07/07/2025 RAP/ Cha /LUX/27(2024)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE DE 1961

27e rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DU LUXEMBOURG

Articles 2, 3, 4, 5 et 6

Rapport enregistré par le Secrétariat le

07 juillet 2025

CYCLE 2024

Réponses du Grand-Duché de Luxembourg aux questions du Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour le prochain rapport statutaire (Groupe 1)

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Remarque explicative :

Une question sur le temps de travail a été incluse car les conclusions précédentes laissaient entendre qu'il existe dans les États parties certaines professions où le temps de travail hebdomadaire peut dépasser 60 heures. Les réponses des États parties permettront au Comité d'avoir une vue d'ensemble plus complète de la situation.

La question relative aux gens de mer a été incluse car les conclusions précédentes laissaient entendre que le CEDS réexaminerait sa jurisprudence en ce qui concerne cette catégorie d'employés.

En outre, la question des périodes d'astreinte est restée en suspens, de nombreux États parties n'étant pas en conformité avec la Charte sur ce point.

Questions :

Article 2§1 Durée raisonnable du travail journalier et hebdomadaire

a) Veuillez fournir des informations sur les professions, le cas échéant, où les heures de travail hebdomadaires peuvent dépasser 60 heures ou plus, de par la loi, les conventions collectives ou d'autres moyens, y compris :

- des informations sur le nombre exact d'heures hebdomadaires que les personnes exerçant ces professions peuvent travailler ;
- des informations sur toute mesure de protection de la santé et de la sécurité du travailleur, lorsque celui-ci travaille plus de 60 heures.

Aucune disposition du Code du travail ne permet de dépasser une durée hebdomadaire de travail de 60 heures. Il en va de même pour les conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale, applicables à certains secteurs économiques, lesquelles ne prévoient pas non plus la possibilité de dépasser cette limite. La législation luxembourgeoise se tient strictement aux dispositions de 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.

b) Veuillez fournir des informations sur la durée hebdomadaire de travail des marins.

En ce qui concerne la durée hebdomadaire de travail des marins, il y a lieu de se référer notamment aux articles suivants de la loi modifiée du 9.11.1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime Luxembourgeois :

Art. 3.2.1-3.

La durée de travail pour les gens de mer est de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

Les gens de mer doivent bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire.

Une convention collective peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

Un tableau organisant le temps de travail doit être affiché à un endroit accessible (article 3.2.1-13).

Art. 3.2.1-4.

En tenant compte des dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer, notamment de ceux dont les tâches ont une incidence sur la sécurité de la navigation et sur la sûreté et la sécurité de l'exploitation du navire, une convention collective peut prévoir que les gens de mer peuvent être occupés sur une autre base journalière que celle fixée à l'article 3.2.1-3, sous réserve que le nombre minimal d'heures de repos visé aux articles 3.2.1-5 et 3.2.1-6 soit respecté.

Art. 3.2.1-5.

Le nombre minimal d'heures de repos des gens de mer ne peut pas être inférieur à :

1° dix heures par période de vingt-quatre heures ; et

2° soixante-dix-sept heures par période de sept jours.

Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes.

L'une de ces périodes est d'au moins six heures consécutives, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze heures.

L'article 3.2.1-15 de la loi précitée répute nulle et non écrite toute clause ou accord contraire moins favorable aux dispositions du Titre 2 de la loi consacrée à l'organisation du temps de travail. De surcroît, l'article 3.2.1-16 punit de sanctions pénales celui qui a occupé des gens de mer en violation des heures de repos minimales.

https://maritime.public.lu/dam-assets/legi25/eli-etat-leg-loi-2024-12-20-a600-jo-fr-pdfa.pdf

Il y a également lieu de tenir compte la CCT du 7 octobre 2021, qui conformément à son article 13 est prorogée par tacite reconduction d'année en année, et en particulier de son article 5 qui dispose que :

Article 5 : Organisation du temps de travail

Le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à :

- *10 heures par période de 24 heures, et*
- *77 heures par période de 7 jours.*

Toutefois les parties à la présente convention conviennent que dans l'intérêt des marins et d'une organisation efficace de l'entreprise, les marins peuvent être employés au-delà des limites journalières. Au-delà de 8 heures par jour, les heures supplémentaires sont rémunérées/compensées à concurrence du salaire de base majoré de 25 %.

https://maritime.public.lu/dam-assets/legislatif/fedilshipping-accord-salarial-01122021.pdf

c) Veuillez fournir des informations sur la manière dont les périodes inactives d'astreinte sont traitées en termes de temps de travail ou de repos.

Selon l'article L. 211-4 du Code du travail : « 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. »

Le Code du travail luxembourgeois ne précise pas sous quelles conditions les périodes inactives d'astreinte ou de garde sont traitées comme temps du travail.

La jurisprudence luxembourgeoise suit la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne[1] et définit la notion de travail effectif « à l'aide deux critères, à savoir la mise à disposition du salarié et l'atteinte à sa liberté de choisir ses activités »[2].

Si le salarié a l'obligation d'être présent et disponible sur le lieu de travail en vue de la prestation de ses services professionnels, ce temps de garde est nécessairement considéré comme du temps de travail effectif, même si l'activité effectivement déployée peut varier en fonction des circonstances[3].

Si le salarié n'a pas besoin de rester sur le lieu de travail mais qu'il doit seulement être joignable et disponible en cas de besoin et qu'il peut se consacrer à ses propres intérêts, seul le temps lié à la prestation effective de services est considéré comme temps de travail et rémunéré en général selon le régime des heures supplémentaires[4].

Des restrictions telles que l'obligation de rester dans un périmètre de 60 kilomètres du lieu de travail, de ne pas trop se fatiguer et de ne pas boire de l'alcool ne sont pas suffisantes pour transformer le temps d'astreinte en temps travail effectif[5].

Un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne de 2018 a cependant précisé qu'un temps de garde passé à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de l'employeur dans un délai de 8 minutes restreint très significativement les possibilités de se consacrer à d'autres activités et doit par conséquent être considéré comme temps de travail[6].

La jurisprudence européenne, reprise par la jurisprudence luxembourgeoise, a par la suite précisé qu'il y a lieu d'apprécier globalement l'ensemble des circonstances de l'espèce, tel que le délai imposé pour rejoindre le lieu de travail et la fréquence moyenne d'intervention, pour déterminer si ces contraintes affectent objectivement et significativement la faculté du travailleur de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts[7].

Selon le Code du travail luxembourgeois, si la période d'astreinte est considérée comme temps de travail, les dispositions en matière de durée de travail et repos doivent être respectées de la même manière que pour le temps de travail au sens strict.

La loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires d'Etat prévoit explicitement la possibilité d'astreinte à domicile pour service de disponibilité fonction publique[8]. Il est précisé par règlement que le fonctionnaire bénéficie en principe d'un congé de compensation, sinon d'une indemnité.

---

[1] En particulier l'arrêt dit « Simap », Cour de justice de l'Union européenne, 3 octobre 2000, n° C-303/98.
[2] Cour d'appel, 3e chambre, 28 février 2019, n°CAL-2018-00155 ; Cour d'appel, 8e chambre, 19 janvier 2012, n°35093.
[3] Cour d'appel, 3e chambre, 28 février 2019, n°CAL-2018-00155 ;Cour d'appel, 8e chambre, 19 janvier 2012, n°35093.
[4] Cour d'appel, 3e chambre, 28 février 2019, n°CAL-2018-00155 ; Cour d'appel, 8e chambre, 19 janvier 2012, n°35093.
[5] Cour d'appel, 8e chambre, 19 janvier 2012, n°35093.
[6] Cour de justice de l'Union européenne, 21 février 2018, n°C-518/15.
[7] Cour d'appel, 3e chambre, 27 avril 2023, n°CAL-2022-00449 ; Cour de justice de l'Union européenne, 9 mars 2021, n°C-580/19 ; Cour de justice de l'Union européenne, 9 mars 2021, n° C-344/19.
[8] Article 19, point 3, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires d'Etat.

Pour déterminer si le temps d'astreinte du fonctionnaire d'État est rémunéré comme temps de travail effectif ou par le congé de compensation respectivement l'indemnité forfaitaire, il y a lieu de se référer à la jurisprudence précitée.

Des conventions collectives de travail peuvent également donner une définition du temps de travail et préciser dans quelle mesure le temps d'astreinte est considéré comme du temps de travail, tel que cela est notamment le cas dans la convention collective de travail du secteur des transports et logistique[9].

Article 3 - Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail[10]

Remarque explicative :

Les questions proposées qui portent sur la santé et la sécurité soulèvent des problèmes identifiés dans les conclusions les plus récentes, notamment sur l'article 3 (droit à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail), ou se concentrent sur de nouveaux problèmes tels que les risques pour la santé et la sécurité causés par le changement climatique (par exemple, devoir travailler dans des conditions de chaleur ou de froid extrêmes). D'autres questions proposées sur l'article 3 portent sur de nouveaux sujets qui ont été couverts par la déclaration d'interprétation du Comité sur l'article 3§2 de la Charte dans les Conclusions 2021, notamment le droit à la déconnexion numérique.

En outre, les questions relatives à l'article 3 couvrent les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs domestiques, étant donné qu'il y avait auparavant de nombreuses non-conformités au motif que les travailleurs indépendants et domestiques n'étaient pas suffisamment protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail. L'accent a été mis sur la supervision, car celle-ci est essentielle pour garantir la mise en œuvre effective du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, en particulier pour les catégories de travailleurs vulnérables (tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs des plateformes numériques, les travailleurs détachés et les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance). Les travailleurs sont plus souvent exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

Questions :

Article 3§1 Santé et sécurité et environnement de travail

Veuillez fournir des informations sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents, notamment :

- dans l'économie des «petits boulots» et des plateformes collaboratives;
- en ce qui concerne le télétravail ;
- dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées ;
- dans des emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail ;
- dans des emplois affectés par les risques liés au changement climatique.

Conformément aux dispositions des articles L. 312-1 et suivants du Code du travail, tout employeur est tenu d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés, y compris les risques psychosociaux, et de mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées,

[9] Convention collective transports et logistique du 12 décembre 2024, article 19 (actuellement une procédure de déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal est en cours).
[10] Veuillez noter que l'article 3 de la Charte sociale européenne s'applique également aux travailleurs indépendants.

dans le cadre d'une politique générale de prévention visant à éviter les risques, à les évaluer s'ils ne peuvent être évités et à les combattre à la source.

Concernant les formes de travail relevant de l'économie dite des « petits boulots » ou des plateformes collaboratives, bien que le cadre législatif actuel ne prévoie pas de dispositions spécifiques à ces modèles économiques, les principes généraux de prévention s'appliquent dès lors qu'une relation de travail salarié est caractérisée. L'ITM (l'Inspection du Travail et des Mines) reste vigilante quant à l'identification des risques psychosociaux dans ces nouvelles formes de travail, notamment en matière de conditions de travail ou de sécurité et santé au travail.

En ce qui concerne le télétravail, la convention du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, prévoit des dispositions spécifiques encadrant le recours au télétravail, notamment en matière de droit à la déconnexion, de charge de travail et de maintien du lien avec l'entreprise. Ces éléments visent explicitement à prévenir les risques liés à l'isolement, à la surcharge mentale ou à une désorganisation des temps de travail.

Les emplois qui exigent une attention soutenue ou des performances élevées doivent également faire l'objet d'une évaluation des risques. L'analyse de ces postes peut conduire à l'adoption de mesures spécifiques, telles que l'aménagement des temps de pause, la rotation des tâches ou l'accompagnement psychologique, dans le but de limiter la charge cognitive et le stress chronique.

Dans les secteurs ou les fonctions exposés à des situations traumatisantes, tels que les services d'urgence, le secteur hospitalier ou les métiers de la sécurité, la prévention des risques psychosociaux revêt un caractère prioritaire. Elle implique souvent, en complément des obligations générales, des dispositifs spécifiques de soutien psychologique, de formation à la gestion du stress aigu, et un encadrement renforcé du temps de travail post-événement critique.

Enfin, les risques émergents liés au changement climatique, tels que l'exposition à des vagues de chaleur, à des catastrophes naturelles ou à une intensification des conditions de travail dans certains secteurs (construction, agriculture), doivent être intégrés dans l'analyse des risques professionnels. L'ITM rappelle que l'évaluation des risques doit être régulièrement actualisée pour tenir compte de l'évolution du contexte environnemental et climatique. Des mesures adaptées, comme la réorganisation des horaires de travail en période de forte chaleur ou la mise à disposition d'équipements de protection, doivent être envisagées.

L'ITM poursuit activement sa mission de sensibilisation, de contrôle et de conseil auprès des entreprises afin de garantir une prise en compte effective des risques psychosociaux et des nouveaux défis en matière de santé au travail.

Article 3§2 de la Charte révisée (article 3§1 de la Charte de 1961) Réglementation en matière de santé et de sécurité

a) Veuillez fournir des informations sur :

- les mesures prises pour s'assurer que les employeurs mettent en place des dispositions visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail (y compris le droit à la déconnexion).

Le Code du travail encadre les obligations des employeurs en matière de durée de travail et vise à prévenir les dérives liées à l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles en dehors des horaires contractuels. À ce titre, le droit à la déconnexion constitue un

mécanisme juridique essentiel visant à limiter ou à décourager le travail en dehors des heures normales de travail.

Conformément à l'article L. 312-9 du Code du travail, tout employeur dont les salariés recourent à des outils numériques à des fins professionnelles est tenu de mettre en place un régime spécifique garantissant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur d'activité concerné, et définir, le cas échéant, les modalités pratiques et techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle au droit à la déconnexion.

Ce régime spécifique est défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

Dans tous les cas ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail

Par ailleurs, l'article L. 312-10 du Code du travail prévoit expressément qu'un employeur qui ne met pas en œuvre un tel régime est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros, infligée par le directeur de l'ITM selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13, sur base d'un constat établi par un inspecteur du travail conformément à l'article L. 613-4.

L'ITM veille à l'application des dispositions relatives au droit à la déconnexion en menant des contrôles ciblés portant sur les conditions de travail et l'organisation du temps de travail au sein des entreprises. Dans le cadre de ces contrôles, elle procède notamment à la vérification de l'existence d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, ainsi que de son contenu, afin de s'assurer de sa conformité aux exigences légales.

Par ailleurs, l'ITM mène des actions de sensibilisation à destination des entreprises et des représentants du personnel, en vue de promouvoir une culture du respect des temps de repos et de la séparation entre vie professionnelle et vie privée. Enfin, en cas de manquement avéré, l'ITM peut recourir à la procédure d'injonction administrative et prononcer des sanctions, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

En complément, il convient de rappeler que toute disposition entreprise dans ce domaine doit également respecter l'ensemble des règles en matière de durée maximale du travail, de repos journalier et hebdomadaire, telles que prévues aux articles L. 211-1 et suivants du Code du travail.

- comment le droit de ne pas être pénalisé ou discriminé pour avoir refusé de travailler en dehors des heures normales de travail est garanti.

L'article L. 010-2 du Code du travail constitue une norme transversale de protection contre tout traitement défavorable, toute mesure de rétorsion ou toute forme de représailles à l'encontre d'un salarié qui entend faire valoir les droits que lui reconnaît le Code du travail, y compris ceux relatifs à la durée du travail et au droit à la déconnexion.

Conformément au paragraphe 1er de l'article L. 010-2, aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ni de représailles en raison d'une protestation, d'une plainte ou de l'exercice d'un recours visant à faire respecter ses droits découlant du Code du travail. Cela inclut notamment le droit de refuser de travailler au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans base juridique valable, ainsi que le droit de signaler des pratiques contraires aux règles relatives au temps de travail ou à la déconnexion. Cette protection s'étend également aux salariés ayant témoigné ou relaté de tels agissements, qu'ils en soient directement victimes ou tiers témoins.

Le législateur a expressément prévu que toute disposition contractuelle, individuelle ou collective, ou tout règlement intérieur d'entreprise qui contreviendrait à cette interdiction est réputé nul et non avenu, ce qui renforce la portée impérative de cette protection.

En vertu du paragraphe 2 de l'article précité, il est par ailleurs interdit à l'employeur de notifier au salarié, en violation de ces interdictions, la résiliation de son contrat de travail ou la convocation à un entretien préalable au licenciement. Il en va de même pour toute modification d'une clause essentielle du contrat de travail qui aurait pour effet de sanctionner indirectement l'exercice légitime d'un droit protégé. Le salarié concerné peut alors demander à l'employeur de motiver par écrit et avec précision sa décision, selon les formes et délais prescrits à l'article L. 124-5.

En cas de manquement à ces dispositions, le salarié dispose d'un recours judiciaire devant les juridictions compétentes, en vertu de l'article L. 124-11, aux fins de faire reconnaître le caractère abusif de la résiliation de son contrat de travail et d'obtenir, le cas échéant, la réparation du préjudice subi.

Par ailleurs, l'ITM s'assure, dans le cadre de ses missions de contrôle et de conseil, du respect effectif de ces garanties par les employeurs.

b) Veuillez fournir des informations sur :

- les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail.

Les dispositions légales en matière de sécurité et santé au travail visent à assurer un niveau élevé de protection de la santé physique et mentale de toutes les personnes exerçant une activité professionnelle, y compris certaines catégories spécifiques telles que les télétravailleurs et les travailleurs domestiques. L'ITM veille à la mise en œuvre de ces dispositions dans les conditions prévues par le Code du travail et les règlements d'exécution.

S'agissant des travailleurs indépendants, bien qu'ils ne soient pas liés par un contrat de travail, ils sont soumis à certaines obligations en matière de sécurité, notamment en vertu de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés, ainsi que dans le cadre de certains secteurs, tels que la construction, où les travailleurs indépendants sont explicitement visés par les obligations de coordination en matière de sécurité sur les chantiers temporaires ou mobiles, conformément au règlement grand-ducal modifié du 27 juin 2008.

En ce qui concerne les télétravailleurs, leur protection est garantie à double titre. D'une part, les règles générales du Code du travail en matière de sécurité et de santé au travail, notamment celles issues des articles L. 312-1 à L. 351-3, s'appliquent pleinement aux salariés en situation de télétravail. D'autre part, la convention relative au télétravail, rendue d'obligation générale par règlement grand-ducal, prévoit expressément que l'employeur demeure responsable de la sécurité et de la santé du télétravailleur. Il doit veiller à ce que le poste de

travail à domicile respecte les principes ergonomiques et ne porte pas atteinte à la sécurité et à la santé du salarié. L'ITM peut intervenir pour vérifier la conformité des modalités de télétravail avec les obligations légales, dans le respect de la vie privée du salarié.

Quant aux travailleurs domestiques, qui exercent leur activité au sein de ménages privés, l'employeur a l'obligation de garantir un environnement de travail sûr et respectueux de la dignité de la personne employée. Si les règles générales en matière de sécurité du travail s'appliquent de manière plus restreinte dans les domiciles privés en raison du principe d'inviolabilité du domicile, les travailleurs domestiques peuvent toutefois signaler toute situation mettant en péril leur sécurité ou leur santé.

Ainsi, les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques bénéficient d'un encadrement légal visant à garantir leur sécurité et leur santé au travail. L'ITM assure le suivi, la sensibilisation et le contrôle du respect de ces dispositions, dans les limites de son champ de compétence et dans le respect des droits fondamentaux de toutes les personnes concernées.

- si les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection sous le réglementation en matière de santé et de sécurité que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Les dispositions légales en matière de sécurité et santé au travail garantissent de manière explicite que tous les salariés, quel que soit le type de leur contrat de travail, bénéficient d'un niveau de protection équivalent en matière de prévention des risques professionnels, de sécurité et de protection de la santé. Cela inclut les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires ainsi que les travailleurs sous contrat à durée déterminée, qui doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les salariés sous contrat à durée indéterminée lorsqu'ils exercent des fonctions comparables dans une entreprise.

En vertu de l'article L. 312-1 du Code du travail, tout employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés. Cette obligation générale s'applique indépendamment du statut contractuel du salarié, et concerne aussi bien les mesures techniques, organisationnelles que les actions de formation, d'information et de prévention.

L'ITM s'assure, dans le cadre de ses missions de contrôle, que ces principes sont respectés en pratique, notamment par le biais de visites d'inspection sur les lieux de travail, de vérifications documentaires et d'enquêtes ciblées portant sur les entreprises ayant recours de manière fréquente à des contrats à durée déterminée ou à des travailleurs intérimaires. Elle veille également à ce que les obligations d'information, de formation et d'évaluation des risques soient correctement mises en œuvre à l'égard de tous les travailleurs, sans distinction de statut contractuel.

Par conséquent, en application des dispositions légales en vigueur, les travailleurs intérimaires, temporaires ou sous contrat à durée déterminée bénéficient du même niveau de protection en matière de santé et de sécurité au travail que les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961) Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs, telles que :

- les travailleurs domestiques;
- les travailleurs des plates-formes numériques;
- les télétravailleurs;
- les travailleurs détachés;
- les travailleurs employés dans le cadre de la sous-traitance;
- les travailleurs indépendants;
- les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que le changement climatique et la pollution.

L'ITM met en œuvre, dans le cadre de ses compétences, un ensemble de mesures visant à assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de sécurité et santé au travail, y compris à l'égard des catégories de travailleurs considérées comme vulnérables, en raison soit de leur statut, soit des conditions spécifiques dans lesquelles leur activité est exercée. Ces mesures s'appuient sur les principes généraux de prévention fixés par le Code du travail, les lois spécifiques et les règlements grand-ducaux d'application.

En ce qui concerne les travailleurs domestiques, bien que leur activité s'exerce dans le cadre de ménages privés, donc dans des lieux soumis au respect de l'inviolabilité du domicile, l'ITM veille à ce que ces personnes soient informées de leurs droits en matière de sécurité et de santé au travail. En cas de situation de danger ou de violation manifeste des droits fondamentaux, les travailleurs domestiques peuvent s'adresser à l'ITM.

Les travailleurs des plateformes numériques sont soumis à un encadrement en cours de renforcement au niveau européen, mais bénéficient déjà, au Luxembourg, des protections applicables aux travailleurs salariés dès lors que leur statut juridique correspond à une relation de subordination. L'ITM intervient pour contrôler les conditions de travail effectives, en veillant notamment à ce qu'aucun travailleur ne soit indûment qualifié de travailleur indépendant s'il exerce en réalité son activité sous la direction et le contrôle d'un donneur d'ordre, conformément à la jurisprudence et à l'article L. 121-1 du Code du travail.

Pour ce qui est des télétravailleurs, leur protection est assurée tant par les dispositions générales du Code du travail que par la convention du 20 octobre 2020 relative au télétravail, rendue obligatoire par règlement grand-ducal. L'ITM vérifie que les employeurs respectent leur obligation de garantir un environnement de travail sain, ergonomique et sécurisé, même à distance, et que le télétravail ne conduit pas à une intensification excessive du travail ou à une violation des droits en matière de temps de repos.

S'agissant des travailleurs détachés de l'étranger vers le Luxembourg, l'ITM applique les dispositions L. 141-1 à L. 145-6 du Code du travail. L'ITM assure le contrôle du respect des conditions minimales applicables au Luxembourg, y compris en matière de sécurité et santé au travail.

Dans le cadre de la sous-traitance, les obligations en matière de sécurité incombent à chaque employeur à l'égard de son personnel.

Les travailleurs indépendants ne sont en principe pas soumis aux obligations de sécurité incombant aux employeurs vis-à-vis de leurs salariés, mais doivent néanmoins respecter les règles minimales de sécurité prévues en matière d'établissements classés ainsi que celles relatives à certains secteurs, tels que la construction, où les travailleurs indépendants sont explicitement visés par les obligations de coordination en matière de sécurité sur les chantiers temporaires ou mobiles, conformément au règlement grand-ducal modifié du 27 juin 2008.

Enfin, les travailleurs exposés à des risques liés à l'environnement, tels que ceux induits par le changement climatique (exposition à la chaleur, événements climatiques extrêmes) ou par

la pollution (particules, produits chimiques), font l'objet d'une attention renforcée dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels. L'employeur a l'obligation, au titre de l'article L. 312-1 du Code du travail, d'identifier et de prévenir les risques environnementaux, en prenant des mesures de protection collective et individuelle. L'ITM vérifie lors de ses inspections que l'employeur tient compte de ces facteurs émergents et que les équipements, les procédures et la formation sont adaptés aux nouveaux défis en matière de sécurité et santé au travail.

De manière générale, l'ITM assure le respect de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail en adaptant ses actions de contrôle et de prévention à l'évolution du marché du travail ainsi qu'à l'émergence de nouvelles formes de vulnérabilité professionnelle.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Remarque explicative :

Le CEDS considère que l'inclusion de questions sur l'égalité entre les hommes et les femmes est nécessaire pour garantir que l'approche du CEDS sur cette question, telle que décrite dans les décisions UWE sur l'égalité de rémunération, est appliquée dans tous les États parties, notamment en ce qui concerne les mesures prises pour garantir la transparence des rémunérations, réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et accroître la représentation des femmes aux postes de décision.

Questions :

Article 4§3 Droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

a) Veuillez indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence.

Le Code du travail luxembourgeois comporte un chapitre sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, introduit par la loi du 15 décembre 2016 portant : 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

L'article L. 225-1 du Code du travail, premier article du chapitre en question dispose que « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. »

Les articles qui suivent définissent le salaire comme « salaire ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier[11] » et des travaux à valeur égale comme « les travaux qui exigent des salariés 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[12] »

Il est également précisé dans ce chapitre que les éléments composant le salaire doivent être établi selon des normes identiques et que les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle doivent être communs aux deux sexes.

[11] Article L. 225-2 du Code du travail.
[12] Article L. 225-3 du Code du travail.

Des clauses contraires à ces principes, contenues dans un contrat de travail ou dans une convention collective de travail, sont nulles de plein droit et le salaire le plus élevé est substitué de plein droit au salaire annulé.

Le chapitre précité du Code du travail prévoit en outre une amende administrative pour le cas où l'employeur ne respecte pas les obligations lui incombant en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Le Luxembourg prépare actuellement la transposition de la directive (UE) 2023/970 du parlement européen et du conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

b) Veuillez fournir des informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération qui reflètent le principe de l'égalité de rémunération, y compris dans le secteur privé.

Au Luxembourg, le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail égal ou de valeur égale est garanti par le Code du travail (article L.225-1). Ce principe impose aux employeurs de fonder leurs systèmes de rémunération et de classification des emplois sur des critères objectifs, transparents et non discriminatoires.

Dans le secteur privé, il n'existe pas de grille de classification unique obligatoire. Chaque entreprise élabore sa propre structure de fonctions et de niveaux hiérarchiques, généralement encadrée par des conventions collectives, des accords d'entreprise ou des pratiques internes. Néanmoins, les employeurs doivent veiller à ce que ces classifications ne produisent pas d'effets indirectement discriminatoires selon le sexe.

À des fins administratives et statistiques, le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) utilise au niveau national la Classification internationale type des professions (CITP-08). Cette nomenclature permet une catégorisation harmonisée des professions déclarées, facilitant les comparaisons sectorielles et les analyses des tendances en matière d'emploi et de rémunération. Elle ne constitue toutefois pas une grille de rémunération obligatoire dans les entreprises.

Afin de soutenir les employeurs dans l'analyse de leurs systèmes de rémunération, le ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité met gratuitement à disposition LOGIB Luxembourg, un outil d'analyse statistique permettant de mesurer les écarts salariaux entre femmes et hommes à fonctions comparables. LOGIB repose sur une analyse de régression linéaire multiple, qui neutralise les variables explicatives pertinentes (niveau de formation, ancienneté, taille de l'entreprise, responsabilités exercées, etc.) afin d'isoler un éventuel écart salarial non justifié attribuable au sexe. Il met ainsi en évidence les éventuelles inégalités systémiques ou structurelles.

LOGIB est intégré dans le programme Actions Positives, qui permet aux entreprises volontaires d'établir un diagnostic complet et de mettre en œuvre des mesures correctives encadrées.

Dans le secteur public, les classifications sont définies par des grilles statutaires et des règlements. Les audits menés dans le cadre des Actions Positives examinent néanmoins les biais indirects dans l'évolution des carrières et l'accès aux fonctions de direction.

Enfin, le Luxembourg se prépare activement à l'application de la directive (UE) 2023/970 relative à la transparence salariale, qui introduira une obligation explicite de justifier les écarts de rémunération injustifiés et de documenter les critères de classification professionnelle.

c) Veuillez fournir des informations sur les mesures existantes visant à réaliser des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans un délai raisonnable. Veuillez fournir des tendances statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le Luxembourg a adopté une série de mesures législatives, institutionnelles et opérationnelles pour favoriser une réduction effective des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Sur le plan légal, la loi modifiée du 15 décembre 2016 renforce les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Elle précise les obligations des employeurs et renforce les possibilités de recours en cas de discrimination salariale directe ou indirecte. Cette législation s'inscrit dans le cadre plus large du Code du travail (notamment l'article L.225-1) et constitue un socle juridique solide pour la lutte contre les inégalités salariales.

En parallèle, les salariées disposent d'un guichet spécialisé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), leur permettant de signaler toute situation de discrimination salariale. Ce guichet offre des conseils confidentiels, un accompagnement dans les démarches, et, le cas échéant, une médiation ou un contrôle de conformité auprès de l'employeur.

Sur le plan opérationnel, le programme Actions Positives du ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité permet aux entreprises et institutions d'analyser leurs pratiques en matière de rémunération. L'utilisation de LOGIB permet d'identifier les écarts de rémunération non justifiés entre femmes et hommes, à compétences et responsabilités comparables. Cette analyse constitue une base pour l'élaboration de plans d'action personnalisés, validés par un comité d'expertes.

Le Luxembourg se prépare également à l'entrée en vigueur de la directive (UE) 2023/970 relative à la transparence salariale, qui introduira de nouvelles obligations en matière de reporting salarial, de justification des écarts et de droit à l'information pour les salariées.

D'après les données les plus récentes du STATEC et d'Eurostat :

Le Gender Pay Gap horaire non ajusté au Luxembourg affiche une tendance structurellement positive depuis 2006. Il est passé de +10,7 % en faveur des hommes (2006) à –0,9 % en faveur des femmes (2023). Le Luxembourg est actuellement le seul pays de l'Union européenne où cet écart est en faveur des femmes, selon la méthode harmonisée européenne.

Toutefois, cette tendance à la réduction ne se retrouve pas sur les salaires annuels bruts, qui incluent bonus, primes et effets du temps partiel. En 2022, les hommes percevaient encore en moyenne environ 5 % de plus que les femmes. Cela s'explique notamment par une plus forte prévalence du temps partiel chez les femmes (36 % contre 8 % chez les hommes) et des différences d'accès aux postes à responsabilité et aux compléments de salaire.

Ainsi, si les statistiques horaires témoignent d'une évolution favorable sur le plan de l'égalité salariale à poste égal, des inégalités structurelles subsistent au niveau des conditions d'emploi, des parcours professionnels et de la valorisation des fonctions, nécessitant des actions ciblées et durables.

Article 5 - Droit syndical

a) Veuillez indiquer quelles mesures ont été prises pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs, en particulier dans les secteurs qui ont traditionnellement un faible taux de syndicalisation ou dans de nouveaux secteurs (par exemple, l'économie de l'abondance).

Au Luxembourg, les libertés syndicales sont fixées dans la Constitution[13]. La garantie constitutionnelle utilise le pluriel et se réfère aux « libertés syndicales ».

Par libertés syndicales, on doit comprendre la liberté et le droit de s'associer et aussi le droit de s'affilier librement à un syndicat de son choix. Sur ce point, il faut qu'il y ait liberté complète pour tous les travailleurs. Cette liberté garantie présente cependant plusieurs dimensions. La dimension individuelle vise le citoyen dans ses relations individuelles de travail (interdiction de discrimination syndicale). Elle affecte aussi les relations entre le salarié et le syndicat. La dimension collective protège le syndicat lui-même et lui garantit non seulement la liberté de se constituer, mais également une certaine liberté d'action. Cette liberté implique de la part des pouvoirs publics la reconnaissance du pluralisme syndical.

Ainsi cette liberté regroupe essentiellement trois aspects, à savoir :

- *la liberté d'adhérer à un syndicat ;*
- *la liberté de ne pas adhérer à un syndicat, et*
- *le droit de retrait.*

A cela s'ajoute également une certaine liberté d'action syndicale individuelle, étant donné que le droit d'adhérer à un syndicat serait vide de sens si le citoyen ne pouvait pas par la suite s'adonner à des activités syndicales.

Cette protection doit viser tout un chacun et protège les individus contre tout traitement défavorable, notamment sous forme de représailles, des pouvoirs publics, des collègues de travail (ne pas exercer de pression pour adhérer ou ne pas adhérer ou changer de syndicat) et de l'employeur.

Le Luxembourg n'a pas encore pris de mesures pour encourager ou renforcer la liberté positive d'association des travailleurs. Par contre, il est planifié de prévoir de telles mesures dans le cadre de la réforme prévue afin d'adapter et moderniser les dispositions légales relatives à la négociation collective dans un but de promouvoir le dialogue social et la conclusion de conventions collectives.

b) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance des organisations d'employeurs aux fins du dialogue social et de la négociation collective.

En effet et contrairement aux organisations syndicales, très peu de règles légales viennent encadrer les organisations patronales. Le régime constitutionnel et légal est cependant le même pour les organisations patronales que pour les organisations syndicales.

Lors d'une réforme de 2004, les auteurs du projet de loi à l'époque ont considéré que la loi ne peut et ne veut pas déterminer les critères de représentativité nationale des organisations d'employeurs. L'appréciation a donc été laissée aux organisations d'employeurs, qui agiront de toute manière sous le contrôle des organisations syndicales.

La loi ne formule donc pas d'exigence de représentativité pour les organisations patronales. Historiquement le problème s'est rarement posé. La représentativité des organisations

[13] https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/constitution/1868/10/17/n1/consolide/20230701 (art. 28).

patronales coule en effet de source et ne suscite pas les mêmes problèmes concernant les organisations syndicales. Cette situation découle du fait que les organisations patronales ne sont pas multisectorielles comme certaines organisations syndicales, mais spécifiques à des secteurs d'activité économique bien déterminés[14].

Par ailleurs et contrairement aux syndicats de salariés, la plupart des regroupements patronaux ont la personnalité morale et ont été constitués sous forme d'asbl.

En outre, l'exigence d'une représentativité est également moins pressante, puisque contrairement aux syndicats de salariés, les conventions collectives qu'ils négocient n'affecteront que les membres que les organisations patronales représentent, alors que les syndicats de salariés négocient également pour compte des salariés non syndiqués.

c) Veuillez décrire les critères juridiques utilisés pour déterminer la reconnaissance et la représentativité des syndicats aux fins du dialogue social et de la négociation collective. Veuillez fournir des informations :

- sur le statut et les prérogatives des syndicats minoritaires ;
- sur l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, telles que les représentants élus des travailleurs.

Au Luxembourg, la reconnaissance et la représentativité des syndicats sont régies par des critères juridiques précis, visant à assurer une représentation légitime des travailleurs dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective.

Il convient d'assurer la légitimité des syndicats à parler et négocier au nom des salariés. Les syndicats sont notamment le porte-parole de toute une catégorie socioprofessionnelle et ne représentent non seulement leurs membres. Or, pour pouvoir représenter une collectivité plus vaste que celle de ses membres, il faut pour le moins être représentatif de cette collectivité. Cette légitimité représentative est particulièrement importante au regard du principe d'unicité de la convention collective.

En plus, par ce biais on compense l'absence de personnalité morale. L'exigence de la représentativité a donc notamment pour but de contrer l'inopportunité d'imposer aux organisations syndicales la personnalité dont elles ne veulent pas.

Par une réforme de 2004, le législateur voulait l'amélioration générale du fonctionnement des relations collectives de travail et a abouti donc à la mise en place de critères en vue de décider si un syndicat est représentatif ou non.

Concernant les critères de la représentativité, le projet de réforme a été axé sur deux critères développés par la jurisprudence antérieure, à savoir :

- *l'idée de la représentativité nationale ou sectorielle ;*
- *l'idée du mandat direct ou indirect de la majorité des salariés couverts par la convention collective.*

Le dernier changement légal était en 2009 avec l'introduction du statut unique qui a mis fin à la distinction entre la représentativité sectorielle pour les employés ou les ouvriers.

Les exigences posées aux syndicats sont énoncées aux articles L. 161-4 et suivants du Code du travail. Il existe deux types de représentativité :

- *la représentativité nationale générale et*

[14] https://uel.lu/fr/membres/

- *la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.*

Le syndicat doit à l'évidence satisfaire à la définition générale du syndicat, ce qui implique notamment son indépendance organisationnelle et financière. Par ailleurs, les syndicats doivent justifier de l'efficience et du pouvoir nécessaire pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir un conflit majeur d'ordre social au niveau national, respectivement au niveau sectoriel.

Les exigences pour se faire reconnaitre la représentativité nationale sont les suivantes :

- *le syndicat doit avoir lors des dernières élections à la Chambre des salariés en moyenne au moins 20% des suffrages ;*
- *le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays. Ce critère est contrôlé sur base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel. Ce sont des élections organisées au sein des entreprises individuelles.*

Ces critères visent à apprécier concrètement l'assise réelle du syndicat dans l'économie et à éviter que la représentativité nationale ne puisse être accordée à de simples ententes électorales, constituées dans le seul but d'atteindre les seuils requis, sans véritable ancrage dans le paysage syndical. Il est donc nécessaire que le syndicat mène une action matériellement et géographiquement diversifiée. Les exigences pour faire reconnaitre la représentativité sectorielle sont les suivantes :

- *l'élément de référence pour déterminer l'importance du secteur est le nombre de salariés y occupés :*
  - *la loi instaure la présomption qu'un secteur est particulièrement important s'il représente au moins 10% des salariés ;*
  - *la barrière des 10% n'est cependant pas absolue, mais constitue une simple présomption. Si le seuil n'est pas atteint, le Ministre du Travail dispose d'une certaine marge d'appréciation et peut notamment se baser sur des critères tels que l'importance ou le caractère vital du secteur pour l'économie nationale et l'importance des recettes fiscales qu'il génère ;*
  - *le secteur doit en tout état de cause comprendre plus d'une entreprise.*
- *pour se voir attribuer la représentativité dans un secteur important, deux conditions sont posées par la loi :*
  - *le syndicat doit avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections de la Chambre des Salariés ;*
  - *il doit avoir obtenu 50% dans le groupe qui coïncide avec le champ visé au sein de la Chambre des Salariés.*

Pour être complet, le législateur a voulu créer une procédure formelle de reconnaissance de la représentativité des syndicats pour éviter qu'il en soit décidé de façon incidente dans le cadre de la procédure de dépôts des conventions collectives.

Les démarches à effectuer dans ce contexte sont :

- *le syndicat doit introduire une requête motivée et documentée auprès du Ministre du Travail ;*
- *l'Inspection du Travail et des Mines (l'ITM) établit un rapport circonstancié. Ce rapport reste purement technique par rapport aux critères légaux et l'ITM devant s'abstenir de toutes appréciations d'ordre politique ;*
- *la décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B du Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.*

Sur requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel, et sur rapport de l'ITM, le ministre peut également décider du retrait de la représentativité. S'agissant d'une décision administrative faisant grief, un recours ordinaire est ouvert auprès des juridictions administratives.

Les activités syndicales générales et classiques (conseiller, manifester, etc.) sont ouvertes à tout citoyen, et donc également à tous les syndicats, représentatifs ou non.

La loi accorde cependant certaines garanties et prérogatives spécifiques aux syndicats, dont certaines sont ouvertes à tous les syndicats et d'autres réservées aux syndicats représentatifs. Certaines des prérogatives sont même limitées aux seuls syndicats représentatifs sur le plan national, excluant ainsi les syndicats sectoriellement représentatifs.

	Syndicats représentatifs sur le plan national	***Syndicats représentatifs sur le plan sectoriel***	***Autres syndicats***
Présentations de candidatures pour la Chambre des salariés	*Oui*	*Oui*	*Oui*
Activités syndicales classiques (défendre les droits de leurs membres, revendiquer, informer, consulter, etc.)	*Oui*	*Oui*	*Oui*
Mener des conflits collectifs / ONC / Grève	*Oui*	*Oui*	*En théorie oui*
Négocier des conventions collectives	*Oui*	*Oui (dans leur secteur concerné)*	*Oui, s'il représente plus de 50% des délégués élus sinon sur invitation des autres syndicats*
Présenter leurs délégués à l'élection	*Oui*	*Oui (dans leur secteur concerné)*	*Oui, s'il représentait plus de 50% des délégués élus sinon ils peuvent présenter une liste ordinaire*
Prérogatives syndicales reconnus aux délégués	*Oui*	*Oui*	*Oui s'il représente plus de 50% des délégués élus de la délégation*
Négocier des accords nationaux	*Oui*	*Non*	*Non*
Assister les salariés lors d'un entretien préalable au licenciement	*Oui*	*Non*	*Non*
Désignation des délégués libérés	*Oui*	*Non*	*Non*
Participation institutionnelle	*Oui*	*Non*	*Non*

Les syndicats minoritaires, bien qu'ils ne disposent pas de la capacité de négociation et de signature des conventions collectives, jouent un rôle important dans la représentation des travailleurs. Leurs prérogatives incluent :

- *participation au dialogue social ; ils peuvent participer aux discussions et consultations sur les conditions de travail et d'autres questions sociales ;*
- *assistance aux délégués du personnel ; ils peuvent proposer des conseillers pour assister les délégués du personnel dans leurs missions, notamment dans les entreprises de plus de 150 salariés ;*
- *représentation des intérêts spécifiques ; ils défendent les intérêts de groupes de travailleurs spécifiques ou de secteurs particuliers, contribuant ainsi à une représentation diversifiée.*

Au Luxembourg, en ce qui concerne l'existence de structures de représentation alternatives au niveau de l'entreprise, la délégation du personnel est au centre du dialogue social. Au fil de leur existence, les délégations ont subi plusieurs réformes, la dernière remontant à 2016. Les principaux objectifs de la réforme étaient de simplifier les procédures et de moderniser le dialogue social pour l'adapter aux nouvelles réalités économiques.

La réforme de 2016 a supprimé les comités mixtes, ce qui a encore davantage mis la délégation du personnel au premier rang des institutions représentatives des salariés. Les délégués du personnel doivent être élus dans toutes entreprises comptant au moins 15 salariés.

Le système luxembourgeois se situe plutôt en haut de l'échelle en ce qui concerne la participation des salariés dans les entreprises :

- *le seuil de mise en place de délégations du personnel est relativement bas (15 salariés) ;*
- *les délégations du personnel ont de très larges droits à l'information et à la consultation et sont très fortement protégées contre tout licenciement ;*
- *un système de codécision sur des sujets importants est en place à partir d'un effectif de 150 salariés.*

Leurs attributions comprennent notamment une consultation sur les questions sociales telles que l'organisation du travail, la santé et la sécurité, et les conditions de travail, le droit d'initiative en soumettant des propositions à l'employeur concernant les conditions de travail. En outre ils proposent une assistance aux salariés dans la résolution de problèmes individuels ou collectifs.

Leur mandat est de 5 ans, et ils bénéficient de protections légales contre le licenciement dans le cadre de l'exécution de leurs missions.

d) Veuillez indiquer si et dans quelle mesure le droit syndical est garanti aux membres de la police et des forces armées.

Le droit est garanti par la Loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat[15]*.*

[15] https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1979/04/16/n1/jo#intituleAct

Concrètement il s'agit du chapitre 11[16]. - Droit d'association, représentation du personnel du Statut général des fonctionnaires de l'Etat est applicables aux fonctionnaires et employés de l'Etat relevant de la Police Grand-ducale et de l'Armée.

Article 6 - Droit de négociation collective

Remarque explicative :

Les questions proposées concernent le déclin à long terme des taux de syndicalisation et de couverture des négociations collectives en Europe, du point de vue des droits sociaux. Si les causes des faibles taux de syndicalisation sont complexes, elles incluent la désindustrialisation et la mondialisation, ainsi que la présence d'importants segments non syndiqués de la main-d'œuvre, y compris de nombreux travailleurs faiblement rémunérés et/ou dont la situation contractuelle est précaire. L'une des questions posées au titre de l'article 5 vise à définir l'étendue des obligations de l'État partie pour enrayer ce déclin, sans interférer indûment avec la liberté syndicale. Une autre question se penche sur certaines des façons dont la syndicalisation sur le lieu de travail a été sapée, par exemple par la promotion d'autres sources de représentation plus susceptibles d'être contrôlées par l'employeur. Le déclin de la syndicalisation s'accompagne dans de nombreux endroits d'une rétrogradation des mécanismes de consultation conjointe dans les mécanismes bipartites et tripartites, par la dilution du contenu des questions d'intérêt commun abordées ou la dévalorisation du statut de ces échanges.

Le déclin de la couverture des négociations collectives a été inégal, certains pays étant plus touchés que d'autres. Cependant, dans de nombreux cas, le déclin a été associé à une décentralisation des accords de négociation collective et à une augmentation du pouvoir discrétionnaire accordé aux employeurs en termes de fixation des termes et conditions de la relation de travail. Les questions ciblées visent à découvrir certains des éléments communs qui sous-tendent ce processus, y compris, par exemple, la manière dont la négociation collective s'articule entre les différents niveaux de négociation. Elles cherchent également à déterminer les mesures prises par les Etats parties pour arrêter et inverser ce déclin, conformément à leur obligation de promouvoir la négociation collective en vertu de l'article 6§2. Les questions posées au titre de l'article 6§4 examinent de plus près certaines des restrictions au droit de grève signalées dans de nombreux Etats parties, notamment l'obligation de service minimum ou la possibilité d'obtenir une injonction pour empêcher une grève de se dérouler.

Article 6§1 Consultation conjointe

a) Veuillez indiquer les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation.

Le gouvernement luxembourgeois a mis en place plusieurs mesures pour promouvoir la concertation sociale, favorisant ainsi un dialogue constructif entre les partenaires sociaux.

Ces mesures illustrent l'engagement du gouvernement luxembourgeois à promouvoir une concertation sociale active, visant à garantir des réformes équilibrées et à maintenir un climat social apaisé.

C'est souvent l'approche tripartite qui est présentée comme formant le noyau du modèle social luxembourgeois. L'idée à ce modèle est une organisation et une culture du dialogue social capable d'aplanir les différends et de réunir les principaux acteurs pour arriver à un consensus dans l'intérêt du bien-être économique et social du pays. Ainsi, l'Etat devient un partenaire

[16] https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1979/04/16/n1/jo#chapter_11

social à part entière. Le modèle tripartite luxembourgeois dépasse les simples relations consultatives. Le réflexe naturel des acteurs sociaux serait de se retrouver pour analyser les raisons d'un désaccord, de chercher une solution et d'aboutir à un compromis.

Le Luxembourg appartient donc au groupe de pays qui ont particulièrement poussé la consultation des partenaires sociaux au point de l'institutionnaliser et d'intégrer les organisations syndicales et patronales aux structures de décisions étatiques.

En ce qui concerne le pouvoir législatif, l'influence du patronat et du salariat sur l'activité législative est importante au niveau de l'initiative législative, à travers la tripartite et au niveau de la procédure législative, à travers les chambres professionnelles.

Les chambres professionnelles ont pour mission principale de sauvegarder les intérêts professionnels de leur groupements respectifs. La Chambre des députés et le Gouvernement doivent demandeur leur avis sur tous les projets de loi et règlement qui intéressent particulièrement les professions qu'elles représentent. Ces avis font parties des travaux parlementaires et sont accessibles au public. Les Chambres sont ainsi associées de façon organique à la procédure d'adoption des lois et des règlements d'exécution des lois.

Par ailleurs, les Chambres doivent être entendues en leur avis dans le cadre de la procédure de déclaration d'obligation générale des conventions collectives et des accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

Pour être complet, toutes les chambres ont le droit de faire des propositions de loi au Gouvernement, que ce dernier doit examiner et soumettre à la Chambre des Députés, lorsque leur objet rentre dans la compétence de celle-ci.

Pour les salariés, c'est notamment la Chambre des Salariés (CSL)[17] qui regroupe tous les salariés travaillant au Luxembourg, ainsi que les retraités.

La loi définit les tâches et attributions de la CSL comme suit :

- *la sauvegarde et la défense des intérêts de ses ressortissants;*
- *la surveillance et le contrôle de l'exécution des contrats de travail individuels et collectifs;*
- *la mission de créer et, le cas échéant, de subventionner tout établissement, institution, œuvre ou service voué essentiellement à l'amélioration du sort de ses ressortissant;*
- *un droit d'initiative.*

La chambre peut faire des propositions de loi au Gouvernement.

L'avis de la CSL doit être demandé avant que la Chambre des députés ne procède au vote définitif des lois concernant les personnes visées. La CSL intervient également au niveau de l'élection des assesseurs-salariés auprès des juridictions du travail et des juridictions sociales. De manière générale, elle constitue l'acteur central de la représentation des salariés dans les instances de sécurité sociale.

En ce qui concerne le pouvoir exécutif, les intérêts en matière de travail sont pris en compte par l'institution d'un ministère du Travail au niveau gouvernemental. Il faut cependant noter que c'est aussi le Premier Ministre qui joue un rôle clef au sein des réunions tripartites.

En ce qui concerne le pouvoir judiciaire, la représentation du patronat et du salariat y est assurée par le biais des juges assesseurs auprès des juridictions du travail et des juridictions sociales. Il faut noter que cette représentation n'existe qu'en première instance. En instance

[17] https://www.csl.lu/fr/

d'appel devant la Cour supérieure de justice, ce sont trois magistrats professionnels qui siègeront.

Par ailleurs, le Conseil économique et social, qui regroupe les représentants des salariés et les représentants des employeurs, est compétent pour tous les problèmes qui ne sont pas directement liés à des situations de crise ou d'urgence, ce qui le distingue du comité tripartite. Ce Conseil a été institué en 1966 et doit doter les pouvoirs publics d'un organe consultatif central pour l'examen conjoint des grands problèmes de l'économie nationale et de la politique sociale. C'est notamment la complexité et l'interdépendance de ces problèmes, ainsi que la nécessité d'y apporter des solutions de conciliation, respectueuse de tous les intérêts en cause, rendant désirable un renforcement de l'action consultative des forces vives de la nation, représentées par l'ensemble des différents groupes professionnels.

Il s'agit d'un organe consultatif qui étudie, à la demande du Gouvernement ou de sa propre initiative, les problèmes économiques, sociaux et financiers intéressant plusieurs secteurs économiques ou l'ensemble de l'économie nationale.

Il a pour mission d'organiser l'accompagnement du dialogue social et le Gouvernement lui communique les avis arrêtés par le comité de coordination tripartite.

Le Comité de coordination tripartite a joué un rôle important et décisif dans la gestion de la crise sidérurgique de la fin des années 70 et du début des années 80. Les partenaires sociaux ont été associés à la gestion de la crise.

Les attributions que lui réservait initialement la loi de 1977 étaient les suivantes :

- *le comité est appelé à émettre son avis préalable à la prise de mesures nécessaires après qu'un des seuils de chômage visés par la loi a été atteint. La mission de consultation implique entre autres un examen de la situation économique globale et une analyse de la nature du chômage ;*
- *le comité de coordination devra également donner son avis préalable pour la conclusion d'un accord collectif pour la sauvegarde de l'emploi.*

Des évolutions marquent la suite. La tripartite s'est imposée comme plateforme permanente pour le dialogue, elle devient donc l'espace de concertation sociale central entre les autorités publiques et les organisations patronales et syndicales. En plus, la tripartite ne s'est plus limitée au seul secteur de la sidérurgie, mais des tripartites sectorielles ont vu le jour.

Il y a également lieu de mentionner le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) qui a été institué fin 2007. L'impulsion pour créer cet organe provenait notamment de l'OIT (Organisation Internationale du Travail[18]). Cette dernière s'était prononcée pour la création d'un véritable comité de tripartite comme forum de discussion, surtout en matière de sécurité et de santé au travail.

La mission du CPTE est de fournir au Ministre du Travail une enceinte de dialogue et de concertation. De manière générale, il est chargé d'examiner régulièrement la situation en matière :

- *d'emploi et de chômage ;*
- *de conditions de travail, de sécurité et de santé des salariés.*

[18] https://www.ilo.org/fr

Le CPTE assume donc deux types de fonctions, et sa composition varie selon qu'il traite de questions relatives à l'emploi — où l'ADEM (Agence pour l'Emploi)[19] joue alors un rôle prédominant — ou de questions de sécurité et de santé au travail, qui impliquent l'ITM dans les discussions. Le comité est censé se réunir en cas de besoin et au moins trois fois par année. Il doit être obligatoirement consulté avec certaines décisions en matière de politique d'emploi.

Le CPTE peut également faire des recommandations aux ministres pour ajuster l'action et le fonctionnement de l'ADEM et de l'ITM.

Autres organismes à composition tripartites et pluripartites dans lesquels les syndicats ont une voix :

- *Office national de conciliation (résoudre et régler les conflits collectifs, aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel) ;*
- *Comité du travail féminin ;*
- *Comité consultatif à la formation professionnelle ;*
- *Commission consultative de l'Inspection du travail ;*
- *Service de santé au travail multisectoriel ;*
- *Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail ;*
- *Commission spéciale de réexamen ;*
- *Commission mixte.*

Indirectement et à travers la CSL ou le CPTE ; les syndicats sont également présents dans d'autres structures, tels que :

- *Conseil supérieur de l'éducation nationale ;*
- *Conseil supérieur de l'aménagement du territoire ;*
- *Conseil national pour la protection de l'environnement ;*
- *Conseil national de la culture ;*
- *Conseil luxembourgeois pour la recherche scientifique ;*
- *etc.*

En ce qui concerne les organismes de sécurité sociale, les partenaires sociaux sont représentés au sein des organes de sécurité sociale, notamment dans les conseils d'administration des organismes suivants :

- *Caisse pour l'avenir des enfants ;*
- *Caisse nationale de santé ;*
- *Caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics ;*
- *Association Assurance Accident ;*
- *Caisse nationale d'assurance pension ;*
- *Centre commun de la sécurité sociale.*

On peut donc constater que les syndicats qui sont considérés comme représentatifs, jouent un rôle clef dans la composition de toutes les instances précitées, qui façonnent, contrôlent et surveillent le droit social luxembourgeois. On retrouve donc la logique tripartite à tous les niveaux, fondement des procédures de dialogue social instaurées au Luxembourg.

[19] https://adem.public.lu/fr.html

b) Veuillez décrire les questions d'intérêt mutuel qui ont fait l'objet d'une consultation conjointe au cours des cinq dernières années, les accords qui ont été adoptés à la suite de ces discussions et la manière dont ces accords ont été mis en œuvre.

Au cours des cinq dernières années, le gouvernement luxembourgeois, en collaboration avec les syndicats représentatifs et l'organisation patronale compétente, a mené plusieurs consultations conjointes pour répondre aux défis économiques, sociaux et énergétiques.

1) L'avis du Conseil économique et social en matière de télétravail a donné lieu à la signature de la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail. Cette convention a été déclarée d'obligation générale.

2) La tripartie a aussi fait ses preuves lors de la crise liée à la pandémie Covid-19, notamment dans le cadre de l'aviation et dans la sidérurgie, et même concernant la stratégie de vaccination.

3) Pacte de solidarité 2.0 (Septembre 2022)

L'objectif était de soutenir le pouvoir d'achat des ménages et la compétitivité des entreprises face à la hausse des prix de l'énergie.

Ainsi, les mesures suivantes ont été adoptées :

- *limitation de l'augmentation des prix du gaz à +15% et stabilisation des prix de l'électricité pour les ménages jusqu'à fin 2023 ;*
- *subventions pour le chauffage au fioul, le GPL, les granulés de bois et les bornes de recharge pour véhicules électriques ;*
- *extension de l'aide énergétique pour les ménages bénéficiaires de l'allocation de vie chère (AVC) ;*
- *introduction d'un crédit d'impôt pour compenser l'impact de la taxe CO_2 sur les bas salaires ;*
- *mise en œuvre : Les mesures ont été étendues jusqu'au 31 décembre 2024, avec des ajustements budgétaires pour garantir leur financement.*

4) Tripartite du 7 mars 2023 (pacte de solidarité 3.0)

Il s'agissait en effet d'une réponse à l'inflation persistante et aux conséquences économiques de la guerre en Ukraine.

Les mesures principales ainsi mises en place sont les suivantes :

- *compensation de la troisième tranche d'indexation salariale pour les entreprises, via une réduction des taux de cotisation à la Mutualité des Employeurs ;*
- *ajustement de l'échelle d'imposition des revenus personnels de 2,5 tranches d'index à partir de 2024, avec un crédit d'impôt rétroactif pour 2023 ;*
- *extension des subventions énergétiques jusqu'à fin 2024, incluant la stabilisation des prix de l'électricité et du gaz, ainsi que des aides pour le fioul, le GPL et les granulés de bois ;*
- *augmentation du plafond du "Bëllegen Akt" (aide à l'acquisition immobilière) de 20.000 € à 30.000 € pour les célibataires et de 40.000 € à 60.000 € pour les couples.*

Les ajustements fiscaux sont entrés en vigueur le 1er janvier 2024, tandis que les compensations pour les entreprises ont été appliquées à partir de janvier 2024, conformément à la loi du 26 juillet 2023.

5) Accord sur le logement (31 mars 2022)

L'objectif était d'améliorer l'accès au logement pour les ménages à revenus modestes.

Les mesures ainsi adoptées sont les suivantes :

- *extension de l'éligibilité à la subvention de loyer jusqu'au 5e décile de revenu (médian) ;*
- *augmentation de 50 % du montant mensuel de la subvention pour tous les bénéficiaires ;*
- *mise en place d'un système automatique d'ajustement pour les foyers existants et futurs.*

En ce qui concerne la mise en œuvre de ces mesures, les ajustements ont été appliqués à partir du 1er août 2022, avec une communication claire aux bénéficiaires potentiels.

6) Accord dans le secteur de la sidérurgie – Arcelor (15 décembre 2020)

L'objectif était de préserver les emplois dans le secteur sidérurgique face à des défis économiques.

Les mesures ainsi adoptées étaient les suivantes :

- *engagement de maintenir tous les emplois jusqu'en 2025 sur les sites de Differdange, Esch-Belval, Rodange, Luxembourg, Esch-sur-Alzette, Bissen et l'atelier mécanique de Dommeldange ;*
- *évitement d'un plan social grâce à un accord tripartite entre le gouvernement, ArcelorMittal et les syndicats.*

Cet accord a permis de sécuriser les emplois et d'éviter des licenciements massifs dans le secteur de la sidérurgie.

7) Comité de conjoncture et prise de décision d'ouvrir l'instrument chômage partiel pour le secteur de la construction. En date du 24 janvier 2024, le Conseil de gouvernement, sur avis du Comité de conjoncture extraordinaire du 23 janvier 2024, a décidé de déclarer certaines branches d'activités du secteur de la construction en crise. Ainsi les entreprises relevant des branches d'activités concernées pourront bénéficier du chômage partiel de source conjoncturelle.

8) Les sujets suivants ont été discutés entre partenaires sociaux lors d'une réunion du Comité permanent du travail et de l'emploi :

1. *Réunion du 16 octobre 2020 concernant la Convention relative au régime juridique du télétravail;*
2. *Réunion du 23 novembre 2020 concernant le dispositif législatif du travail intérimaire;*
3. *Réunion du 1er décembre 2020 sur les plans sociaux et plans de maintien dans l'emploi;*
4. *Réunion du 14 décembre 2020 sur les plans sociaux et plans de maintien dans l'emploi;*
5. *Réunion du 25 novembre 2021 sur la formation professionelle continue;*
6. *Réunion du 27 avril 2022 sur la formation continue;*
7. *Réunion du 28 juin 2022 sur le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences;*
8. *Réunion du 4 octobre 2022 sur le programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences;*
9. *Réunion du 21 février 2023 sur le travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme numérique;*

10. *Réunion du 25 avril 2023 sur l'étude réalisée par le LISER sur la réduction du temps de travail;*
11. *Réunion du 24 mai 2023 sur les plans sociaux et plans de maintien dans l'emploi;*
12. *Réunion du 29 juin 2023 sur le sujet du plan d'organisation du travail (P.O.T.);*
13. *Réunion du8 février 2024 sur la réforme du dispositif légal relatif aux conventions collectives du travail;*
14. *Réunion du 21 mars 2024 sur les congés et le travail dominical;*
15. *Réunion du 3 juin 2024 concernant les Elections sociales 2024 et les perspectives pour 2029;*
16. *Réunion du 4 juillet 2024 concernant la modernisation de l'organisation du temps de travail;*
17. *Réunion du 24 septembre2024 concernant un avant-projet d'un plan d'action national pour promouvoir la négociation collective ;*
18. *Réunion du 4 mars 2025 concernant le sujet des salariés handicapés.*

c) Veuillez indiquer s'il y a eu une consultation conjointe sur des questions liées (i) à la transition numérique, ou (ii) à la transition écologique.

Oui, au Luxembourg, des consultations conjointes ont été menées sur des questions liées à la transition numérique et à la transition écologique, impliquant les partenaires sociaux, les citoyens et divers acteurs de la société. Par ailleurs ceci illustre l'engagement du Luxembourg à associer les partenaires sociaux, les citoyens et divers acteurs de la société aux processus décisionnels concernant les transitions numérique et écologique, afin de garantir des politiques inclusives et adaptées aux besoins de tous.

Le gouvernement luxembourgeois a lancé une consultation publique en juin 2024 concernant la feuille de route stratégique nationale pour la décennie numérique à l'horizon 2030. Cette initiative visait à recueillir les avis des acteurs privés et publics de l'écosystème numérique luxembourgeois, y compris les représentants des PME, les partenaires sociaux et la société civile. Le questionnaire abordait les défis et les opportunités rencontrés par les acteurs nationaux dans leur transformation numérique. Les résultats de cette consultation ont contribué à l'élaboration de la nouvelle feuille de route stratégique nationale de 2024, alignée sur les objectifs européens de transformation numérique. Cette feuille de route se concentre sur le développement des compétences numériques de tous les citoyens, le renforcement des infrastructures sûres et durables, et l'accélération de la transformation numérique des entreprises et des services publics.

Dans le cadre de la transition écologique, le Luxembourg a lancé le processus "Luxembourg in Transition" (LiT[20]), une consultation internationale impliquant des équipes pluridisciplinaires pour développer des scénarios et des propositions sur la manière dont le territoire du Luxembourg et ses régions frontalières peuvent atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Ce processus a été accompagné par un comité de citoyens, le Biergerkommitee Lëtzebuerg 2050, qui a formulé des recommandations aux décideurs politiques. Les résultats de cette consultation ont été intégrés dans le Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC), définissant les objectifs climatiques nationaux pour les années à venir.

Dans le cadre des travaux du Comité permanent du travail et de l'emploi, les partenaires sociaux ont été consultés conjointement sur les sujets suivants :

- *transposition de la directive relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme numérique ;*

[20] https://luxembourgintransition.lu/fr/

- *modernisation et digitalisation des Elections sociales.*

Article 6§2 Négociations collectives

Question 8

a) Veuillez fournir des informations sur la manière dont la négociation collective est coordonnée entre et à travers les différents niveaux de négociation, y compris des informations sur :

- le fonctionnement de facteurs tels que les clauses erga omnes et d'autres mécanismes d'extension des conventions collectives ;
- le fonctionnement du principe de faveur et la mesure dans laquelle les accords locaux/de lieu de travail peuvent déroger à la législation ou aux conventions collectives conclues à un niveau supérieur.

La négociation collective au Luxembourg est structurée pour garantir une coordination efficace entre les différents niveaux de négociation (branche, entreprise, etc.), tout en respectant les principes juridiques fondamentaux qui assurent la protection des droits des salariés.

La négociation collective regroupe l'ensemble des discussions entre des représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives des salariés dans le but de conclure une convention ou un accord. Elle forme un des éléments du dialogue social, aux côtés essentiellement de l'information et de la consultation en entreprise par le biais des représentants du personnel.

Au Luxembourg, la négociation collective est menée avant tout, principalement, par les syndicats. Le rôle de la délégation du personnel reste seulement très marginal.

Il existe cependant différents types d'accords collectifs. La convention collective de travail étant cependant l'accord le plus réglementé et le plus fréquent en pratique. Autres formes d'accords sont les accords subordonnés, les accords nationaux, les plans sociaux, les plans de maintien dans l'emploi, etc.

C'est notamment l'article L. 161-2 du Code du travail qui précise que la convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou, encore qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit contracter le décident, d'autre part.

Le principe d'unicité de la convention collective est mentionné dans les articles L. 162-6 et L. 162-2 du Code du travail.

Pour déterminer si un employeur doit appliquer ou non une convention collective, il faut distinguer en fonction du type de convention :

- *convention collective individuelle : l'employeur doit appliquer une convention collective s'il est membre d'une organisation patronale, soit s'il a lui-même signé la CCT ;*
- *Convention collective de secteur/branche : si la CCT est signée par une organisation patronale, l'employeur est en principe engagé par la convention collective ;*
- *Convention collective de travail déclarée d'obligation générale : celle-ci s'applique à tous les employeurs, qu'ils aient signé ou non la CCT et qu'ils adhèrent ou non à une organisation patronale.*

Par ailleurs, il appartient en principe à la CCT de définir son propre champ d'application. Ainsi, toute CCT doit obligatoirement, et sous peine de nullité, mentionner son champ d'application professionnel. Le champ professionnel d'application de la CCT est donc librement déterminé par les parties contractantes (les partenaires sociaux).

En pratique, les conventions collectives qui dépassent le cadre d'une entreprise individuelle, se réfèrent le plus souvent à un secteur, une branche ou une profession.

La déclaration d'obligation générale est une procédure permettant de rendre une CCT obligatoire pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application matériel, y compris ceux qui ne l'ont pas signée personnellement ou qui ne sont pas membres de l'organisation patronale signataire.

Dès 1938, une procédure de déclaration d'obligation générale sur avis des chambres professionnelles est introduite et entourée de garanties minutieuses, essentiellement en vue d'éviter des distorsions de concurrence. Elle a donc l'objectif d'instaurer l'égalité entre les entreprises, équilibrant le jeu de la concurrence. Elle garantit également l'égalité entre salariés au-delà des limites de l'entreprise, les salariés d'un même secteur sont donc soumis aux mêmes conditions de travail et sociales.

Pour qu'une convention collective puisse être déclarée d'obligation générale, une demande doit être adressée au Ministre du Travail, l'initiative pouvant émaner d'une des parties suivantes :

- *du côté des employeurs (organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné) ;*
- *du côté des salariés (syndicats représentatifs au niveau national ou sectoriel).*

En pratique, la plupart des demandes de déclaration d'obligation générale sont formulées conjointement par les organisations patronales et syndicales. Dès que la demande a été adressée au Ministre du Travail, elle est transmise à l'Office national de conciliation (ONC).

En plus, les chambres professionnelles doivent avoir été consultées en leur avis et se prononcer dans un délai d'un mois. Si elles n'émettent pas d'avis dans ce délai, la procédure pourra se poursuivre normalement. Les chambres professionnelles ne sont pas censées se prononcer sur le contenu en soi de la convention collective, mais elles sont censées de prendre position sur l'opportunité de la déclaration d'obligation générale.

L'Inspection du travail et des mines rend également un avis en vue de la déclaration d'obligation générale.

Les deux groupes d'assesseurs (patronat et salariat) de la commission paritaire au sein de l'ONC doivent faire une proposition conjointe. Si la commission paritaire n'émet pas de proposition pour déclarer la CCT d'obligation générale, le Ministre du Travail ne peut y procéder. Si la commission partiaire émet une proposition pour déclarer la CCT d'obligation générale, le Ministre conserve un certain pouvoir d'appréciation. Le Code du travail ne prévoit pas de critères pour apprécier s'il convient ou s'il ne convient pas de déclarer la convention collective d'obligation générale.

La déclaration d'obligation générale se fait par voie de règlement grand-ducal et devra être publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. Par ailleurs, dès qu'une convention collective a été déclaré d'obligation générale, ceci affecte également les employeurs, puisque ceux-ci seront liés par la convention collective, même s'ils ne l'ont pas signée directement, ni par mandataire.

L'effet de la déclaration d'obligation générale est d'étendre l'applicabilité de la CCT à des employeurs qui ne l'ont pas signée ni eux-mêmes ni par mandataire, et d'en faire bénéficier leurs salariés.

L'effet de la déclaration d'obligation générale se limite à rendre la CCT applicable pour l'ensemble des employeurs et des salariés de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économiques concernés. En outre, la déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

L'idée à la base des conventions collectives est d'améliorer les conditions de travail des salariés. En temps de crise, les syndicats peuvent cependant faire preuve de modération, notamment au niveau des revendications de salaire.

Plus récemment, surtout dans nos pays voisins et à moindre mesure au Luxembourg, le nombre de cas dans lesquels la CCT peut déroger dans un sens défavorable aux salariés tend à augmenter. Au Luxembourg, ce phénomène s'observe essentiellement au niveau de la réglementation de la durée de travail.

Le principe de faveur est applicable aux conventions collectives. Il est plus précisément énoncé à l'article L. 162-12 du Code du travail. « Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés. » La jurisprudence luxembourgeoise a admis que la comparaison doit se faire pour chaque salarié pris individuellement.

Des exceptions conventionnelles au principe de faveur peuvent être prévues. Il s'agit des situations dans lesquelles la CCT autorise expressément les parties à y déroger dans un sens moins favorable, essentiellement en matière de durée de travail. Dans ce cas, la CCT ne constitue qu'une norme supplétive, applicable uniquement en l'absence de stipulations contraires entre les parties.

Le législateur luxembourgeois a en effet introduit diverses possibilités pour négocier à un niveau inférieur, celles-ci ne sont cependant pas fréquemment mises en œuvre en pratique. Ces différents types d'accords se distinguent en fonction du niveau auquel ils sont négociés et en fonction de l'objet qu'ils peuvent avoir.

Les accords subordonnés ont été introduites par la réforme de 2004. Ils permettent la délocalisation d'une partie de la négociation collective à un niveau inférieur. C'est bien entendu à la convention collective que ces accords sont subordonnés. Pour que des accords subordonnés puissent être négociés, les conditions suivantes doivent être réunies :

- *il faut que la CCT habilitante soit négociée à un niveau dépassant celui d'une entreprise ou d'un employeur individuel ;*
- *il faut que les parties négociantes se soient mises d'accord, par une clause afférente dans la CCT, que certaines matières sont à négocier aux niveaux inférieurs. En l'absence de telle clause explicite, un accord conclu avec la délégation du personnel ne saurait qualifier d'accord subordonné ;*
- *la clause dans la CCT doit réunir certaines mentions obligatoires (convention-cadre, préciser domaines et matières, fixer les niveaux auxquels la négociation doit se faire, fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords au niveaux inférieurs).*

Le cas échéant, une CCT-cadre peut autoriser les délégations du personnel à signer des accords subordonnés.

Le Code du travail prévoit aussi d'autres formes d'accord. A savoir les accords d'entreprise. Le Code fixe de manière détaillée les modalités de conclusion de ces accords, leur champ d'application est restreint à deux domaines spécifiques.

Les modalités de conclusion de ces accords sont fixées par l'article L. 231-6 du Code du travail. Les parties négociantes sont d'un côté l'employeur et d'un autre côté l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national, à condition d'être représentées dans la délégation du personnel. Les effets de l'accord sont les mêmes que ceux de la CCT à laquelle il est rattaché. L'accord doit obtenir l'homologation du Ministre du Travail qui peut également révoquer l'homologation. En cas de refus d'un, de plusieurs ou de tous les syndicats, le Ministre du Travail peut passer outre, après que le personnel, qui s'exprime par bulletin secret à l'urne, a été consulté.

Des accords d'entreprise sont possibles dans les domaines suivants :

- *dérogation à l'interdiction du travail dominical dans les entreprises organisées par équipes successives en cycle continu, dans l'intérêt, d'une part, d'une meilleure utilisation des équipements de production et, d'autre part, de l'accroissement ou de la consolidation du nombre des emplois existants ;*
- *dérogation à certaines modalités de la durée de travail, notamment quant au travail de nuit et à la période de référence dans certaines activités spécifiquement énumérées par la loi.*

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel permettent une négociation sur un plan large, mais ne portant que sur un sujet spécifique. Le but est en effet de suppléer le législateur dans les domaines où ce sont les partenaires sociaux, qui, en vertu du principe de la subsidiarité, sont les mieux placés pour trouver des solutions intelligentes et viables.

La loi distingue entre accord national et accord interprofessionnel en fonction de leur champ d'application. Le régime juridique est le même.

Les parties signataires d'un tel accord sont du côté des salariés, les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale et du côté des employeurs, la négociation incombe aux organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer.

Pour ces genres d'accord, la déclaration d'obligation générale est possible. Pour la solliciter, il faut que l'initiative soit prise conjointement par les organisations syndicales et patronales. La procédure à suivre est la même que celle régissant les CCT. La déclaration d'obligation générale a pour effet qu'il soit applicable pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les salariés y employés.

En principe, un accord en matière de dialogue social interprofessionnel est censé porter sur un sujet spécifique. En cela, il se distingue des conventions collectives, dont la vocation est de réglementer de façon générale les conditions de travail des salariés. La loi ne prévoit cependant pas de limitation, l'accord pouvant donc porter sur tous sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord.

Le législateur énumère cependant un certain nombre de cas dans lesquels des accords en matière de dialogue social interprofessionnel peuvent intervenir :

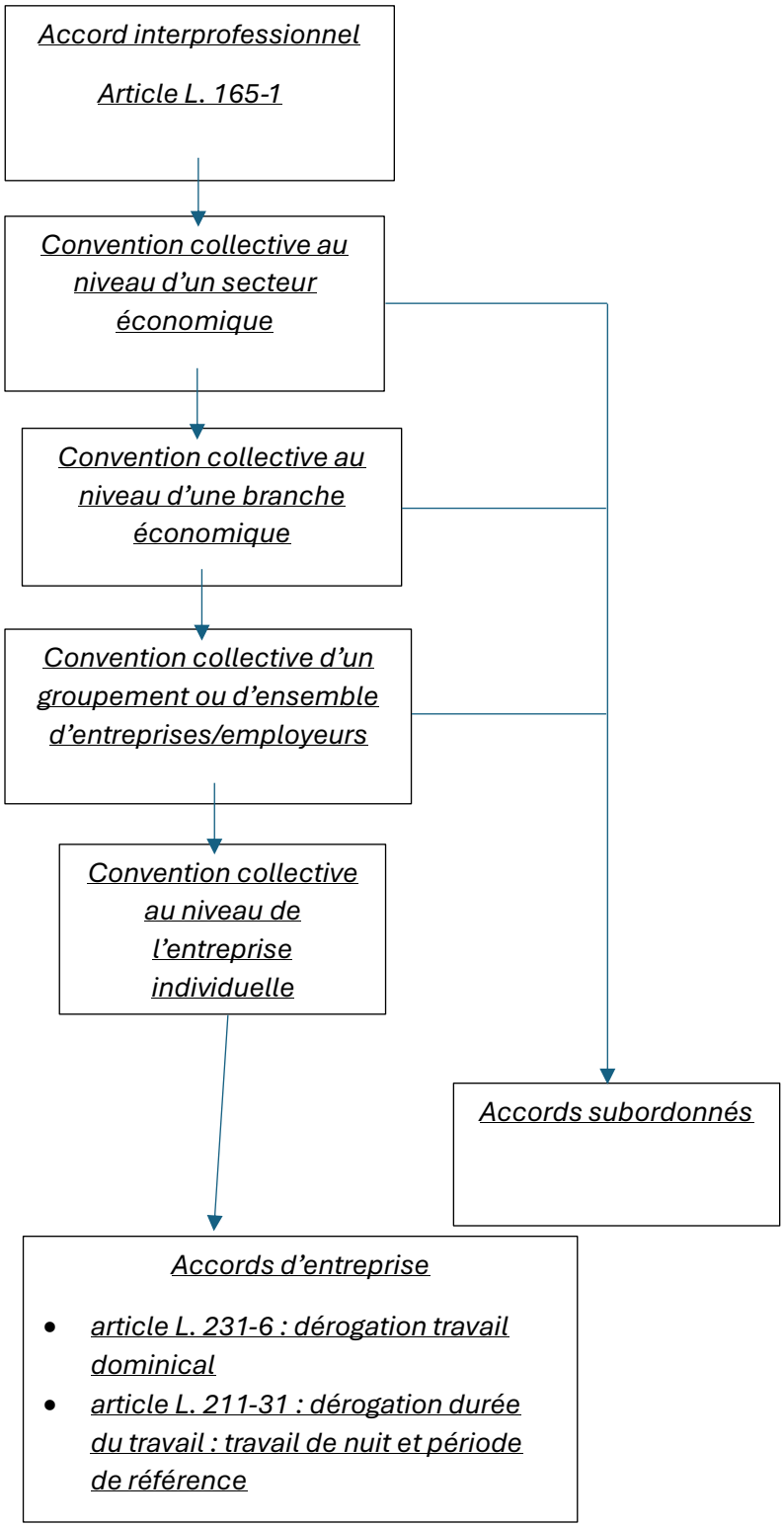
- *transposition des CCT adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen ;*
- *transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux ;*

- *des accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mises en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.*

Des exemples :

- *Règlement grand-ducal du 2 juillet 2020 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel relatif au transport des salariés lors de l'état de crise déclaré dans le cadre du COVID-19 conclu entre la Fédération des artisans, d'une part et les syndicats LCGB et OGBL, d'autre part ;*
- *Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel « première année de mandat » dans le cadre du plan de formation des délégués du personnel signé en date du 20 octobre 2020 ;*
- *Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel conclu entre Fedil Shipping, d'une part, et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;*
- *Règlement grand-ducal du 31 mai 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel du 22 mars 2017 relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conclu entre FEDIL Barging, d'une part, et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part ;*
- *Règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 portant déclaration d'obligation générale de la Convention relative au régime juridique du télétravail conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part, et l'Union des entreprises luxembourgeoises, d'autre part.*

Le schéma ci-dessous montre la hiérarchie entre les différents accords et conventions qui peuvent être négociés au Luxembourg.



b) Veuillez fournir une analyse des obstacles spécifiques qui entravent la négociation collective à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'économie (par exemple, la décentralisation de la négociation collective)

La négociation collective au Luxembourg rencontre plusieurs obstacles structurels et contextuels qui limitent son efficacité et son étendue, notamment en raison d'une couverture sectorielle inégale et de tensions institutionnelles.

La couverture des conventions collectives au Luxembourg est inégale, avec des taux de couverture variant considérablement selon les secteurs et la taille des entreprises. Par exemple, les secteurs de la fonction publique et de la santé bénéficient d'une couverture quasi totale, tandis que des secteurs tels que l'hôtellerie-restauration (Horesca) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques affichent des taux de couverture très faibles, respectivement de 12 % et 13 %. Cette disparité crée des inégalités entre les travailleurs, certains bénéficiant de meilleures conditions de travail et de rémunération que d'autres, malgré des tâches similaires.

Plusieurs défis peuvent être constatés (liste non-exhaustive) :

- *manque de représentativité : certains syndicats, bien que majoritaires dans certaines entreprises ou secteurs/branches, ne sont pas reconnus comme représentatifs au niveau national ou sectoriel ;*
- *opposition ou désintérêt des employeurs de conclure une convention collective : les employeurs ne voient plus de raison de négocier des conventions collectives, vu que le Code du travail luxembourgeois est assez protecteur des droits des salariés et fixe les sujets à obligatoirement négocier dans le cadre d'une convention collective ; il s'ajoute que certains employeurs préfèreraient négocier directement avec les employés concernés ; les employeurs regrettent que des situations win-win ne sont pas possibles à l'heure actuelle ;*
- *prédominance de petites et moyennes entreprises, notamment dans les secteurs du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration ;*
- *décentralisation des négociations du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise individuelle ;*
- *baisse de la densité syndicale et de l'adhésion aux organisations professionnelles ;*
- *internationalisation des entreprises ;*
- *apparition de nouvelles formes de travail (y inclus la transformation digitale et écologique) ;*
- *formes de travail atypique ;*
- *migration de main-d'œuvre ;*
- *manque de capacités ;*
- *des textes légaux datant de plusieurs dizaines d'années et plus adaptés aux réalités et aux besoins des partenaires sociaux d'aujourd'hui.*

c) Veuillez fournir des informations sur : les mesures prises ou prévues pour surmonter ces obstacles ;

- les calendriers adoptés pour ces mesures ;
- les résultats obtenus par rapport à ces mesures et ceux attendus à l'avenir.

Le gouvernement luxembourgeois est en train d'élaborer un plan d'action visant à moderniser la législation sur les conventions collectives et à créer un cadre propice à la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise.

Ce plan vise à augmenter le taux de couverture des conventions collectives et de promouvoir le dialogue social. Les discussions avec les partenaires sociaux sont toujours en cours. Pour l'instant, le Luxembourg n'est donc pas encore en mesure de faire parvenir un calendrier adopté des mesures à entreprendre, respectivement les résultats de ces mesures.

d) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises ou prévues pour garantir le droit à la négociation collective (i) des personnes économiquement dépendantes (travailleurs indépendants) présentant certaines caractéristiques similaires à celles des travailleurs et (ii) des travailleurs indépendants.

Actuellement, aucun cadre légal ne règlemente le droit à la négociation collective des indépendants. Les dispositions relatives aux conventions collectives du travail fixées dans le Code du travail ne s'appliquent pas aux indépendants.

Bien que les CCT ne leur soient pas applicables, certains collectifs ou associations professionnelles peuvent défendre les intérêts des indépendants, par exemple :

- *en négociant des tarifs de référence (dans certains secteurs comme les professions libérales, les artistes, etc.) ;*
- *en organisant une représentation auprès des autorités publiques ;*
- *en proposant es services mutualisés (assurance, formation, etc.).*

Article 6§4 Action collective

a) Veuillez indiquer :

- les secteurs dans lesquels le droit de grève est interdit ;
- les secteurs pour lesquels il existe des restrictions au droit de grève ;
- les secteurs pour lesquels il existe une exigence de service minimum à maintenir.

Veuillez donner des détails sur les règles pertinentes concernant ce qui précède et leur application dans la pratique, y compris la jurisprudence pertinente.

En ce qui concerne le secteur privé, une interdiction du droit de grève n'est pas prévue. Par contre, le droit de grève y est spécifiquement réglementé. La raison en est que la législation invite les parties au litige à tenter d'abord la conciliation avant d'entamer d'éventuelles mesures de grève. L'Office national de conciliation y joue un rôle important dans le cadre de la résolution des litiges collectifs. Ce modèle a fait ses preuves à plusieurs reprises et il est le garant de la paix sociale ainsi qu'un fort promoteur du dialogue social au Luxembourg.

Concernant le secteur public, 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 prévoit les restrictions relatives au droit de grève :

« Art. 1er.

1. Les dispositions de la présente loi s'appliquent au personnel de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat.

Par personnel au sens de la présente loi, il faut entendre les fonctionnaires, les stagiaires, les employés et les auxiliaires.

2. Il est interdit de se mettre en grève aux fonctionnaires dont les fonctions ont été créées sur la base de l'article 76 de la Constitution, aux Envoyés Extraordinaires et Ministres plénipotentiaires, aux Conseillers de Légation, aux autres agents diplomatiques, s'ils exercent en poste à l'étranger les fonctions de chef de mission à titre permanent ou ad intérim, aux magistrats de l'ordre judiciaire, aux chefs d'administration et à leurs adjoints, aux directeurs des établissements d'enseignement et à leurs adjoints, au personnel des administrations judiciaires et pénitentiaires, aux membres de la Force publique, les pompiers professionnels

du Corps grand-ducal d'incendie et de secours, au personnel médical et paramédical des services de garde, aux agents de sécurité et au personnel chargé de la sécurité dans les services. »

b) Veuillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

Pour ce qui est du secteur privé, l'interdiction d'une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux n'est pas prévue au Luxembourg. Le droit de grève est néanmoins spécifiquement règlementé au Luxembourg. Ainsi, tout différend d'ordre collectif doit obligatoirement faire l'objet d'une procédure de conciliation devant l'Office national de conciliation (ONC), organe administratif institué auprès du Ministère du Travail composé d'un président, d'une commission paritaire et d'un service administratif. L'article L. 162-11. du Code du travail luxembourgeois dispose également que pendant la durée de validité d'une convention collective ou d'un accord subordonné, les parties contractantes s'abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à en compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out et l'article L. 163-2. (5) du Code du travail luxembourgeois prévoit que jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiennent de tous actes qui peuvent être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

L'abstention du salarié de prester son travail en raison d'une grève légale, donc décrétée dans des conditions légitimes et licites, ne constitue ni un motif grave, ni un motif sérieux de licenciement. Aucune grève n'a été décrétée au Luxembourg au cours des 12 derniers mois.

Pour ce qui est du secteur public, 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 prévoit les modalités selon lesquelles les agents publics peuvent faire grève. Le même texte prévoit aussi les sanctions pénales et/ou administratives susceptibles d'intervenir en cas de non-respect de ces dispositions.

D'éventuelles décisions administratives qui seraient prises dans ce contexte sont susceptibles d'un recours contentieux devant les juridictions administratives.

Au niveau de la Fonction publique les grèves sont très rares. Il n'existe pas de jurisprudence dans ce contexte.

Article 20 - Droit à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Remarque explicative :

Voir la remarque ci-dessus à l'article 4.

a) Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour promouvoir une plus grande participation des femmes au marché du travail et pour réduire la ségrégation entre les sexes (horizontale et verticale). Veuillez fournir des informations/données statistiques montrant l'impact de ces mesures et les progrès réalisés en termes de lutte contre la ségrégation entre les sexes et d'amélioration de la participation des femmes à un plus grand nombre d'emplois et de professions.

Le Luxembourg poursuit une politique active de sensibilisation et d'accompagnement visant à renforcer la participation des femmes au marché du travail et à lutter contre la ségrégation

professionnelle de genre. Ces mesures sont coordonnées à travers le Plan d'action national pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PAN Égalité), en coopération avec les ministères sectoriels, les écoles et les partenaires sociaux.

Mesures en place :

- *Le ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA) propose, via son catalogue MEGA (www.megacatalogue.lu), une offre étendue d'ateliers pédagogiques et de sensibilisation à destination des écoles fondamentales, lycées, maisons relais et structures éducatives. Ces ateliers abordent notamment :*
  - les stéréotypes de genre ;
  - les choix d'orientation ;
  - la mixité des métiers ;
  - l'égalité dans les relations sociales et professionnelles.
- *Des outils pédagogiques et des supports adaptés à l'âge des élèves sont mis à disposition des enseignantes et éducateur/rices pour initier une réflexion sur les rôles genrés dès le plus jeune âge.*
- *Le programme Actions Positives, destiné aux entreprises et administrations, permet d'analyser la répartition femmes-hommes dans les effectifs, d'identifier les barrières à la progression des femmes (du sexe sous-représenté), et de mettre en place des plans d'action concrets pour améliorer la mixité dans les fonctions, les niveaux hiérarchiques et les filières.*
- *Des projets sectoriels, notamment dans les STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), l'artisanat, la culture ou le sport, sont soutenus afin de promouvoir l'accès des femmes à des domaines historiquement masculinisés, en particulier au moyen de campagnes de rôle-modèles et d'initiatives partenariales.*

Mise en œuvre concrète :

- *Les ateliers du catalogue MEGA sont proposés gratuitement sur demande et animés par des intervenantes formées à la pédagogie de l'égalité. Ils sont régulièrement évalués et ajustés pour rester en phase avec les réalités scolaires et sociales.*
- *Le programme Actions Positives repose sur un diagnostic RH genré et un accompagnement personnalisé, mené par des cabinets agréés, avec validation d'un plan d'action par un comité externe.*

Données et tendances :

- *D'après les dernières données de l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg (STATEC) (2024), les femmes représentent environ 38 % de l'ensemble des salariées au Luxembourg. Elles sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel (36 % contre 8 % pour les hommes).*
- *La ségrégation horizontale reste marquée, les femmes étant concentrées dans les secteurs du soin, de l'enseignement et de l'administration, et sous-représentées dans les domaines techniques, numériques ou industriels.*
- *Le Gender Equality Index 2024 du European Institute for Gender Equality (EIGE) attribue au Luxembourg un score de 75,4/100, avec 87,8/100 pour la participation au marché du travail et 73,1/100 dans le domaine "Work", traduisant des avancées en matière d'accès à l'emploi, mais également la persistance de déséquilibres dans les types de professions exercées.*

b) Veuillez fournir des informations sur ;

- des mesures visant à promouvoir une parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- la mise en œuvre de ces mesures ;
- les progrès réalisés en termes de parité effective dans la représentation des femmes et des hommes aux postes de décision, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Mesures mises en œuvre :

- *Accompagnement du secteur privé via le programme Actions Positives, incluant l'analyse de la répartition des responsabilités et la formulation d'objectifs en matière de gouvernance inclusive.*

Progrès réalisés :

Le Gender Equality Index 2024 attribue au Luxembourg un score de 68/100 dans le domaine "Power", en hausse de 3,6 points depuis 2021, ce qui reflète une progression concrète dans la représentation des femmes aux postes de direction, tant dans le champ politique qu'économique.

Plus d'informations sont disponible sous les lignes :

- *https://rockmega.lu*
- *https://rockderack.rockmega.lu/*
- *https://megadelegates.lu/*
- *https://actionspositives.lu/*
- *https://megacommunes.lu/*
- *https://mega.public.lu/fr.html*

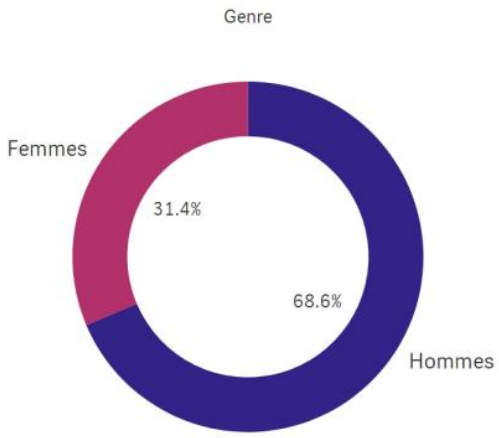
Il n'y a pas de telles dispositions pour le secteur public.

c) Veuillez fournir des données statistiques sur la proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse et aux postes de direction des institutions publiques.

En ce qui concerne les statistiques suivantes sur la proportion de femmes, les « institutions publiques » rassemblent les fonctions dirigeantes et les chefs de corps des départements ministériels et des administrations des 20 ministères :

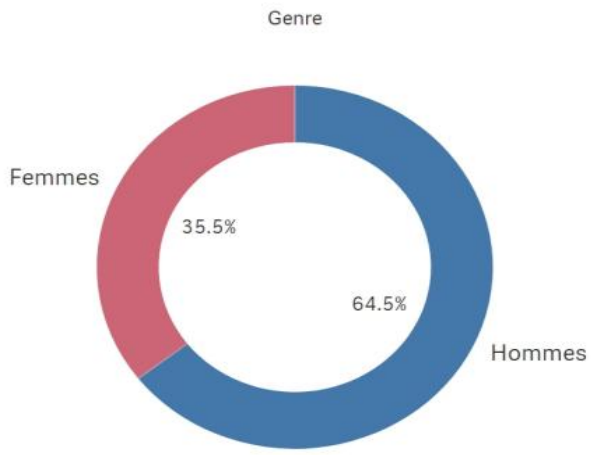
2021 : la répartition H/F concernant les fonctions dirigeantes et les chefs de corps des départements ministériels et des administrations des 20 ministères et de la magistrature :

Genre



2024 : la répartition H/F concernant les fonctions dirigeantes et les chefs de corps des départements ministériels et des administrations des 20 ministères et de la magistrature :

Genre



En ce qui concerne les statistiques portant sur les chiffres de représentation des femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées, le site ci-dessous peut être consulté :

https://mega.public.lu/fr/observatoire-egalite/prise-de-decision/3-4-entreprises-et-finances/341.html

***