



Mars 2019

Charte sociale européenne de 1961

Comité européen des Droits sociaux

Conclusions XXI-3 (2018)

LUXEMBOURG

Ce texte peut subir des retouches de forme.

Le présent chapitre concerne le Luxembourg qui a ratifié la Charte de 1961 le 10 octobre 1991. L'échéance pour remettre le 21^e rapport était fixée au 31 octobre 2017 et le Luxembourg l'a présenté le 31 décembre 2018. Les informations sur l'article 6 ont été transmises trop tard pour pouvoir être examinées. Le Comité l'examinera avec son prochain rapport sur cette disposition.

Conformément à la procédure adoptée par le Comité des Ministres lors de la 1196^e réunion des Délégués des Ministres les 2-3 avril 2014, le rapport concerne les dispositions du groupe thématique « droits liés au travail » :

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

Le Luxembourg a accepté tous les articles du groupe ci-dessus excepté les articles 4§4, 6§4 et les articles 2 et 3 du Protocole additionnel.

La période de référence est fixée du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les Conclusions relatives au Luxembourg concernent 10 situations et sont les suivantes :

- 5 conclusions de conformité : articles 2§1, 2§2, 4§1, 4§5 et 5 ;
- 4 conclusions de non-conformité : articles 2§3, 2§4, 4§2 et 4§3.

En ce qui concerne la situation relative à l'article 2§5, le Comité a besoin d'informations supplémentaires pour être en mesure d'apprécier la situation. Le Comité considère que le défaut des informations demandées constitue un manquement à l'obligation de faire rapport souscrite par le Luxembourg en vertu de la Charte de 1961. Le Comité demande aux autorités de réparer cette situation en fournissant ces informations dans le prochain rapport.

Lors de cet examen, le Comité a relevé les évolutions positives suivantes :

Article 5

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que le droit interne ne permettait pas aux syndicats de choisir librement leurs candidats aux élections des comités mixtes d'entreprise, sans considération de nationalité. Autrement dit, les candidats devaient être ressortissants d'États membres de l'UE. Selon le rapport, la loi du 23 juillet 2015 a modifié la situation et les candidats ne doivent plus obligatoirement être ressortissants d'un État membre de l'Union.

* * *

Le prochain rapport traitera des dispositions du groupe thématique « enfants, familles, migrants » :

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

L'échéance pour soumettre ce rapport était le 31 octobre 2018.

* * *

Les Conclusions et les rapports sont disponibles sous www.coe.int/socialcharter, ainsi que dans la base de données HUDOC.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 1 - Durée raisonnable du travail

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a constaté que la situation était conforme à l'article 2§1 et demandé quelle était la réglementation applicable au régime des astreintes et si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte étaient comptabilisées ou non comme temps de repos. Le rapport indique que la situation n'a pas changé pendant la période de référence.

Au vu de ce qui précède, le Comité comprend qu'au Luxembourg le temps d'astreintes désigne des périodes pendant lesquelles un travailleur est tenu de rester sur le lieu de travail ou en un autre lieu désigné par l'employeur, prêt à remplir ses tâches si on le lui demande. Selon les arrêts de la Cour présenté dans le rapport, le temps d'astreinte doit être entièrement comptabilisé comme temps de travail ce qui s'applique à la fois aux périodes pendant lesquelles le travailleur travaille en réponse à un appel et aux périodes pendant lesquelles il est autorisé à se reposer en attendant un appel, à condition qu'il reste sur le lieu de travail. Le Comité demande si les périodes d'inactivité au cours de l'astreinte pendant lesquelles le travailleur ne reste pas sur le lieu de travail sont comptabilisées ou non comme temps de repos.

Le Comité rappelle avoir indiqué, dans sa décision du 23 juin 2010 sur le bien-fondé *Confédération générale du travail (CGT) c. France* (paragraphe 64 et 65), réclamation n° 55/2009, que le fait d'assimiler à du temps de repos les périodes d'astreintes au cours desquelles aucun travail effectif n'est réalisé constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte. Il a considéré que l'absence de travail effectif, constatée *a posteriori* comme une période de temps dont le salarié n'a pas eu *a priori* la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 2§1 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 2 - Jours fériés payés

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Il constate, d'après le rapport, que la situation qu'il a précédemment considérée conforme à la Charte (Conclusions XX-3 (2014)) n'a pas changé au cours de la période de référence, de sorte qu'il réitère sa conclusion de conformité à la Charte sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 2§2 de la Charte de 1961.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 3 - Congés payés annuels

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a constaté que la situation était conforme à l'article 2§3. Il rappelle d'avoir considéré que le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier et, à titre d'exception, peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Le Comité a donc demandé de préciser si les salariés pouvaient reporter entièrement leurs congés sur l'année suivante ou bien s'ils devaient dans tous les cas utiliser une certaine partie de leurs congés annuels durant l'année où ils étaient dus. En réponse, le rapport indique qu'en théorie, un salarié peut reporter entièrement son congé sur l'année suivante.

Conclusion

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

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 - Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Elimination ou réduction des risques

En ce qui concerne l'élimination progressive des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres, le Comité se réfère au constat de conformité qu'il a posé sous l'angle de l'article 3§1 de la Charte de 1961 (Conclusions XX-2 (2013) et XXI-2(2017)), dans lequel sont décrites les activités dangereuses et les mesures de prévention prises en la matière. Pendant la période de référence, le cadre juridique pertinent a été ultérieurement renforcé, en particulier en ce qui concerne les risques spécifiques d'exposition des femmes enceintes ou allaitantes à des agents chimiques cancérigènes ou mutagènes au travail, les exigences minimales en matière de signalisation de santé et sécurité au travail, et la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses. Le Comité considère que, sur ce point, la situation est conforme à la Charte de 1961.

Mesures à prendre en cas de risques résiduels

Le Comité rappelle que, sous l'angle de la Charte de 1961, l'évaluation de la situation dans son ensemble exige de connaître les mesures compensatoires qui s'appliquent aux travailleurs exposés aux risques qui ne peuvent pas ou qui n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits. L'article 2§4 de la Charte de 1961 met l'accent sur les mesures prises pour répondre aux risques résiduels et exige explicitement que les Etats prévoient la réduction de la durée du travail ou l'octroi de congés payés supplémentaires pour les travailleurs affectés à des tâches dangereuses ou insalubres.

Le Comité a considéré, à plusieurs reprises, qu'il n'était pas établi que les travailleurs exposés à des risques de santé résiduels dans le travail aient droit à des mesures de compensation appropriées et a donc conclu que la situation n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 sur ce point (Conclusions XIV-2 (1999), XVI-2 (2003), XVIII-2 (2007), XX-3 (2014), XXI-1 (2016)). Déjà en 1995 (Conclusions XIII-3) le Comité avait attiré l'attention sur sa jurisprudence constante selon laquelle, si l'élimination de tous les risques sur les lieux de travail est l'objectif à atteindre, tant qu'il n'est pas atteint, la réduction de la durée du travail ou l'augmentation du congé annuel exigées par cette disposition de la Charte sont des facteurs essentiels pour réduire le nombre d'accidents et de cas de maladie.

Le rapport indique que le Luxembourg poursuit l'objectif de prévention des risques et ne prévoit donc pas de mesures de compensation pour les risques résiduels. Seules les personnes employées dans les mines bénéficient d'un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an. Au vu de ce qui précède, le Comité considère que le Luxembourg ne satisfait pas les obligations de la Charte de 1961 sur ce point.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 2§4 de la Charte de 1961 au motif que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches impliquant des risques résiduels pour la santé n'ont pas droit à des mesures de compensation appropriées.

Article 2 - Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 5 - Repos hebdomadaire

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions 2014), le Comité a considéré positif le fait que tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos ininterrompu de 44 heures qui inclut, dans la mesure du possible, le dimanche. Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de 44 heures par semaine, d'après constatation de l'Inspection du travail et des mines, ont droit à un congé supplémentaire de six jours ouvrables par an. Le Comité a demandé que le rapport suivant clarifie quelles garanties s'appliquent pour assurer que le salarié bénéficie au minimum de 24 heures de repos hebdomadaire, qu'il ne puisse pas renoncer à ce droit et qu'en cas de report de la période de repos hebdomadaire, celle-ci ne soit pas reportée au-delà de douze jours consécutifs.

Le rapport ne contient pas les informations demandées. En conséquence, le Comité renouvelle ses questions et, dans l'intervalle, ajourne sa conclusion.

Conclusion

Dans l'attente des informations demandées, le Comité a ajourné sa conclusion.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 1 - Rémunération décente

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a estimé que le salaire minimum ne pouvait être considéré comme une rémunération décente au sens de l'article 4§1 de la Charte de 1961, étant donné qu'il était inférieur au seuil minimal fixé à 50 % du salaire moyen net. Il a demandé si tous les secteurs, y compris le secteur public, et les branches employant des travailleurs saisonniers étaient couverts par les dispositions sur le salaire minimum et dans quelles circonstances les employeurs pouvaient demander au Ministre du Travail l'autorisation d'appliquer provisoirement un taux d'abattement.

Le rapport indique, dans sa réponse sur ce point, que le salaire minimum est d'application générale, et que la loi ne prévoit aucune dérogation, quel que soit le secteur ou la branche économique.

Au cours de la période de référence, le montant du salaire minimum après indexation s'élevait à 1 922,96 € en 2016 ; cela représente 61 % du salaire moyen net qui, selon les données d'Eurostat, s'est établi à 3 149 euros au cours de cette période. De plus, un certain nombre de prestations sont octroyées aux travailleurs qui perçoivent le salaire minimum :

- l'allocation de vie chère (AVC), qui s'élève à 110 € par mois pour une personne seule et peut aller jusqu'à 220 € pour un ménage de plusieurs personnes. La plupart des municipalités du Grand-Duché doublent ce montant ;
- lorsque leurs revenus ne permettent pas d'assurer un niveau de vie décent, les travailleurs qui perçoivent le salaire minimum ont également droit au revenu minimum garanti (RMG), fixé à 2 628,96 €. Si les ménages composés d'un travailleur sans personne à charge rémunéré au salaire minimum ne sont pas éligibles au RMG, ceux composés de deux personnes disposant du salaire minimum y sont éligibles à hauteur de 775,17 € par mois ;
- depuis 2016, une aide au logement dont le montant se situe entre 124 et 273 € est accordée aux locataires d'un logement privé, qui n'ont pas obtenu de logement social ou subventionné ;
- le cas échéant, des allocations familiales pour enfants à charge (265 € par mois), ainsi qu'une allocation scolaire annuelle, peuvent compléter ces prestations sociales en espèces ;
- un crédit d'impôt de 25 € par mois et par personne plus un bonus par enfant (77 € par mois) est octroyé ou versé en numéraire lorsque le foyer fiscal n'est pas imposable. Les travailleurs percevant le salaire minimum ne sont pas assujettis à l'impôt ;
- des logements à loyer modéré, des transports publics gratuits, des services de garde d'enfants gratuits ou subventionnés et des chèques services sont prévus au titre des prestations en nature.

Le Comité considère que le revenu disponible suffisait à assurer aux travailleurs percevant le salaire minimum un niveau de vie décent. Il demande que le prochain rapport fasse le point complet de la situation et explique dans le détail comment est calculé le revenu disponible, y compris les prestations applicables aux travailleurs percevant le salaire minimum.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 4§1 de la Charte de 1961.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 2 - Rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Le Comité a précédemment (Conclusions XX-3 (2014)) ajourné sa conclusion, dans l'attente d'informations qui lui sont essentielles pour se prononcer sur la conformité de la situation du Luxembourg, en droit et en fait, au regard de l'article 4§2 de la Charte de 1961.

Le Comité note que le rapport ne répond pas aux questions soulevées au sujet du respect des principes en ce qui concerne l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées par les enseignants et les policiers, qu'elle prenne la forme d'un complément de rémunération ou d'un repos compensatoire. En outre, le rapport n'explique pas si la législation prévoit, dans certains cas particuliers, des exceptions au droit à une rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires.

Le Comité maintient par conséquent ses questions. Entretemps, au vu de l'absence réitérée d'informations sur ces différents points, le Comité considère qu'il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires soit suffisamment garanti.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires soit suffisamment garanti.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 3 - Non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Base juridique de l'égalité salariale

Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 4§3, le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale doit être expressément prévu par la législation (Conclusions XV-2 (2001), République slovaque). Le Gouvernement précise que l'article 225-1 du code du travail garantit l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que l'article 241-1 porte sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Le Comité a demandé comment la notion de discrimination indirecte avait été interprétée par les tribunaux (Conclusions XX-1) et a renouvelé sa demande d'informations sur la jurisprudence en matière de discrimination dans l'emploi (Conclusions XXI-1(2016)). En l'absence d'informations sur ce point, le Comité demande à être informé, dans le prochain rapport, de la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur le sexe et d'égalité de rémunération, notamment en ce qui concerne la notion de discrimination indirecte.

Garanties de mise en oeuvre

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 4§3 de la Charte, le droit interne doit prévoir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination salariale. Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit pouvoir saisir les tribunaux. Le droit interne doit prévoir un aménagement de la charge de la preuve en faveur du demandeur dans les litiges en matière de discrimination. Toute victime d'une discrimination fondée sur le sexe doit bénéficier d'une indemnisation appropriée, c.-à-d. suffisamment importante pour compenser le préjudice subi par la victime et dissuader l'auteur de l'infraction. En cas d'inégalité de rémunération, la victime doit avoir droit à une indemnisation pour le préjudice matériel et moral.

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé si la législation était conforme à ces principes. Il renouvelle sa question et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur la jurisprudence concernant la réparation accordée dans les affaires de discrimination et considère qu'il n'a pas été démontré que le principe d'égalité de rémunération était protégé dans la pratique, ni qu'il existait une jurisprudence en matière d'indemnisation et de discrimination fondée sur le sexe.

Méthodes de comparaison

Le Comité a aussi demandé s'il était possible, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de procéder à des comparaisons de postes et de rémunérations allant au-delà de l'entreprise directement concernée. Le Gouvernement a indiqué avoir créé un nouveau logiciel, baptisé LOGIB-LUX, qui permet aux entreprises de plus de 50 salariés qui souhaitent l'utiliser de déterminer les causes de l'écart salarial. Le Comité réitère sa précédente question et demande des informations concernant les systèmes de comparaison de postes et les mesures concrètes qui sont prises pour corriger les éventuelles différences salariales. En l'absence de réponse aux questions précédemment posées dans le présent rapport, le Comité considère qu'il n'est pas établi que des données soient collectées.

Données statistiques

Dans sa conclusion précédente (Conclusions XX-3 (2014)), le Comité a demandé des données statistiques concernant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, tous secteurs d'activité confondus (écart non corrigé), ainsi que pour un travail d'égale valeur. Le rapport ne contient pas de telles données. Selon Eurostat, l'écart de rémunération

entre les hommes et les femmes au Luxembourg est passé de 8,6 % en 2012 à 5,5 % en 2016, ce qui témoigne d'une évolution positive.

Le Comité rappelle que les États parties doivent fournir des informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et prendre des mesures pour améliorer la qualité et la couverture des statistiques relatives aux salaires. Ils doivent collecter des données statistiques fiables et normalisées sur la rémunération des hommes et des femmes. Le Comité note que le rapport ne contient pas ces informations. Par conséquent, il demande que le prochain rapport fournisse des informations détaillées sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en données corrigées dans toutes les professions.

Politiques et autres mesures

Le rapport ne répond pas aux questions précédemment posées par le Comité concernant les mesures prises pour promouvoir et garantir l'égalité entre les sexes. Par conséquent, il renouvelle ses questions et demande que le prochain rapport fournisse des informations sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les sexes et réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans toutes les entités.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg n'est pas conforme à l'article 4§3 de la Charte de 1961 au motif qu'il n'est pas établi que le principe de l'égalité de rémunération soit respecté dans la pratique.

Article 4 - Droit à une rémunération équitable

Paragraphe 5 - Limitation des retenues sur les salaires

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Dans ses Conclusions 2014, le Comité avait conclu que la situation du Luxembourg n'était pas conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961 au motif qu'après la déduction des retenues autorisées, le salaire des employés dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permettait pas d'assurer leur subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

Le rapport indique qu'à partir du 1er décembre 2016, les taux de saisissabilité des rémunérations mensuelles de travail, pensions et rentes ont été refixés en système de tranches, allant d'incessible tranches pour des salaires inférieurs à 722 € à cessible en totalité pour les salariés au-delà de 2 297 €. Pour la détermination des quotités disponibles, la loi permet de déduire les retenues fiscales et sociales.

L'employeur supporte le risque engendré par l'activité de l'entreprise et que le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. Le code du travail concerne donc la responsabilité en général du salarié envers son employeur pour tous les dommages qu'il occasionne dans l'entreprise dans l'exécution du contrat de travail. Il institue un régime dérogatoire au droit commun. La responsabilité pécuniaire du salarié envers son employeur ne peut être engagée que dans les cas limitativement prévus par l'article L.121-9 du code du travail.

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

Le Comité estime qu'en l'espèce, la limitation des retenues en vertu des motifs indiqués est conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 4§5 de la Charte de 1961.

Article 5 - Droit syndical

Le Comité prend note des informations figurant dans le rapport du Luxembourg.

Il a déjà examiné la situation en matière de droit syndical dans ses conclusions précédentes (constitutions de syndicats et d'organisation patronales, libertés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, activités syndicales et représentativité, champ d'application personnel). Par conséquent, il n'examine que les évolutions récentes et les informations complémentaires.

Activités syndicales

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises prévoit de renforcer la protection des représentants des travailleurs, notamment par le biais d'une meilleure protection contre le licenciement.

Champ d'application personnel

Le Comité a précédemment jugé la situation non conforme à l'article 5 de la Charte de 1961 au motif que le droit interne ne permettait pas aux syndicats de choisir librement leurs candidats aux élections des comités mixtes d'entreprise, sans considération de nationalité. Autrement dit, les candidats devaient être ressortissants d'États membres de l'UE. Selon le rapport, la loi du 23 juillet 2015 a modifié la situation et les candidats ne doivent plus obligatoirement être ressortissants d'un État membre de l'Union.

Le Comité renvoie à sa question générale concernant le droit syndical des membres des forces armées.

Conclusion

Le Comité conclut que la situation du Luxembourg est conforme à l'article 5 de la Charte de 1961.