intégrante du Code du travail et qui définit l'inégalité salariale comme infraction pénale.

Pour l'heure, très peu de salarié-e-s entament respectivement des démarches administratives auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) ou des démarches judiciaires pour pointer des inégalités salariales liées au genre.

Le gouvernement continuera, voire intensifiera, ses efforts pour viser une égalité salariale totale par des actions comme :

- Réaffirmation par le gouvernement de sa ferme détermination politique en adhérant à la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC). Pilotée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ONU Femmes et l'OCDE, ce partenariat multipartite assiste les États membres de l'ONU à atteindre une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale d'ici 2030.
- Déceler au niveau national plus précisément dans quels secteurs et à quel niveau les différences persistent.

Depuis mars 2018, l'ITM a élargi la proximité et l'offre au public, salarié-e-s et employeurs, en mettant à leur disposition un nouveau service d'accueil concernant la thématique de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Une autre action retenue dans ce PAN est de rechercher une étroite collaboration entre tous les acteurs/-trices concerné-e-s par la thématique de l'égalité des salaires entre femmes et hommes :

- Rééditer la brochure détaillée renseignant sur les droits et devoirs en la matière, élaborée par le MEGA et le ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire (MTEESS), et la distribuer à large échelle.
- Rappeler aux partenaires sociaux leur responsabilité particulière et leur rôle important dans la diffusion d'informations et l'assistance en cas de doutes ou de problèmes.
- Responsabiliser les délégué-e-s à l'égalité qui ont pour mission de défendre l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail et qui peuvent, entre autres, « proposer à l'employeur un plan de mesures (...), présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective (...), prévenir et aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié (...) et saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail de toute plainte ou observation en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. »
- Les instances publiques comme l'ITM, l'École supérieure du Travail ainsi que le MEGA sont à l'écoute de besoins éventuels, du côté des salarié-e-s et des employeurs, en matériel de support, en instruments de travail ou en formations supplémentaires.

Discuter la transparence des salaires

La Commission européenne a annoncé pour le premier semestre 2020 une Stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, suivie de mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations. Une proposition législative sur la transparence des salaires, avec pour objectif de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes, est attendue pour la fin de l'année 2020.

L'objectif est d'optimiser le dispositif de lutte contre les écarts de salaire entre femmes et hommes grâce à des actions telles que :

- Suivi des discussions menées au niveau communautaire par le MTEESS et le MEGA.
- Lancer le débat sur la transparence des salaires au Luxembourg.

Promouvoir l'autocontrôle des salaires

Pour savoir si leur pratique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes, les entreprises peuvent faire elles-mêmes un point de la situation grâce à l'utilisation d'un logiciel, qui leur est mis gratuitement à disposition et qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes. L'instrument est adapté aux entreprises d'au moins 50 salariés et disponible sur le portail informatique du MEGA. Depuis fin 2016, les entreprises participant au Programme des actions positives du MEGA doivent obligatoirement procéder à un autocontrôle de leurs salaires. Elles ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse, mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel. Il s'agit notamment :

- d'offrir une alternative aux entreprises se situant en-dessous de 50 salariés.
- de perfectionner le logiciel de mesure

Données statistiques

Selon le Plan d'Action National pour une égalité entre les femmes et les hommes, les statistiques détaillées et fiables ont trois fonctions principales, à savoir fournir un ensemble de données objectives aidant les responsables politiques à opérer les choix adéquats, fournir des informations aux professionnels du terrain pour pouvoir évaluer et, en cas de besoin, adapter leur travail et suivre et analyser les évolutions de la situation. Or les chiffres collectés de manière régulière au Luxembourg (comme par exemple ceux figurant dans les rapports annuels du Comité de coopération entre les

professionnels dans le domaine de la violence) correspondent plus à des données administratives qu'à des données standardisées et scientifiques.

La mesurabilité de l'égalité entre les sexes est un prérequis indispensable pour les décideurs politiques en charge de promouvoir l'égalité. C'est dans cette optique que le ministère de l'Égalité, ensemble avec la société GOPA a mis sur pied en décembre 2019 le [projet de l'Observatoire de l'Égalité](#).

S'inspirant de l'Indice européen sur l'égalité des sexes de l'EIGE (European Institute for Gender Equality), cet Observatoire se décline en sept domaines, à savoir l'éducation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la prise de décision, le revenu, la santé, l'emploi et la violence domestique. Ces deux derniers domaines ont été les premiers à être implémentés au courant de 2020. L'Observatoire comprend deux volets : D'une part, une base de données relative aux sept domaines précités et calculant sur une base annuelle les différents indicateurs définis en collaboration avec les organisations et institutions concernées et d'autre part, un site web destiné au grand public qui souhaite se renseigner sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes.

Ce site offre pour commencer une vue d'ensemble concernant la violence domestique et l'emploi, et il sera progressivement élargi aux domaines de la prise de décision, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'éducation, le revenu ainsi que la santé.

L'Observatoire centralise des données de différentes administrations et organisations.

On y retrouve également de nouveaux indicateurs spécifiques qui répondent aux besoins d'analyse du ministère de l'égalité entre hommes et femmes.

La collecte et le traitement de données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes revêt une importance cruciale pour développer des actions ciblées, car on *ne peut que changer et améliorer ce que l'on mesure*. L'Observatoire a ainsi pour vocation de compléter les outils existants et de stimuler de nouveaux projets pour que l'égalité devienne une réalité au quotidien.

Le domaine de l'Emploi a pour objectif d'afficher la situation au fil du temps des femmes et des hommes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail. Au Luxembourg, l'égalité des femmes et des hommes au travail est ancrée dans les lois et règlements. Si les textes légaux assurent cette égalité de droit, il reste sur le terrain fort à faire pour atteindre une véritable égalité de fait. Il s'agit ainsi d'identifier les différences en matière d'égalité de traitement, de prise de décision et d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle afin de pouvoir progresser vers une véritable égalité au quotidien à tous les niveaux et dans tous les domaines.

Le site de l'Observatoire recueille les statistiques suivantes dans le domaine de l'emploi :

- [Situation Femme/Homme sur le marché du travail en général](#)
- [Temps de travail](#)
- [Type de contrat de travail](#)
- [Secteurs d'activités](#)
- [Chômage](#)
- [Equilibre entre vie professionnelle et vie privée](#)
- [Salaire](#)
- [Prise de décision](#)

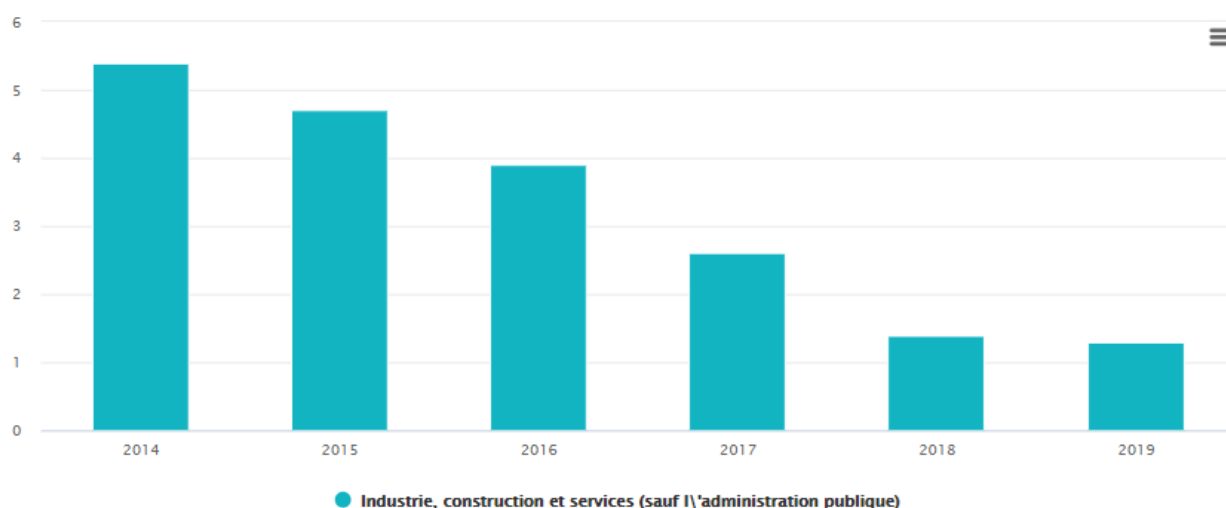
En ce qui concerne plus précisément **l'écart de rémunération**, il importe de rappeler qu'en 2016, le Luxembourg s'est doté d'une loi pour inscrire l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du travail. Les inégalités ont été élevées au rang d'infraction rendant les auteurs passibles d'amende. Cela signifie qu'à partir du moment où une différence de salaire ne peut pas être justifiée

par des raisons objectives et qu'elle est fondée sur des considérations de genre, l'employeur se voit infliger une amende entre 251 et 25.000 euros.

En 2019, l'écart de rémunération non corrigé s'établit à 1.3 p ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](#))

Écart de rémunération entre hommes et femmes pour l'ensemble des activités économiques

Plus de détails dans le(s) tableau(x) suivant(s) [🔗](#)



Source: EUROSTAT

Note de lecture:

L'écart se calcule: $(\text{la rémunération horaire moyenne de l'homme} - \text{la rémunération horaire moyenne de la femme}) / \text{la rémunération horaire moyenne de l'homme}$. Un chiffre positif veut dire que la rémunération par heure de l'homme est plus élevée que celui de la femme.

Politiques et autres mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

Politiques d'égalité

Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 : Bilan final de mise en œuvre

En date du 8 mars 2015, le Gouvernement a adopté le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 (PAN Egalité) et le Ministère de l'Égalité des chances a été chargé d'assurer la coordination de la mise en œuvre des différentes mesures contenues dans le Plan par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes.

Le Gouvernement a pris acte des deux premiers rapports intermédiaires de mise en œuvre en date du 29 juillet 2016 respectivement du 14 juillet 2017. Dans sa réunion du 17 février 2016, le Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes a retenu la méthode de travail pour assurer le suivi de la mise en œuvre du PAN Egalité.

Le 12 mars 2018, les membres du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes ont été invités à fournir des informations sur l'état de la mise en œuvre des différentes mesures tombant sous leur champ de compétences sur base d'une ventilation établie par le Ministère de l'Égalité des chances. 19 départements ministériels distincts ont contribué à l'élaboration du PAN Egalité 2015-2018 et sont responsables pour la mise en œuvre de leurs mesures respectives.

En complément aux actions et travaux du Ministère de l'Égalité des chances (24 mesures), le PAN Égalité comprend 104 mesures différentes dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. De ces 128 mesures en tout, le bilan au 15 juillet 2018 se présente comme suit : • 47 mesures ont été réalisées (36,7%) • 28 mesures sont en cours de réalisation (21,8%) • 6 mesures ont été reportées (4,6%) et • 47 mesures ont un caractère permanent (36,7%). En résumé, 93,7% de mesures contenues dans le Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015- 2018 sont donc soit réalisées, soit en cours de réalisation ou encore ont un caractère permanent. Les délégués à l'égalité ont été impliqués 47 fois en ce qui concerne les 122 mesures réalisées, en cours de réalisation ou permanent (38,5% des cas).

Formation

Formations Inscrites dans les Plans d'action national d'égalité des femmes et des hommes successifs du gouvernement luxembourgeois depuis 2006, les formations constituent un instrument de la politique de l'égalité des femmes et des hommes et, en particulier, de la mise en œuvre d'un changement de mentalité.

Plus particulièrement, le domaine de la formation est l'un des piliers du travail de sensibilisation du ministère de l'Égalité des chances. Depuis 2011, le ministère dispense un cours de base sur l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la formation initiale des stagiaires à l'Institut National d'Administration publique (INAP). Formations de base obligatoires à l'INAP La formation obligatoire comporte six heures de cours qui s'inscrivent dans le cadre du programme des formations initiales obligatoires destinés aux agents stagiaires de la fonction publique, fonctionnaires et employés, travaillant auprès de l'Etat ou des communes.

La formation se veut être une introduction aux différentes notions de la politique d'égalité tout en présentant les mesures prioritaires du gouvernement en la matière. De manière interactive, les différents aspects de la politique de l'égalité des femmes et des hommes sont ainsi abordés et discutés en classe.

Formations continues

Depuis 2014, un cycle de formation continue est proposé aux personnes qui remplissent la fonction de délégué-e à l'égalité dans la Fonction publique. Le contenu de cette formation traite des différents concepts et aspects du genre, ainsi que du cadre international, européen, national et communal de la politique de l'égalité entre femmes et hommes. L'objectif du cours est d'approfondir le contexte législatif national moyennant des exemples pratiques tout en prenant en compte le contexte de travail des participants et participantes. Une journée d'exercices pratiques en matière de communication interne et de médiation de gestion de conflits complète la partie théorique.

Formations spécifiques sur demande

Dans le cadre du cycle de formation pour élus locaux, organisé par le SYVICOL et l'Institut national d'administration publique (INAP), le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes a proposé un module sur l'égalité des femmes et des hommes en présentant notamment cas concrets traitant de l'égalité des sexes en droit, en politique et au quotidien. Ces formations ont eu lieu de décembre 2017 à mars 2018. Suite à ces cours, des commissions consultatives ont fait une demande au ministère pour des séances de formation dans leurs communes respectives.

Education et marché du travail

Education

Les livres pour enfants Pixi ont une longue tradition en Allemagne, leur pays d'origine, et au Luxembourg. C'est à Hambourg, auprès de la maison d'édition Carlsen qu'ils ont vu le jour en 1954. Cette série de livres d'images très populaire a connu un énorme succès, surtout avec son protagoniste principal, Pixi, qui fait partie des personnages les plus connus de la maison d'édition Carlsen, parmi lesquels on peut citer Petzi, Conni, Max, et bien d'autres encore. Pixi, qui a pris corps lui-même dans certains de ses livres, fait aujourd'hui partie intégrante de la couverture de chaque livre de la série. Les

histoires, aussi intéressantes que variées, ont ainsi servi d'inspiration au ministère de l'Égalité des chances pour créer un livre de poche, en collaboration avec la maison d'édition Carlsen. Après une première édition parue en 2017, le ministère de l'Égalité des chances a publié deux autres livrets, parus en langue allemande et française. « Das kann ich auch ! » / « Moi aussi je peux le faire ! » thématise les stéréotypes de genre dans le monde du travail et dans la vie privée.

La dernière édition « Opa aus der Puste » / « Papi se met au sport », réunit dans une même histoire les sujets de l'égalité des genres et ceux de la santé, du sport et de l'alimentation. Une des missions principales du MEGA étant la lutte contre les stéréotypes de genre, il importe de montrer aux enfants, dès leur plus jeune âge, que dans une société moderne, hommes et femmes se partagent les responsabilités de manière équitable à tous les niveaux, qu'ils sont libres de faire leurs choix d'études, de profession et de vie respectifs, indépendamment de leur sexe et qu'ils ont les mêmes besoins quand il s'agit de leur bien-être et de leur santé en général.

Marché de l'emploi

Programme des actions positives dans le secteur privé de l'économie

Le programme des actions positives permet aux entreprises soucieuses de créer une égalité de fait au sein de leur structure, de souscrire à la transposition de l'égalité hommes/femmes dans trois domaines prioritaires, savoir :

- 1) Égalité de traitement des femmes et des hommes,
- 2) Égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision,
- 3) Égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Au cours de l'année 2018, trois entreprises ont signé une convention avec le ministère de l'Égalité des chances en vue de participer au programme des actions positives.

Des plans d'actions, avec des mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes, ont été élaborés en 2018 avec six entreprises.

Les cinq projets d'actions positives présentés au Comité des actions positives ont tous été avisés favorablement par le Comité et l'agrément ministériel valable pour une durée de deux ans leur a été accordé. Une subvention pour la mise en œuvre de leur projet d'actions positives a également été allouée à toutes ces entreprises ayant obtenu l'agrément ministériel. L'idée est de responsabiliser les entreprises en matière d'égalité des sexes, et de les pousser à créer une véritable culture de l'égalité au sein de leur établissement.

Le 28 juin 2018 a eu lieu la 5ème édition de remise de l'Award Actions Positives. Le but était d'honorer les entreprises qui ont transposé leur plan d'actions dans le cadre de leur participation au programme des actions positives.

Programme des actions positives dans le secteur public de l'économie

En 2018 le Lycée classique de Diekirch a participé au programme des actions positives.

Les actions positives dans les entreprises du secteur privé s'inscrivent dans le contexte d'une politique luxembourgeoise et européenne de promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le lieu du travail. Les actions positives sont une des mesures du plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes, adopté en 2006 par le Gouvernement de l'époque et reconduit par le Gouvernement de 2009.

Pour le Gouvernement en place depuis le 4 décembre 2013 le programme des actions positives est resté une priorité dans le domaine du travail et de l'emploi. Le programme gouvernemental 2013-2018 préconise le renforcement de mesures d'encouragement concrètes telles que les actions positives aussi bien au niveau des entreprises privées qu'au niveau des institutions publiques. Le programme

des actions positives est en effet l'outil premier de sensibilisation des acteurs économiques dans la mesure où il permet aux entreprises participantes d'élaborer un plan d'actions axées sur trois thèmes prioritaires : - l'égalité de traitement des femmes et des hommes, - l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision, - l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. La transposition de la directive européenne de 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement des femmes et des hommes concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, vient renforcer la base légale des actions positives. III) Thèmes prioritaires du programme Le programme des actions positives comprend les 3 thèmes prioritaires suivants : - l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans la vie professionnelle avec égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, égalité au niveau recrutement et engagement, égalité au niveau formation et qualification professionnelles, égalité en matière de culture d'entreprise, - l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision avec égalité dans la formation et la promotion professionnelles et accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, - l'égalité des femmes et des hommes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Veillez fournir des informations sur l'impact de la covid-19 et de la pandémie sur le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, avec une référence particulière et des données relatives à l'étendue et aux modalités d'application des régimes de congé aux travailleuses.

Aucune donnée pertinente disponible pour le moment.

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 ⁽¹⁾.**
- 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.

⁽¹⁾ Convention internationale du Travail n° 95 (Protection des salaires).
Article 4 : Droit à une rémunération équitable

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."*

Droit syndical des membres des forces armées.

Les membres des forces armées du Luxembourg ont le statut de fonctionnaire et bénéficient ainsi de toutes les protections syndicales en place pour tous les fonctionnaires et toute la fonction publique.

Par ailleurs, l'article 11 de la constitution du Grand-Duché de Luxembourg fait référence aux libertés syndicales et au droit de grève comme suit :

Art. 11, (4) La loi garantit le droit au travail et l'Etat veille à assurer à chaque citoyen l'exercice de ce droit. La loi garantit les libertés syndicales et organise le droit de grève.

ANNEXE QUESTIONS 2022

a) Veuillez fournir des données sur la prévalence de l'affiliation syndicale dans le pays et dans les secteurs d'activité, ainsi que des informations sur les activités du secteur public ou privé dans lesquelles les travailleurs sont exclus de la constitution d'organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux ou de l'adhésion à de telles organisations. Fournir également des informations sur les développements juridiques récents sur ces points et sur les mesures prises pour promouvoir la syndicalisation et l'adhésion (avec une référence spécifique aux domaines d'activité où le niveau de syndicalisation est faible, tels que les travailleurs du savoir, les travailleurs agricoles et saisonniers, les travailleurs domestiques, le secteur de la restauration et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance de services, y compris les contrats de services transfrontaliers).

Pas de modifications à signaler.

Les dernières études en la matière datent de 2011 : [Microsoft Word - 12-11 Regards syndicalisation JRies 2-2.doc \(public.lu\)](#)

b) Fournir également des informations sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir ou assurer de manière proactive le dialogue social, avec la participation des syndicats et des organisations de travailleurs, afin de faire le point sur la pandémie et la crise de covid-19 et leurs retombées, et en vue de préserver ou, le cas échéant, de restaurer les droits protégés par la Charte une fois la crise terminée.

Depuis le début de la crise COVID, le Gouvernement a misé sur le dialogue social afin de trouver des solutions aux différents problèmes qui se sont posés au cours des derniers mois.

Le comité de coordination tripartite s'est réuni régulièrement afin de maintenir le dialogue social avec focus notamment sur le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage.

En effet, après des réunions bilatérales très constructives durant les derniers mois, le Comité de coordination tripartite (dit "tripartite"), mécanisme fondamental du modèle économique et social du Luxembourg réunissant le gouvernement, les organisations patronales et les syndicats, s'est concerté à plusieurs reprises sur la situation du marché de l'emploi au vu de l'impact de la crise du COVID-19 et s'est échangé sur des mesures à envisager pour assurer le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage.

Dès la déclaration de l'état de crise le 18 mars 2020, le Gouvernement a pris les mesures d'urgence qui se sont imposées, non seulement pour maîtriser la menace sanitaire, mais également pour amortir le choc économique et les répercussions sur l'emploi : recours extensif au chômage partiel, prolongation des droits au chômage indemnisé, congés extraordinaires pour raisons familiales, aides directes et indirectes aux entreprises et aux indépendants, pour en nommer que quelques exemples.

En vue de la relance économique et de la redynamisation du marché du travail, le Comité de coordination tripartite a discuté différentes mesures qui touchent notamment au monde du travail, aux politiques actives de l'emploi et au développement des qualifications et des compétences de la main d'œuvre.

Parmi les mesures retenues par le comité tripartite, il convient notamment de mentionner :

- Aide à l'embauche de chômeurs âgés
- Stage de professionnalisation
- Contrat de réinsertion-emploi (CRE)
- Apprentissage
- Aide à la création d'entreprise
- Recrutements auprès de l'État
- Occupation temporaire indemnisée (OTI)
- Création d'une task force pour parler du développement des compétences
- Renforcement du Comité de suivi ADEM pour assurer un placement efficace auprès des entreprises et d'optimiser le "matchmaking" entre postes ouverts et demandeurs d'emploi
- Mise en place d'une task force investissement

La dernière réunion de ce comité a eu lieu en date du 13 décembre 2021.

Un bilan intermédiaire de plusieurs de ces mesures a pu être présenté et discuté, notamment en ce qui concerne les travaux menés sur le sujet "skills" (compétences) et "investissement".

Les partenaires sociaux ont de leur côté présenté leurs revendications qui seront transférées aux ministres compétents et qui pourront être discutées, le cas échéant, avec ceux-ci dans des réunions spécifiques. Le Premier ministre a annoncé que le Comité de coordination tripartite se reverra endéans les six mois pour faire un nouveau point de la situation.

Le Premier ministre a rappelé l'engagement du gouvernement de maintenir le mécanisme d'indexation automatique des salaires en l'état et de renoncer à toute politique d'austérité dans le cadre de la crise sanitaire.

Concrètement, il a été décidé de prolonger jusqu'au mois de février 2022 inclus l'aide de relance et l'aide aux coûts non couverts ainsi que le chômage partiel pour les secteurs vulnérables dont les activités restent directement impactées par les mesures sanitaires.

La fixation du taux de chômage partiel prévoit que l'indemnité de compensation est fixée à 80% du salaire horaire brut normal du salarié avec un plafond de 250% du salaire social minimum.

Afin d'éviter que les personnes à plus faible revenu souffrent encore plus des conséquences de la pandémie il a été décidé que l'indemnité de compensation ne peut pas être inférieure au salaire social minimum.



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.

Quant à la pratique de la consultation bipartite au Luxembourg

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.

« Chapitre IV.- Attributions de la délégation du personnel

Art. L. 414-1.

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 approprié, 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 œuvre 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 et droit à l'information

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.

(1) 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 œuvre 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 œuvre des reclassements internes; 14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ; 15. de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.

(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 œuvres 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'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel. »

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

« 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. (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'œuvre 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. – 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. – « 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.»

« **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. »

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

« **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 œuvre 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.»

« **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. »

« **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. »

« **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. »

« **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 ⁽¹⁾.**
- 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

Données concernant le nombre de conventions collectives qui ont été conclues dans le secteur public et privé et les catégories et nombre de salariés couverts par ces conventions

La préoccupation centrale des relations de travail au Luxembourg est la gouvernance collective du travail et de l'emploi.

Les conventions collectives permettent d'adapter les règles du droit du travail aux besoins et exigences spécifiques d'une entreprise ou d'un secteur. Toute convention collective doit être négociée entre les partenaires sociaux selon certaines formalités et déposée auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) pour approbation par le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Il existe deux types de conventions collectives :

- Conventions collectives types négociées entre un employeur ou un groupe d'entreprises (ou leurs représentants) et un syndicat. Ils sont juridiquement contraignants entre les signataires.
- Conventions collectives prolongées par un règlement grand-ducal et qui sont applicables à tous les employeurs et salariés de la profession concernée.

Les niveaux de négociation les plus importants se situent au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. L'importance relative des deux niveaux d'accord varie d'un secteur à l'autre. Des accords sectoriels existent, par exemple, dans des secteurs tels que la banque, l'assurance, la sécurité privée, le secteur de la construction et tous les métiers connexes ainsi que dans le secteur hospitalier et social.

Leur convention interprofessionnelle couvre 100 % des effectifs et est prolongée par le ministère du Travail.

⁽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).

Couverture des négociations salariales

Il n'y a pas de négociation collective nationale sur les salaires. Le Luxembourg se caractérise par la prédominance des accords collectifs d'entreprise sur les accords sectoriels. Cependant, il existe un mécanisme d'indexation des salaires. Les salaires et traitements (y compris le salaire minimum) sont ajustés en fonction du coût de la vie.

Lorsque l'indice des prix à la consommation augmente ou diminue de 2,5 % au cours du trimestre précédent, les salaires sont normalement ajustés dans la même proportion. L'indice des prix à la consommation et son impact sur l'échelle mobile des salaires sont publiés mensuellement par l'organisme national de statistique (STATEC). L'employeur doit augmenter tous les salaires de 2,5 %. La dernière augmentation est intervenue au début du mois d'octobre 2021.

Les conventions collectives sectorielles peuvent inclure des taux de salaire liés au grade et au coefficient. Au niveau de l'entreprise, les conventions collectives sur les salaires sont souvent conclues pour une durée de 12 à 24 mois. Couverture des négociations salariales collectives des employés de différentes sources

Il convient de rappeler que les dernières données nationales sur la couverture de la négociation collective ont été publiées en 2013. Aucune nouvelle étude n'a été réalisée depuis cette date, car il s'agit d'un taux difficile à estimer.

Néanmoins, le STATEC estime que près de 50% des salariés seraient couverts par une convention collective de travail en 2019.

Selon le rapport STATEC (2013), une grande différence existe entre le secteur public (100%), l'éducation (87%) et les activités de soins (87 %) et certaines activités du secteur privé comme l'hôtellerie-restauration (12 %) ou les activités techniques et scientifiques (13 %).

Le taux de couverture diffère selon la taille des entreprises, de 30 % (10 à 49 salariés) à 79 % (plus de 1 000 salariés). Le taux global inclut le secteur public et est basé sur l'enquête de l'UE sur la structure des gains (SES).

Collective wage bargaining coverage of employees from different sources

Level	% (year)	source
All levels	56.9 (2018)	OECD/AIAS ICTWSS Database 2021
All levels	73 (2013)	2013 - ECS
All levels	40 (2019)	2019 - ECS
All levels	63 (2010)	2010 _SES
All levels	55 (2014)	2014 _SES
All levels	61 (2018)	2018 _SES
All levels	50 (2019)	2019 _STATEC

Sources: Eurofound, European Company Survey 2013/2019 (ECS), private sector companies with establishments >10 employees (NACE B-S) - multiple answers possible; Eurostat, Structure of Earnings Survey (SES), companies >10 employees (NACE B-SxO), single answer for each local unit: more than 50% of employees covered by such an agreement - online dataset codes: [EARN_SES10_01], [EARN_SES14_01], [EARN_SES18_01] (Percentage of employees working in local units where more than 50% of the employees are covered under a collective pay agreement against the total number of employees in the scope of the survey); OECD/AIAS ICTWSS Database 2021; STATEC.

Conventions collectives déclarées d'obligation générale

Domaine	Règlement grand-ducal de Mémorial A N °(Année)
Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage	04.12.19/ A 841 (2019)
Assurances	01.08.18 / A 724 (2018)
Banques	09.11.18 / A 1064 (2018)
Bâtiment et génie civil	24.12.19 / A 895 (2019)
Carreleurs	
Carreleurs	Procédure en cours
Chauffeurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées	24.04.20 / A 350 (2020)
Chauffeurs de taxi	
Chauffeurs de taxi	19.11.94 / A 97 (1994)
Chauffeurs de taxi	03.10.01 / A 136 (2001)
Délégué du personnel Formation - 1ère année de mandat	29.01.21 / A 77 (2021)
Electriciens	
Electriciens	23.06.16 /
Entreprise de travail intérimaire - travailleurs intérimaires	28.04.14 /
Entreprise de travail intérimaire - travailleurs permanents	28.04.14 /
Etablissements hospitaliers	04.12.19 / A 837 (2019)
Garagistes	
Gens de mer	03.04.20 / A 247 (2020)
Harcèlement moral	15.12.09 / A 3 (2009)
Installateurs d'ascenseurs	13.10.21 / A738 (2021)
Installateurs sanitaires, de chauffage et de climatisation et installateurs frigoristes	
Mécanicien de machines agricoles	
Mécanicien de machines agricoles	22.08.05 / Pas d'obligation générale
Métiers graphiques	
Nettoyage de bâtiments	21.07.21 / A 578 (2021)
Nettoyage de bâtiments	21.07.21 / A 577 (2021)
Salariés de l'Etat	21.12.16 / A 286 (2016)
Salariés de l'Etat	03.12.18 / A 1117 (2018)
Salariés de l'Etat	21.04.21 / A 314 (2021)
Pharmacies	13.06.14 / A 103 (2014)
Salariés du secteur de l'assistance en escale des aéroports	15.11.15 / A 218 (2015)
Secteur social	28.04.21 / A 356 (2021)
Services Aéroportuaires du Findel	12.04.19 /
Sociétés d'exploitation cinématographique	16.11.18 / A 1046 (2018)
Télétravail	29.01.21 / A 76 (2021)
Toiture (Métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur)	
Transport et logistique	03.08.10 / A 156 (2010)
Transport fluvial	31.05.17 / A 556 (2017)

Conventions collectives pour les salariés d'une entreprise déterminée

D'après les données qui sont communiquées au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, environ **243** conventions collectives sont actuellement en vigueur et couvrent approximativement **101 594** salariés.

Négociations collectives dans la fonction publique / réformes de la Fonction publique

Quant aux négociations collectives dans le secteur public qui ont eu lieu en 2010 et 2011 et qui ont été mentionnées dans notre précédent rapport, il convient de rappeler que les accords ont été signés en date des 15 juillet 2011 et un avenant a été signé le 27 avril 2012. Les résultats de ces négociations sont les suivantes : (i) prime unique de 0,9 % calculée sur la rémunération d'une année ; (ii) augmentation de la rémunération de 2,2 % avec effet à partir du 1er janvier 2015.

Le gouvernement et la CGFP avaient convenu dans un accord des réformes en matière salariale et statutaire, s'appliquant en particulier au fonctionnement des administrations et services, à la structure, à l'agencement et à l'évolution des différentes carrières, au mécanisme des avancements des agents de l'État, avec un certain nombre d'autres mesures d'ordre salarial et statutaire proprement dits.

Un deuxième accord retenu comprenait un certain nombre de mesures à caractère salarial et autres, et portait sur les années 2011, 2012 et 2013.

L'accord salarial s'appliquait directement à plus de 24.000 agents de l'État, fonctionnaires, employés et ouvriers, ainsi que, indirectement, compte tenu du mécanisme d'assimilation et des négociations sectorielles, à plus de 30.000 autres agents dans le secteur public élargi.

Les mesures des deux accords étaient les suivantes :

A. Réforme de la Fonction publique

Nouvelle structuration des carrières

Le système des carrières a été simplifié par la création de quatre catégories de traitement, avec groupes et sous-groupes, dans les barèmes respectifs (administration générale, police et inspection générale de la police, armée, enseignement).

Pour assurer une évolution cohérente et uniforme des carrières, il a été introduit un niveau général, en remplacement de l'ancien cadre ouvert, et un niveau supérieur, en remplacement de l'ancien cadre fermé.

Les principes traditionnels de la classification initiale selon le niveau de formation et l'avancement par l'ancienneté ont été complétés par une meilleure prise en compte de l'expérience, de la formation tout au long de la vie ainsi que de l'engagement et de la responsabilité. La mobilité interne dans la Fonction publique fut accrue : dans le cadre du régime actuel du changement de carrière, un nouveau mécanisme de l'accès à un groupe de traitement supérieur a été mis en place, avec une formation complémentaire personnalisée ainsi qu'un système pour la validation des acquis de l'expérience.

Il a été procédé à une harmonisation des avancements et des délais de promotion. Cette harmonisation comprend des délais d'avancement sur trois ans au niveau général et au niveau supérieur. L'admission au niveau supérieur se fait après un délai minimum de douze ans, passés au niveau général. Le délai minimum pour une nomination au dernier grade de la catégorie de traitement respective sera de vingt ans.

Ces principes seront appliqués quant à l'évolution de toutes les carrières tout en tenant compte de leurs caractéristiques propres.

Les grades de substitution seront supprimés et remplacés par une deuxième filière de la majoration d'échelon pour les titulaires de postes à responsabilités particulières définis dans les organigrammes respectifs et classés dans les grades du niveau supérieur.

Réforme du stage

La réforme du stage a été axée sur les éléments suivants : la durée du stage a été augmentée à trois ans, avec un réagencement parallèle de la formation du stagiaire et une période de mobilité interne au secteur de la Fonction publique, et pourra être raccourcie d'un an dans les cas prévus actuellement (expérience ou diplômés). Le rôle du patron de stage sera renforcé.

L'indemnité de stage est fixée en principe à 80% pour les deux premières années, respectivement à 90% pour la troisième année, indemnité calculée à chaque fois par rapport au 3e échelon du grade de début des carrières respectives. La réduction de l'indemnité de stage sera néanmoins fonction des différentes carrières et ne sera jamais fixée en-deçà du salaire social minimum qualifié.

Gestion par objectifs

Dans tous les services et administrations, la gestion par objectifs a été introduite sur des périodes de trois ans, comprenant la définition d'organigrammes, de descriptions de postes, d'objectifs par service et d'objectifs personnels.

Elle est menée de façon collégiale tous les 3 ans et comprend des entretiens annuels de progression fixés par écrit. Les objectifs seront décidés par le chef d'administration et validés par le ministre.

Par ailleurs, un mécanisme permettant la fonctionnarisation d'employés de l'État, sous des conditions déterminées (en particulier 15 ans de service, réussite à l'examen de carrière...), a été inscrit au statut général.

La procédure de changement d'administration existant dans le secteur étatique a été étendue au secteur communal, après un examen détaillé des modalités techniques à la base et après concertation avec les concernés.

Une possibilité de bénéficier d'un congé thérapeutique à temps partiel a également été introduite.

Les réformes permettent aussi une sortie progressive de la vie active en cumulant travail à temps partiel avec pension partielle.

B. Accord salarial

1. Année 2011

Le gouvernement s'engage à réaliser les mesures suivantes :

- Création de deux crèches / garderies supplémentaires au profit du personnel de l'État gérées par CGFP-Services.
- Harmonisation des modèles de fonctionnement et de financement des crèches sur la base de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.
- Augmentation du congé social de 4 à 8 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à 50% d'une tâche complète.
- Augmentation du congé social de 2 à 4 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents occupés à une tâche partielle correspondant à moins de 50% d'une tâche complète.
- Mise en place d'un groupe de travail en vue d'un soutien de l'action sociale de l'AFAS (Association CGFP de formation et d'appui scolaires).

2. Année 2012

Le gouvernement prendra les dispositions nécessaires pour faire voter par la Chambre des députés une loi prévoyant les mesures suivantes :

- Suppression à partir du 1er janvier 2012 de la contribution de crise de 0,8% telle que définie à l'article 4 de la loi du 17 décembre 2010 portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique.

- Allocation à tous les agents de l'État d'une prime unique de 0,9% du traitement barémique versé avec la rémunération du mois de juillet 2012.

3. Année 2013

Le gouvernement prendra de même les dispositions nécessaires pour faire voter par la Chambre des députés une loi portant augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'État de 2,2% avec effet au 1er janvier 2013.

Toutes les mesures ont été appliquées mutatis mutandis aux employés de l'État, aux stagiaires, aux volontaires de l'Armée ainsi qu'aux volontaires de police, compte tenu du caractère particulier de l'engagement contractuel.

Dans le secteur public, des négociations salariales ont lieu de manière régulière.

Le dernier [accord salarial](#) a été signé en date du 4 mars 2021 entre le Ministre de la Fonction publique et le syndicat CGFP.

ANNEXE QUESTIONS 2022

Veillez fournir des informations sur les mesures spécifiques prises durant la pandémie pour garantir le respect du droit de négociation collective. Veuillez faire spécifiquement référence à la situation et aux dispositions dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise que ce soit en raison de l'impossibilité de poursuivre leur activité ou de la nécessité d'un large basculement vers le télétravail ou le travail à distance, ou en raison de leur nature de première ligne, comme les soins de santé, l'application de la loi, les transports, le secteur alimentaire, le commerce de détail essentiel et d'autres services essentiels.

La crise COVID n'a pas impacté la négociation collective au Luxembourg. Le nombre de conventions collectives ou accords interprofessionnels négociés depuis le début de la pandémie est resté stable.

En ce qui concerne les secteurs des soins ainsi que le secteur hospitalier, 2 nouvelles conventions ont été déclarées d'obligation générale :

- [Règlement grand-ducal du 8 juillet 2021](#) portant déclaration d'obligation générale du protocole d'accord signé le 31 mars 2021 portant sur le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés occupés dans les **établissements hospitaliers luxembourgeois** couvrant la période du 1er avril 2021 au 31 décembre 2021 (CCT FHL) conclu entre la Fédération des Hôpitaux Luxembourg (ci-après la FHL) asbl et les syndicats OGBL et LCGB.
- [Règlement grand-ducal du 28 avril 2021](#) portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du **Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur social (CCT SAS)** signée le 9 février 2021 conclue entre l'a.s.b.l. Fédération COPAS (en abrégé COPAS), l'a.s.b.l. Fédération des Acteurs du Secteur Social au Luxembourg (en abrégé FEDAS Luxembourg) et l'a.s.b.l. Daachverband vun de Lëtzebuenger Jugendstrukturen (en abrégé DLJ), d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

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 œuvre 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.**

Procédures de conciliation et d'arbitrage dans le secteur privé

Conformément à l'article L. 164-3. du Code du travail,

(1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions de la commission paritaire. Il instruit les dossiers conformément à l'article L. 164-2.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. L. 164-5.

(1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au chapitre V du présent titre, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige habilitées à le signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article L. 162-4, paragraphe (4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. L. 164-7.

(1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article L. 163-2, paragraphe (2), la partie la plus diligente saisit l'Office national de conciliation selon les termes précisés aux articles L. 164-2 à L. 164-6, qui en transmet copie à l'Inspection du travail et des mines et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments précis faisant l'objet du litige collectif et ses antécédents, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article L. 163-2, paragraphe (2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine,

l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'Office national de conciliation et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion de la commission paritaire a lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article L. 164-6 est applicable.

Procédure de conciliation et d'arbitrage dans le secteur public

Un [règlement grand-ducal du 30 septembre 2015](#) fixe la procédure de conciliation et de médiation dans le secteur public.

Art. 1er. *Les dispositions du présent règlement 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, dénommée ci-après la « loi ». Elles ont pour objet de fixer la procédure devant la Commission de conciliation, ci-après la « commission », et devant le médiateur.*

Art. 2.

(1) 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.

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

(3) 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.

(4) Les réunions de la commission ne sont pas publiques.

Art. 3. *(1) Le président fixe les dates des séances et dirige les réunions de la commission.*

*(2) 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. **Art. 4.** Lorsqu'une proposition de conciliation est formulée au sens de l'article 3, 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 conformément à l'article 3. Une copie du procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation est adressée aux deux parties.*

Art. 5. *Dans des circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt de la conciliation, le président peut suspendre la procédure pendant une durée maximale d'un an.*

Art. 6. *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.*

Art. 7. *Les délais prévus par le présent règlement sont suspendus entre le 16 juillet et le 15 septembre de chaque année.*

Art. 8. *Les dispositions du présent règlement ne sont pas applicables aux litiges collectifs en cours. **Art.***

9. *Le présent règlement entre en vigueur le 1er octobre 2015.*

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 mœurs.**
- 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 européenne.