

Le temps de travail, l'emploi, la formation et l'égalité des genres dans les conventions collectives de travail en 2005 et 2006

MAAS Roland

BLOND-HANTEN Carole

ETIENNE-ROBERT Fanny

Mai 2012

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
SIGLES ET ABREVIATIONS	5
INTRODUCTION	7
CONTEXTE ET METHODOLOGIE	9
1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG.....	9
2. METHODOLOGIE.....	19
PARTIE 1 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	23
1. PERIODE DE REFERENCE.....	29
2. LE PLAN D'ORGANISATION DU TRAVAIL (POT)	42
3. L'HORAIRE MOBILE	50
PARTIE 2 : LUTTE CONTRE LE CHOMAGE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET TRAVAILLEURS AGES	55
1. LUTTE CONTRE LE CHOMAGE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET TRAVAILLEURS AGES DANS LES CCT D'ENTREPRISE	57
2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI, LUTTE CONTRE LE CHOMAGE ET TRAVAILLEURS AGES DANS LES CCT DE BRANCHE	68
PARTIE 3 : LA POLITIQUE DE FORMATION	75
1. LA FORMATION DANS LES CCT D'ENTREPRISE.....	79
2. LA FORMATION DANS LES CCT DE BRANCHE.....	96
PARTIE 4 : L'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	105
1. LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES RELATIVES A L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG	106
2. L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES PLANS D'ACTION NATIONAUX DE 1998-2004.....	107
3. METHODOLOGIE	113
4. RESULTATS DE L'ANALYSE DES CCT	123
CONCLUSION GENERALE ET OUVERTURES	149
ANNEXE : LISTE DES CCT DE BRANCHE ET AVENANTS ENTRES EN VIGUEUR EN 2005 ET 2006 .	153
BIBLIOGRAPHIE	155
TABLES DES MATIÈRES	159

SIGLES ET ABREVIATIONS

A.C.O.R.D.	Analyse Conseil Recherche Développement
ADEM	Administration pour le Développement de l'Emploi
CCT	Convention Collective de Travail
CSL	Chambre des Salariés Luxembourg
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
EHL	Établissements Hospitaliers Luxembourgeois
EST	École Supérieure du Travail
FLEAA	Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars
FPC	Formation Professionnelle Continue
IFSB	Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment
INFPC	Institut National pour le Développement de la Formation Professionnelle Continue
IRP	Institutions Représentatives du Personnel
ITM	Inspection du Travail et des Mines
LCGB	Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond
MOC	Méthode Ouverte de Coordination
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OGB-L	Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
OLAP	Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité
ONC	Office National de Conciliation
PAN	Plan d'Action National en faveur de l'emploi
POT	Plan d'Organisation du Travail
PTI	Plan de Travail Individuel
SAS	Secteur d'Aide et de Soins
STATEC	Institut National de la Statistique et des Études Économiques du Luxembourg
UE	Union Européenne

INTRODUCTION¹

Ce rapport présente les résultats d'une étude qui a été menée sur la négociation collective au Luxembourg.

En comparaison avec nos pays voisins, la négociation collective est un sujet qui reste relativement peu exploré par la recherche au Luxembourg. Si des travaux ont bel et bien été menés à propos du dialogue social national (Allegrezza, Hirsch, von Kunitzki, 2003 ; Maas, 2009 ; Thill, Thomas, 2009 ; Clément, 2008, 2011 ; Rey, 2010a, 2010b), la négociation collective dans les secteurs et les entreprises n'a cependant été que peu abordée ou de manière fragmentaire (A.C.O.R.D.². International S.A., 2002 ; Ecker, 2007 ; Pauly, 2008 ; Schäfer, 2010 ; Ries, 2011).

Ce rapport porte sur l'analyse de l'impact de certaines mesures contenues dans les plans d'action nationaux (PAN) en faveur de l'emploi, établis entre 1998 et 2004, sur les conventions collectives de travail (CCT) entrées en vigueur, ou modifiées via un avenant, en 2005 et 2006.

Cette analyse s'inscrit dans une perspective de recherche plus globale sur le dialogue social au Luxembourg, et ce dans le cadre du programme pluriannuel 2011-2013 de l'axe *Négociation collective et politiques de l'emploi* du CEPS/INSTEAD. En conséquence, ce travail de recherche n'entend pas représenter un état des lieux exhaustif du dialogue social au Luxembourg.

Le cadre global de référence de l'analyse est représenté par les dispositions du PAN de 1998³ transposées à l'article V de la loi du 12 février 1999⁴, et modifiant l'article 4 de la loi du 12 juin 1965⁵. Ces dispositions ont été reprises à l'article 20 (4) de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail⁶, puis codifiées à l'article L. 162-12 (4) du Code du travail⁷.

Le PAN luxembourgeois, retenu par les partenaires sociaux dans l'accord du Comité de coordination tripartite du 18 avril 1998, exprime la volonté de ces derniers de s'engager

¹ Nous remercions S. Koissy Kpein, P. Liégeois, J. Segura, P. Thill, A. Thomas et E. Zana-Nau pour leur relecture attentive.

² Analyse Conseil Recherche Développement.

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/98_national_fr.htm.

⁴ Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, Mémorial 1999 A n° 13, p. 190.

⁵ Loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, Mémorial 1965 A n°35, p. 623.

⁶ Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, Mémorial 2004 A n° 119, p. 1782.

⁷ Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, Mémorial 2006 A n° 149, p. 2456.

activement dans une politique de maintien de l'emploi et de lutte contre le chômage. Il s'aligne sur les Lignes directrices européennes pour l'emploi, car, en effet, les dirigeants européens se sont engagés, sur base de la Méthode ouverte de coordination (MOC), à planifier et ajuster leurs politiques nationales sur la base d'objectifs communs agréés par l'Union européenne.

Pour l'étude des CCT entrées en vigueur ou modifiées en 2005 et 2006, l'analyse a précisément porté sur la transposition (ou non) de quatre thèmes devant obligatoirement faire l'objet de négociations entre partenaires sociaux lors de l'élaboration des CCT, selon l'article 20 (4) de la loi du 30 juin 2004. Ces thèmes sont : l'organisation du temps de travail ; le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage ; la politique de formation ; l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Deux questions ont guidé notre travail : 1. Ces quatre thèmes sont-ils consignés dans les CCT de 2005 et 2006 ? 2. Dans l'affirmative, comment sont-ils consignés dans les CCT étudiées ?

Il nous faut également préciser d'emblée que, s'agissant d'une étude exploratoire, l'analyse de contenu n'est pas harmonisée dans le traitement des quatre thèmes, et ce à plusieurs égards. En effet, si un thème (l'organisation du temps travail) a été soumis à une analyse juridique, les trois autres thèmes (le maintien dans l'emploi, la politique de formation et l'égalité entre femmes et hommes) ont fait l'objet d'une analyse textuelle.

Si deux des thèmes (l'organisation du temps de travail et l'égalité entre femmes et hommes) ont été explorés sur base des CCT de branche, les deux autres (le maintien dans l'emploi et la politique de formation) ont été analysés dans les CCT de branche et les CCT d'entreprise.

Enfin, si un thème (l'égalité entre femmes et hommes) a été traité de manière exhaustive, les trois restants l'ont été dans une optique plus générale.

Le rapport décrit tout d'abord le taux de syndicalisation et le taux de couverture des CCT au Luxembourg. Ensuite, préalablement à la présentation des résultats de l'analyse des CCT, sont précisés le champ, la méthodologie et les limites de la recherche. Les quatre parties qui suivent sont dédiées chacune à un des quatre thèmes étudiés : 1. l'organisation du temps de travail ; 2. le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage ; 3. la politique de formation et 4. l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Enfin, des conclusions communes permettent de déboucher sur des perspectives de recherche potentielles.

CONTEXTE ET METHODOLOGIE

Roland MAAS

INTRODUCTION

Dans un premier temps, nous allons présenter quelques données contextuelles du dialogue social au Luxembourg et aborder, dans ses grandes lignes, la réforme de la législation concernant les relations collectives du travail en 2004. Dans une deuxième étape, nous allons aborder la méthodologie de l'enquête.

1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG

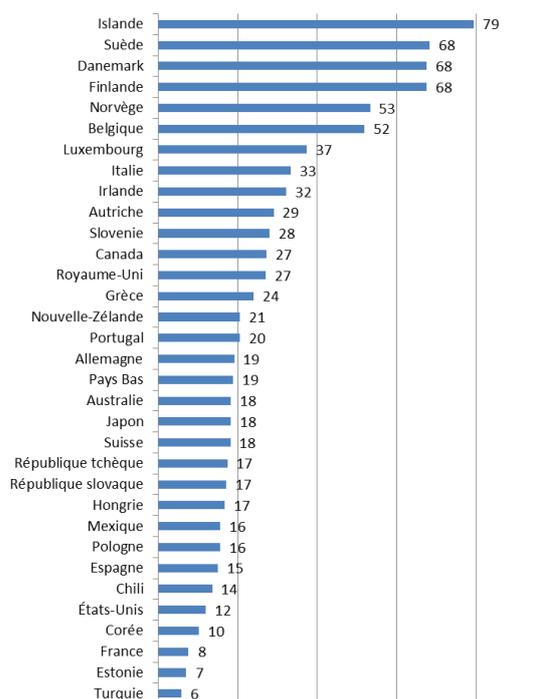
1.1. CONTEXTE

Quelle est l'importance des conventions collectives de travail dans la régulation des relations collectives de travail ? Un regard sur le taux de syndicalisation au Luxembourg constitue un premier élément de réponse.

Le taux de syndicalisation décrit la proportion de salariés qui sont membres d'un syndicat. Selon l'OCDE⁸, le taux de syndicalisation au Luxembourg était de 37 % en 2008. Le graphique ci-dessous renseigne sur les taux de syndicalisation des pays de l'OCDE.

⁸ Organisation de coopération et de développement économiques.

Graphique 1 : Taux de syndicalisation dans les pays de l'OCDE⁹



Source : STATEC¹⁰, 2011 ; OCDE¹¹

Le Luxembourg se retrouve au 7^e rang des pays de l'OCDE en ce qui concerne le taux de syndicalisation. Comparé aux pays limitrophes, c'est-à-dire la Belgique avec un taux de syndicalisation de 52 %, l'Allemagne avec un taux de 19 % et la France avec un taux de syndicalisation de seulement 8 %, le Luxembourg figure au deuxième rang avec 37 %.

Ajoutons que, selon l'OCDE, le taux de syndicalisation au Luxembourg a connu une baisse de 6 % depuis 1999 passant de 43,3 % en 1999 à 37,3 % en 2008.

Un deuxième indicateur, le taux de couverture des conventions collectives de travail, nous renseigne sur la proportion de salariés couverts par une CCT. Selon le STATEC (2011), le taux de couverture des conventions collectives au Luxembourg s'élevait à 54 % en 2008, avec de fortes variations entre les différents secteurs.

Le graphique 2 indique le taux de couverture des conventions collectives par secteur :

⁹ Nous avons, pour raison de lisibilité, arrondi les chiffres.

¹⁰ Institut national de la statistique et des études économiques du Luxembourg.

¹¹ http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr

Graphique 2 : Taux de couverture des conventions collectives – Luxembourg 2008



Source : STATEC, 2011

Le secteur de la « Santé humaine et action sociale » connaît le plus haut degré de couverture avec 87 % des salariés couverts, suivi de celui de la construction (70 %) et de l'industrie manufacturière (69 %) ¹². Avec un taux de couverture de seulement 9 %, le secteur de l'Hébergement et de la restauration est celui où le taux de couverture est le plus faible.

Le taux de couverture des conventions collectives au Luxembourg est plus bas que dans les pays limitrophes. En effet, ce taux s'élève à 90-95 % en France, à 95 % en Belgique et à 65 % en Allemagne (Rey, 2010).

Le taux de couverture des CCT souligne l'importance qu'ont les conventions collectives de travail dans la régulation des relations collectives de travail ainsi que pour les conditions de vie et de travail dans de nombreux secteurs.

¹² Le STATEC relativise ce résultat en soulignant que l'enquête « Coût de la main d'œuvre », qui a produit les données qui ont été exploitées, n'a couvert ni le secteur public ni les entreprises occupant moins de 10 salariés. De ce fait le STATEC parle d'une sous-estimation du taux de couverture des conventions collectives (STATEC, 2011, p.129).

1.2. LA POLITIQUE EUROPEENNE DE L'EMPLOI ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

1.2.1. Le Plan d'action national en faveur de l'emploi de 1998 et les conventions collectives de travail

L'initiative d'agir de façon proactive sur l'emploi a été décidée durant le Conseil européen d'Amsterdam en juin 1997¹³ où les États membres ont reconnu la nécessité d'organiser un sommet spécial sur la situation de l'emploi afin de renforcer la lutte contre le chômage et de dynamiser la croissance économique européenne.

Le sommet européen sur l'emploi a été organisé au Luxembourg en novembre 1997¹⁴. À l'issue de ce sommet, la stratégie européenne a été développée et mise en œuvre à travers la MOC par les États membres de l'UE¹⁵ de façon à ce que chaque État membre mette en œuvre cette stratégie à travers un Plan d'action national en faveur de l'emploi¹⁶. Les PAN ont été construits autour de Lignes directrices visant des objectifs concrets et quantifiables¹⁷.

Les grands objectifs de cette politique de l'emploi européenne étaient alors « *de trouver un équilibre garantissant la protection des droits des travailleurs et introduisant une nécessaire flexibilité devant favoriser la compétitivité de nos entreprises* » (Commission du travail et de l'emploi, 1999).

¹³ http://www.cvce.eu/content/publication/2004/6/18/cbfb1a80-fe61-475e-bcf4-6a630697ae16/publishable_fr.pdf.

¹⁴ <http://www.cvce.eu/viewer/-/content/71a64128-c895-4cfa-a4cb-9db899144a92/fr;jsessionid=F9331425DEBB26D949827BAE14B36D02>.

¹⁵ Union européenne.

¹⁶ Lire à ce sujet : Jonathan Zeitlin, "Introduction : The Open Method of Coordination in Question", in Jonathan Zeitlin, Philippe Pochet with Lars Magnusson (Eds.), *The Open Method of Coordination in Action: the European Employment and Social Inclusion Strategies*, P.I.E.-Peter Lang, 2005.

¹⁷

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_fr.htm.

Les Lignes directrices telles qu'elles ont été définies par le Conseil européen sont les suivantes :

I. Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

- S'attaquer au chômage des jeunes et prévenir le chômage de longue durée
- Passer des mesures passives à des mesures actives
- Encourager une approche de partenariat
- Faciliter le passage de l'école au travail

II. Développer l'esprit d'entreprise

- Faciliter le démarrage et la gestion des entreprises
- Exploiter les opportunités de nouvelles créations d'emplois
- Rendre le système fiscal plus favorable à l'emploi

III. Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs

- Moderniser l'organisation du travail
- Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises

IV. Renforcer les politiques d'égalité des chances

- S'attaquer à la discrimination entre hommes et femmes
- Concilier vie professionnelle et vie familiale
- Faciliter la réintégration dans la vie active

Source : PAN 1998

Le PAN luxembourgeois a été élaboré au sein du Comité national de coordination tripartite et a été adopté par les partenaires sociaux le 18 avril 1998¹⁸. À travers cette démarche, le Gouvernement a mis en œuvre les décisions du Conseil européen décidées au sommet de Luxembourg qui exigeait que « *dans le cadre du nécessaire renforcement du dialogue social, les partenaires sociaux, à tous les niveaux, seront associés à toutes les étapes de cette démarche et apporteront leur contribution à la mise en œuvre des 'Lignes directrices' »*.¹⁹

1.2.2. La loi du 30 juin 2004

La réforme de la loi de 1965 concernant les conventions collectives de travail a introduit, entre autres, une série de changements puisqu'elle²⁰ :

- Précise le champ d'application de la loi en visant clairement les salariés de droit privé ;

¹⁸ Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, p.3.

¹⁹ http://www.europarl.europa.eu/summits/lux3_fr.htm.

²⁰ Projet de loi 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, Rapport de la commission du travail et de l'emploi, 13 mai 2004, <http://www.chd.lu>.

- Définit mieux la notion de représentativité en distinguant trois types de syndicats, ceux qui justifient de la représentativité nationale générale, ceux ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie et ceux ayant un mandat direct ou indirect d'au moins 50% des salariés relevant du champ d'application de la CCT concernée ;
- Introduit une « commission de négociation » pour la négociation de la CCT ;
- Exige que l'ensemble des syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs et membres de la commission de négociation signent la CCT ;
- Règle et formalise la procédure de reconnaissance, de refus et de retrait de la représentativité d'un syndicat ainsi que les procédures de négociation, de signature et de dépôt de la convention collective ;
- Précise le champ d'application du personnel couvert par la CCT en définissant la notion de cadre ;
- Introduit la notion de l'unicité de la CCT, c'est-à-dire une modification d'une CCT en vigueur par un avenant doit être signée par l'ensemble des signataires originaires de la CCT ;
- Reprend le texte de la loi concernant la mise en œuvre du PAN du 12 février 1999 quant au contenu obligatoire de la CCT en ajoutant des traitements obligatoires du harcèlement moral et du « mobbing ».

L'encadré n° 2 reprend les modifications de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail²¹ par la loi PAN du 12 février 1999 :

²¹ Loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives, Mémorial A n°35 du 2 juillet 1965.

La loi du 12 février 1999 a modifié la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail sur plusieurs points, dont :

- des mesures à prévoir concernant la réinsertion professionnelle dans le cas d'une interruption de carrière.
- des thèmes qui sont obligatoires pour la négociation collective et dont le résultat des négociations doit être consigné dans la convention collective :
 - l'organisation du travail ;
 - la politique de formation de l'entreprise ;
 - les efforts faits par les parties en matière du maintien et de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage ;
 - la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Notre analyse porte sur la mise en œuvre de ces quatre sujets, dont l'exposé des motifs du projet de loi n° 4459 souligne que :

« Le paragraphe (4) introduit les nouvelles dispositions devenues nécessaires suite à l'avis tripartite du 18 avril 1998. Il faut souligner que le nouveau paragraphe (4) introduit une obligation de négociation, et non pas une obligation de résultat quant aux quatre points liés à l'emploi qui feront désormais l'objet d'une discussion obligatoire lors des négociations collectives.

L'obligation porte donc d'une part sur la discussion des quatre sujets, d'autre part sur la mention des résultats des discussions dans le texte de la convention collective. Au cas où le résultat serait par impossible négatif, il sera consigné dans le texte de la convention » (Projet de loi n°4459, p.66).

La réforme prévoit aussi une amélioration du fonctionnement de l'Office national de conciliation (ONC) et souligne la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

Par la suite, nous allons brièvement aborder la procédure de négociation d'une convention collective.

1.2.3. La procédure de négociation d'une convention collective²²

L'objectif d'une convention collective est de régler les relations et les conditions de travail des salariés dans une entreprise ou dans un secteur. Selon le Code du travail (art. L. 161-2), elle a le statut d'un contrat conclu entre des représentants des salariés remplissant un certain nombre de conditions et l'employeur ou les représentants de l'employeur.

Un représentant d'un employeur peut être une entreprise particulière, une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou un groupe d'entreprises ayant des activités d'une même nature.

Un syndicat, en tant que représentant de salariés, se définit selon la loi (art. L. 161-3 et suivants du Code du travail) de la façon suivante : une organisation ayant une structure interne, qui défend de façon collective les intérêts professionnels et vise l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses membres. Un syndicat doit aussi avoir une indépendance par rapport aux cocontractants, c'est-à-dire avoir une indépendance organisationnelle et financière et avoir la capacité de soutenir un conflit majeur d'ordre social.

La loi distingue trois types de syndicats :

- Le syndicat justifiant **la représentativité nationale générale** : il doit avoir reçu lors des dernières élections à la Chambre des salariés (CSL), en moyenne au moins 20 % des voix et avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays. Ce dernier point est vérifié par les résultats obtenus lors de la dernière élection pour les délégations du personnel.
- Le syndicat justifiant **la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie**. Dans ce cas, il doit avoir la capacité de soutenir un conflit majeur dans ce secteur. L'importance d'un secteur se définit par rapport au nombre de salariés travaillant dans le secteur en question qui doit représenter au moins 10 % du champ d'application de la loi de 2004 et être composé de plus d'une entreprise.
- **Les syndicats ayant un mandat direct ou indirect** d'au moins 50 % des salariés relevant du champ d'application de la CCT concernée. Il s'agit de syndicats qui n'ont pas de droit « à priori » pour participer aux négociations d'une convention collective. Pour ce faire, ils doivent avoir obtenu 50 % des voix lors des dernières élections pour les délégations du personnel ou être admis à l'unanimité des syndicats justifiant de la

²² Nous présentons dans cette partie les grandes lignes de la procédure et de la négociation d'une CCT. Nous nous référons principalement au *Code du travail, Livre premier, Relations individuelles et collectives du travail ; Titre VI, Rapports collectifs de travail* et à la publication commune de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, *Les relations collectives de travail*, novembre 2004 (en prenant en compte les changements suite à l'introduction du statut unique).

représentativité nationale et sectorielle pour devenir membres de la commission de négociation.

Les négociations commencent au plus tard 30 jours après qu'une demande ait été introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées à l'employeur. Si ce dernier décide de négocier au sein d'un groupe patronal ou d'une organisation d'employeurs, les négociations doivent commencer soixante jours après la notification de négocier au sein d'un groupe.

Dans le cas d'un refus de négocier, la procédure de conciliation peut être déclenchée par la partie qui a demandé l'ouverture de négociations.

Dans le cas où une CCT a été conclue, toutes les parties qui ont participé aux négociations doivent signer la CCT. Il se peut qu'un syndicat veuille signer seul une CCT, dans ce cas il doit inviter les autres syndicats à signer endéans les huit jours. Ce délai passé, le syndicat qui veut signer seul peut demander au Ministre du travail l'autorisation de signer seul la CCT. Elle entre en vigueur après avoir été déposée auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Sur proposition de l'ITM, le Ministre prend sa décision endéans 15 jours, ce délai passé la CCT entre en vigueur.

Une CCT entrée en vigueur a une validité allant de six mois à trois ans. Pendant ce temps, les parties concernées sont soumises à une obligation de paix sociale durant laquelle toute grève et tout lockout sont interdits qui pourraient compromettre l'exécution loyale d'une CCT. Toutefois, une CCT peut être dénoncée moyennant un préavis déterminé dans la CCT par les partenaires sociaux. Toute dénonciation vaut ouverture de négociation. À défaut d'une dénonciation et de stipulation contraire de la convention collective de travail, la CCT est reconduite pour une durée indéterminée.

La loi de 2004 prévoit aussi une procédure auprès de l'Office national de conciliation²³ en cas de litiges collectifs.

En principe, il y a deux types de litiges collectifs : soit l'employeur refuse d'entrer en négociation pour une CCT, soit les deux parties sont en désaccord sur certains éléments de la CCT. Tout litige doit faire obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation auprès de l'ONC.

La fin de la procédure de conciliation débouche soit sur la signature d'une CCT, soit sur le constat d'une non-conciliation. En dernier ressort, si aucune solution de conciliation n'est

²³ Pour plus de détails sur la composition et le fonctionnement de l'ONC nous renvoyons au Code du Travail, article L. 163-1 et suivants.

trouvée au sein de l'ONC, il existe encore la possibilité de faire appel à un arbitre qui est proposé par le Ministre du travail sur demande d'un des groupes de la commission paritaire. L'acceptation de l'arbitre par les différents groupes vaut acceptation de l'arbitrage et équivaut à la conclusion d'une convention collective.

Finalement, une convention collective peut aussi être déclarée d'obligation générale pour tous les salariés et les employés d'une branche ou d'un secteur, après l'introduction d'une demande de déclaration d'obligation générale auprès du Ministre du travail par une association d'employeurs ou d'un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale (ou d'un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise).

CONCLUSION

Les conventions collectives de travail jouent un rôle important dans la régulation des relations de travail, même si au Luxembourg ce taux est plus faible que dans les pays limitrophes. La première loi sur les relations collectives de travail date de 1965 et a été réformée en 2004. Cette réforme a précisé et amélioré un certain nombre d'éléments de la loi de 1965. Le rôle de régulation de l'emploi que remplissent partiellement les CCT, a été renforcé par la prise en compte de la Stratégie européenne de l'emploi à travers sa mise en œuvre par le PAN luxembourgeois. Ce dernier a modifié la législation concernant les relations collectives de travail sur certains points, notamment par l'introduction des quatre thèmes qui doivent obligatoirement être traités par les partenaires sociaux lors des négociations d'une CCT.

Nous allons, par la suite, présenter la méthodologie de la recherche avant de procéder dans les parties 1 à 4 à la présentation des résultats.

2. METHODOLOGIE

2.1. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

L'objectif de la recherche est de vérifier comment, et dans quelle mesure, les partenaires sociaux ont procédé à une mise en œuvre de l'article 20 (4) de la loi du 30 juin 2004, c'est-à-dire des quatre points obligatoires pour les négociations des conventions collectives.

Notre premier objectif est d'examiner la prise en compte, par les partenaires sociaux, de la loi dans les négociations et dans les conventions collectives de travail. Dans une seconde étape, nous cherchons à analyser la manière dont les décisions prises lors du processus PAN en matière d'organisation du temps de travail, de lutte contre le chômage, de formation et d'égalité entre femmes et hommes, se traduisent dans les CCT.

Ce faisant, ce travail permet une mise à plat de toutes les dimensions, contraintes et limites qu'une recherche sur les CCT peut recéler.

Notre approche se base sur un travail collectif d'analyse de contenu.

2.2. CHAMP D'ANALYSE ET ECHANTILLON

2.2.1. Champ d'analyse

Le champ d'analyse de la présente recherche sur les conventions collectives est délimité par les CCT d'entreprise et de branche, ainsi que leurs avenants, déposés auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et entrés en vigueur en 2005 et en 2006.

En ce qui concerne les secteurs²⁴, notons que nous en avons identifié dix-huit, à savoir²⁵ les secteurs des pharmacies, des garages, des établissements hospitaliers luxembourgeois, du social, des assurances, les ouvriers de l'État, des menuisiers, des mécaniciens de machines agricoles, des agents des sociétés de service, de sécurité et de gardiennage, des chauffeurs d'autobus, des peintres, des métiers graphiques, des installateurs sanitaires de climatisation et de chauffage, des plafonneurs-façadiers, des installateurs d'ascenseur, du bâtiment – génie civil, du transport professionnel des marchandises sur route. Un seul secteur ne figure pas dans l'énumération ci-devant et il apparaîtra d'ailleurs dans les analyses qui suivent sous un nom codifié. En effet, si nous citons dix-sept secteurs étudiés, c'est parce qu'ils sont déclarés d'obligation générale et à ce titre, publiés au Mémorial et sur le site de l'ITM²⁶, sauf la CCT du

²⁴ Bien qu'il existe une différence entre « branches » et « secteurs » (une branche désigne les unités fabriquant un même produit tandis qu'un secteur rassemble des entreprises ayant une même activité), nous nous sommes permis d'utiliser ces deux concepts voisins de façon interchangeable, dans le but d'alléger la lecture.

²⁵ Il s'agit d'un ordre aléatoire d'énumération.

²⁶ www.itm.lu.

secteur des établissements hospitaliers luxembourgeois qui n'est pas déclarée d'obligation générale, mais qui est publiée sur leur propre site²⁷.

Notons encore que nous avons travaillé sur 22 documents entrés en vigueur en comptant que certains secteurs ont une CCT pour le personnel ouvrier et employé (garages, secteur social) et que certains secteurs sont couverts par une CCT et un ou des avenants (installateurs d'ascenseurs, transport professionnel de marchandises sur route) sur les deux années prises en compte.²⁸

En ce qui concerne les entreprises, nous avons traité les CCT et les avenants de 124 entreprises représentant 173 documents entrés en vigueur en 2005 et 2006.

Source de données

Notre recherche se base sur les CCT et avenants déposés auprès de l'ITM. Nous avons utilisé le fichier administratif mis à notre disposition par l'Inspection du travail et des mines. Le mémorial B nous a servi comme source d'information complémentaire.

Anonymisation

Nous avons codifié un secteur, dont la CCT n'a pas été déclarée d'obligation générale et n'a pas été rendue publique par les partenaires sociaux concernés, ainsi que les entreprises analysées. Les extraits que nous allons présenter dans le cadre de la présentation des différentes thématiques à titre illustratif seront rendus anonymes.

Etapas de l'analyse

Nous avons dégagé, à partir des documents utilisés, une grille d'analyse propre à chaque thème reprenant les sous-thèmes susceptibles d'être traités lors des négociations collectives. À partir de ces grilles d'analyse, nous avons procédé à un repérage des différents thèmes et sous-thèmes ou des formes que certaines dispositions des CCT peuvent prendre et qui pourront être associées aux différents sujets d'analyse. C'est pourquoi, nous avons repéré, dans cette première phase, les différentes formes des quatre thèmes avant de décomposer les axes de recherche en sous-thèmes et de pousser notre analyse plus loin. La multitude des sous-thèmes qui en découlent et le recoupement de ces derniers ont alourdi le travail d'analyse, plus spécifiquement en ce qui concerne l'analyse des entreprises vu leur nombre élevé.

²⁷ www.ehl.lu.

²⁸ Voir Annexe : liste des CCT de branche de 2005 et 2006.

Ce travail de repérage et de découpage a été relativement lourd à réaliser :

Les documents que nous avons reçus de l'ITM ont été numérisés et aucune recherche automatisée n'a pu être réalisée. Les textes ont donc dû être lus à plusieurs reprises afin de repérer tous les éléments nécessaires à l'analyse. Vu le nombre de documents à traiter (CCT et avenants couvrant souvent plusieurs années), ce traitement « manuel » s'est avéré difficile.

Il se résume ainsi :

- Réaliser un inventaire des différents thèmes et sous-thèmes selon les grilles d'analyse ;
- Procéder à une sélection et un regroupement des différents thèmes et sous-thèmes en fonction des priorités dégagées lors de l'analyse finale à partir des différentes grilles d'analyse ;
- Interpréter et mettre en perspective des résultats, notamment en ce qui concerne les travaux en cours dans le cadre du plan pluriannuel du CEPS/INSTEAD.

2.2.2. Limites de la recherche

Les limites de la recherche sont les suivantes :

- Le choix d'analyser les CCT et les avenants entrés en vigueur en 2005 et 2006 exclut d'emblée des analyses qui sont représentatives de toutes les CCT en vigueur en 2005 et 2006 ;
- Le fait de devoir prendre en compte pour chaque avenant tout l'historique de la CCT a fait augmenter le nombre de documents de manière significative ;
- Pour certaines mesures, il est difficile de savoir avec certitude si elles ont été introduites suite aux indications de la loi PAN, ce qui constitue une difficulté supplémentaire du travail réalisé du fait des possibilités d'interprétations. Ceci invite à des analyses plus approfondies moyennant des entretiens avec les parties contractantes.

2.2.3. Description de l'échantillon

L'échantillon analysé a été ventilé selon les indications affichées dans le fichier ITM (type de document entré en vigueur en 2005 ou 2006 et catégorie de personnel concerné par une CCT ou un avenant).

L'échantillon que nous avons analysé concerne :

Echantillon des branches

L'échantillon des branches se compose comme suit :

Tableau 1: Nombre de branches analysées et documents entrés en vigueur ou modifiés en 2005 et 2006

Nombre de branches	Documents ²⁹ entrés en vigueur en 2005 ou 2006	Dont	
		Avenants	CCT
18	22	14	8

Source : ITM et Mémorial B

Echantillon des entreprises

Les CCT ou avenants à des CCT de 124 entreprises sont concernées par notre analyse :

Tableau 2 : Nombre d'entreprises analysées et documents entrés en vigueur ou modifiés en 2005 et 2006³⁰

Nombre d'entreprises	Documents entrés en vigueur ou modifiés en 2005 ou 2006	Dont	
		Avenants	CCT
124	173	88	85

Source : ITM et Mémorial B

Parmi les 173 documents :

- 19 sont des avenants pour lesquelles la CCT de base n'a pas pu être analysée parce qu'elle n'était pas disponible ;
- 5 CCT et avenants y relatifs n'étaient pas disponibles ;
- 2 avenants de 2006 n'étaient pas disponibles.

A titre d'indication, une ventilation des CCT et avenants des entreprises nous renseigne sur le nombre des documents concernant les différentes catégories de personnel.

Tableau 3 : Catégorie de personnel concerné par les CCT et avenants d'entreprise

Documents entrés en vigueur ou modifiés en 2005 ou 2006	Ouvriers	Employés	L'ensemble du personnel
173	78	46	49

Source : Fichier ITM

Finalement, 195 documents (CCT et avenants) sont affichés comme « entrés en vigueur » pour les années 2005 et 2006.

Dans la partie suivante, nous allons présenter les résultats de l'analyse des quatre thèmes.

²⁹ CCT et avenants analysés.

³⁰ Ce chiffre indique uniquement les documents entrés en vigueur dans les années 2005 et 2006. L'analyse d'un avenant entré en vigueur en 2005 ou en 2006 implique l'analyse, le cas échéant, des avenants précédents ainsi que la CCT de base.

PARTIE 1 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Fanny ETIENNE-ROBERT

INTRODUCTION : ORIGINE EUROPEENNE DES DISPOSITIONS DE LA LOI DE 2004 ET INTRODUCTION EN DROIT LUXEMBOURGEOIS

Cette partie est relative à l'organisation du temps de travail comme objet obligatoire de négociation entre les partenaires sociaux, tel que prévu à l'article 20 (4) 1 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail³¹. En application de cette disposition, les partenaires sociaux ont l'obligation de consigner, dans la convention collective de travail, les résultats des négociations qui doivent porter sur « l'organisation du temps de travail³², y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité ; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière. »

Comme indiqué dans l'introduction générale de ce rapport et ce, à l'instar des autres thématiques étudiées, cette disposition transpose avec une plus ou moins grande liberté une ligne directrice pour l'emploi adoptée au niveau européen.

Avant d'étudier de façon détaillée la mise en œuvre de cette obligation par les partenaires sociaux via les conventions collectives de travail, nous introduirons cette partie du rapport en présentant brièvement la ligne directrice européenne à l'origine de cette disposition, ainsi que sa transposition en droit luxembourgeois.

³¹ Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, Mémorial 2004 A n° 119, p. 1782. Cette disposition a ensuite été codifiée, en 2006, à l'article L. 162-12 (4) 1. du Code du travail. Nous faisons référence ici à la loi de 2004 et non au Code du travail, car il s'agit du droit applicable lors de l'entrée en vigueur de la majorité des conventions collectives étudiées.

³² Souligné par nous.

Une ligne directrice européenne relative à l'organisation du travail

Suite au Conseil européen d'Amsterdam des 16 et 17 juin 1997, il a été décidé l'organisation d'un Conseil européen extraordinaire ayant pour principal objet l'emploi. Celui-ci s'est déroulé à Luxembourg au mois de novembre 1997³³. Lors de ce Sommet, et dans le cadre du processus dit « de Luxembourg », il a été fixé un cadre d'actions communes aux Etats membres afin de coordonner les différentes politiques nationales de l'emploi. À cette fin ont été mis en place certains outils, dont les Lignes directrices pour l'emploi³⁴ et les plans d'action nationaux ou « PAN ».³⁵

La ligne directrice pour l'emploi à l'origine de la disposition étudiée a été adoptée lors de ce Conseil Européen extraordinaire et est intitulée « Moderniser l'organisation du travail »³⁶. Voici ce qu'elle énonce :

« Afin de promouvoir la modernisation de l'organisation du travail et des formes de travail : les partenaires sociaux sont invités à négocier³⁷, aux niveaux appropriés, notamment au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Ces accords peuvent porter par exemple, sur l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel, la formation ' tout au long de la vie ' et les interruptions de carrière ».

Cette ligne directrice a été intégrée au PAN luxembourgeois de 1998³⁸ (ci-après « PAN 1998 »).

³³ Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg ; <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=PRES/97/300&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=en>

³⁴ Les lignes directrices pour l'emploi, adoptées par le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, définissent un ensemble de priorités pour les politiques nationales de l'emploi. Elles doivent ensuite être transposées dans les politiques nationales des Etats membres selon le moyen le plus approprié.

³⁵ De 1998 à 2005, les plans d'action nationaux (ou « PAN ») ont été mis en œuvre par chaque État membre prenant ainsi position à propos de chaque ligne directrice et définissant son « attitude » à leur égard. Les PAN ont été repris en 2005 dans les programmes nationaux de réforme (PNR).

³⁶ Cette ligne directrice est inscrite au pilier III des « lignes directrices » prévues pour 1998 qui énonce des mesures pour « encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs ».

³⁷ Souligné par nous.

³⁸ Le plan d'action national luxembourgeois de 1998, intitulé « Une mobilisation dans la continuité », a été arrêté par le Comité de coordination tripartite le 18 avril 1998. Il s'agit du seul plan d'action national qui a été adopté « d'un commun accord par les trois partenaires sociaux » (Document parlementaire n°4459, p. 41).

Deux informations principales se dégagent de cette ligne directrice. Celle-ci précise en effet la caractéristique majeure de la modernisation du travail c'est-à-dire, la flexibilité, ainsi que le rôle des partenaires sociaux dans cette mise en œuvre.

Une organisation flexible du travail comme objet de négociation

La ligne directrice invite les partenaires sociaux à « moderniser l'organisation du travail ». Elle encourage ainsi les entreprises à une plus grande flexibilité tout en devant assurer une certaine sécurité au salarié. Il s'agit de l'application du principe communautaire de « flexicurité ». Un équilibre doit donc être trouvé entre « souplesse et sécurité » ou entre « efficacité économique et justice sociale » (Ray, 2011).

C'est la **flexibilité interne** qui est ici encouragée afin de maintenir et/ou de créer des emplois. Cette flexibilité interne se caractérise notamment par une utilisation flexible de la main-d'œuvre existante dans l'entreprise. Elle s'oppose ainsi à une flexibilité « externe » qui a comme spécificité le recours à une main-d'œuvre extérieure de façon temporaire, notamment du personnel intérimaire ou du personnel engagé en contrat à durée déterminée.

Concernant la flexibilité interne, le plan d'action national de 1998 parle de « flexibilité positive » qui permettra à l'entreprise d' « *ajuster son fonctionnement aux contraintes de l'économie moderne globalisée, tout en servant les intérêts des salariés, de plus en plus intéressés à une plus grande souplesse dans l'organisation du temps* »³⁹. La ligne directrice prévoit certaines formes d'organisation du temps de travail et cite certains « outils » pour parvenir à cette flexibilité. Elle donne pour exemples l'annualisation du temps de travail, la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel, la formation « tout au long de la vie » et les interruptions de carrière. Il s'agit ici d'une liste non-exhaustive.

Une grande particularité des Lignes directrices adoptées en 1998, et plus particulièrement de celle qui est l'objet de la présente étude, est la volonté de responsabiliser les partenaires sociaux par l'instauration d'une certaine flexibilité dont le principal objectif est la lutte contre le chômage.

Une responsabilisation accrue des partenaires sociaux

La ligne directrice « invite » les partenaires sociaux à négocier des accords sur la thématique de l'organisation du travail et ce, à différents niveaux, « notamment au niveau sectoriel et au niveau des entreprises ». Considérant la finalité de ces accords, les partenaires sociaux doivent

³⁹ PAN 1998, p .35.

moderniser l'organisation du travail dans le but de « *rendre les entreprises productives et compétitives* ».

Il est intéressant de noter la forte responsabilisation des partenaires sociaux au regard de la formulation de la ligne directrice européenne. Celle-ci énonce en effet que les partenaires sociaux sont invités à négocier des accords « *afin de rendre les entreprises productives et compétitives* » et non afin de les rendre « plus » productives et « plus » compétitives. La négociation collective va bien au-delà de la seule réglementation des conditions de travail des salariés. Les partenaires sociaux semblent avoir ici une responsabilité directe sur la productivité et la compétitivité de leur entreprise et ce, eu égard aux dispositions qu'ils négocieront et qui devront avoir un impact réel à ces deux niveaux.

La transposition en droit luxembourgeois des Lignes directrices a été opérée par la loi, notamment celle du 12 février 1999⁴⁰ (ci-après « loi PAN ») qui a transposé en droit luxembourgeois la presque totalité du PAN de 1998. Cette loi a ainsi « *constitué la consécration légale du premier plan d'action national luxembourgeois*⁴¹ ». La loi de 2004 relative aux relations collectives de travail a repris la disposition avec une modification minime, avant d'être codifiée en 2006 lors de l'introduction du Code du travail.

Une transposition plus ou moins fidèle de la ligne directrice européenne en droit luxembourgeois

La loi PAN modifie principalement deux points de la ligne directrice relative à la modernisation du travail. Elle précise en effet que les partenaires sociaux sont obligés de négocier, et non simplement « invités » à négocier. De plus, les outils utilisés aux fins de moderniser l'organisation du travail apparaissent plus flexibles.

D'une simple « invitation » à une obligation de négocier

La ligne directrice étudiée énonce que les partenaires sociaux « sont invités » à négocier sur la modernisation de l'organisation du travail. La loi PAN quant à elle précise que « *la convention collective contiendra obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement⁴² porter sur les sujets suivants*⁴³ ». Elle transforme ainsi

⁴⁰ Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ; Mémorial 1999 A n° 13, p. 190.

⁴¹ Avis commun de la chambre de commerce et de la chambre des métiers du 20 avril 2001, document parlementaire n° 4763/2 p.1 (projet de loi portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998).

⁴² Souligné par nous.

l'invitation, posée par la ligne directrice européenne, en une double obligation : d'une part, une obligation de négocier sur la thématique de l'organisation et l'aménagement du temps de travail, et d'autre part, une obligation de « consigner » les résultats de ces négociations dans la convention collective.

Cette obligation est cependant doublement limitée.

La première limite est relative à la portée de l'obligation de négocier mise à la charge des partenaires sociaux. S'ils sont obligés de négocier, les partenaires sociaux n'ont pas l'obligation d'aboutir à des résultats concrets se traduisant par de nouvelles dispositions normatives⁴⁴.

Il s'agit donc d'une « obligation de moyens ». Celle-ci semble cependant s'accompagner d'une obligation de résultat.

L'**obligation de moyens** peut être définie comme une « *obligation, pour le débiteur, non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités*⁴⁵. » Ainsi, les partenaires sociaux, débiteurs de l'obligation de négocier, devront avec diligence mener les négociations, sans pour autant aboutir à un résultat concret.

L'**obligation de résultat** peut, quant à elle, être définie comme une « *obligation pour le débiteur de parvenir à un résultat déterminé*⁴⁶ ». Si les partenaires sociaux n'ont pas l'obligation d'aboutir à des résultats concrets, c'est-à-dire à l'élaboration de nouvelles règles en matière d'aménagement du temps de travail, ils devront cependant obligatoirement consigner les résultats de ces négociations dans la convention collective, que les résultats soient « positifs » ou « négatifs ».

Si en droit français, les résultats dits « négatifs » des négociations doivent apparaître dans un « procès-verbal de désaccord »⁴⁷, le droit luxembourgeois a prévu de les inscrire directement dans la convention collective de travail. Ainsi, des dispositions « non-normatives » peuvent dorénavant, être mentionnées dans la convention collective de travail.

⁴³ Article V 1. de la loi PAN modifiant l'article 4 (4) de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

⁴⁴ « Commentaire des articles », document parlementaire n° 4459, p. 66. Pour une approche comparative : en droit nord-américain, il existe depuis plus de soixante-dix ans le *duty to bargain*, obligation de négocier sans obligation de conclure ; en droit français, la loi Auroux du 13 novembre 1982 introduit l'obligation de négocier annuellement sur les salaires effectifs, la durée du travail et l'organisation du temps de travail -cf. J.E. RAY, *Droit du travail, droit vivant, op.cit.* p. 770.

⁴⁵ Extrait de la définition de l'obligation de moyens in « Vocabulaire juridique », p. 615, CORNU.G, P.U.F., Paris, 6^{ème} éd.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ Article L. 132-27 modifié de la loi Auroux précitée du 13 novembre 1982.

La seconde limite concerne l'absence de mention sur la périodicité des négociations. Ainsi, le droit luxembourgeois ne prévoit pas une obligation annuelle ou triennale de négocier sur certaines thématiques comme c'est par exemple le cas en droit français où la loi prévoit une obligation annuelle de négocier sur l'organisation du temps de travail⁴⁸.

Vers un élargissement des outils de flexibilité

Concernant les outils utilisés aux fins de moderniser l'organisation du travail, la ligne directrice européenne propose l'annualisation du temps de travail. Cette option est cependant remplacée dans la loi PAN par l'utilisation de « périodes de référence pour le calcul de la durée du travail ». La formule ainsi choisie par le législateur luxembourgeois est plus souple et moins contraignante pour les partenaires sociaux. Si l'annualisation est souvent réclamée par les employeurs, elle ne l'est pas toujours par les salariés : celle-ci peut, en effet, avoir pour conséquence une plus grande irrégularité dans le travail pour le salarié, avec de plus longues périodes de forte activité. Elle peut également être plus appropriée à certains secteurs d'activité, notamment les secteurs soumis à des fluctuations saisonnières. Ainsi, avec la formulation choisie par le droit national, les partenaires sociaux luxembourgeois peuvent moduler la période de référence et l'adapter au mieux aux besoins spécifiques des entreprises et des différents secteurs d'activité.

Comme mentionné au début de l'introduction, l'article 20 (4) 1 de la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail sert de base à notre étude. Cette loi reprend dans sa totalité les dispositions correspondantes de la loi PAN, mais précise cependant que l'objet obligatoire de la négociation est « l'organisation du temps de travail » et non la simple « organisation du travail ». À la lecture de l'exposé des motifs du projet de loi, ce changement est plutôt une précision, voire une clarification du texte, et non un changement d'orientation de celui-ci⁴⁹.

Champ d'application de la présente étude

La présente étude couvrira les secteurs dont la convention collective ou un avenant y relatif est entré(e) en vigueur en 2005 ou 2006, comme il a été précisé dans l'introduction du présent

⁴⁸ Article L. 2248 du Code du travail : « *Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés* ».

⁴⁹ L'exposé des motifs du projet de loi (document parlementaire n°5045, p. 23) ne mentionne en effet aucunement un changement sur cette thématique.

rapport. Seul le secteur des transports ne sera pas traité ici, jugé trop spécifique eu égard notamment à l'organisation du temps de travail⁵⁰.

Si l'on considère les outils relatifs à l'organisation de ce temps de travail, la loi mentionne la négociation des périodes de référence, de la réduction du temps de travail, des heures supplémentaires, du développement du travail à temps partiel et des interruptions de carrière. Il s'agit d'une liste non-limitative.

La présente étude se limitera aux dispositions relatives à la flexibilité du travail proprement dite, c'est-à-dire le recours à une période de référence pour le calcul de la durée maximale du travail, l'utilisation d'un plan d'organisation du travail et/ou d'un horaire mobile.

Concernant les autres thématiques mentionnées comme la réduction du temps de travail, le développement du travail à temps partiel et les interruptions de carrière, elles pourront être étudiées ultérieurement mais il est important de noter dès à présent qu'au niveau de la branche pour les années étudiées, il n'y a quasiment pas de dispositions y relatives.

Nous étudierons ainsi successivement les différents outils, souvent complémentaires, de modernisation du temps de travail mentionnés dans les conventions collectives de travail analysées c'est-à-dire la période de référence (1), le plan d'organisation du travail (2) et l'horaire mobile (3).

1. PERIODE DE REFERENCE⁵¹

La durée normale de travail est en droit luxembourgeois de huit heures par jour et de quarante heures par semaine⁵², sauf convention collective applicable plus favorable et dispositions légales spécifiques. Ces durées peuvent cependant être plus élevées si la durée moyenne hebdomadaire reste, de quarante heures, sur une période plus ou moins longue appelée « période de référence ». La durée de cette période est définie, soit par la loi, soit par la convention collective de travail applicable. Il s'agit ici d'une dérogation compensatoire à la durée du travail.

⁵⁰ Sont concernées ici la convention collective des conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises privés du 9 mai 2006 (Mémorial A 2006 n° 214, p. 3718) et la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route du 9 mai 2006 (Mémorial A 2006 n° 213, p. 3696).

⁵¹ Il s'agit ici de la période de référence relative au calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail. D'autres périodes de référence existent notamment pour le repos hebdomadaire et le travail de nuit, mais elles ne concernent pas la présente étude.

⁵² Article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 pour les ouvriers et article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 pour les employés, actuel article L. 211-5 du Code du travail.

Après avoir brièvement explicité les deux types de dérogation à la durée normale du travail, nous étudierons le cadre légal de la période de référence (1.1), puis son application dans les conventions collectives de travail (1.2).

Travail supplémentaire vs dérogation compensatoire

Il existe deux types de dérogations à la durée normale maximale de travail posée par la loi : d'une part, le travail supplémentaire, et d'autre part, les dérogations compensatoires.

Le régime du **travail supplémentaire** est le système « classique » de dérogation au temps de travail. Il accorde au salarié un supplément de salaire pour toute heure effectuée au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail ou, le cas échéant, un temps de repos majoré⁵³. Ainsi, une heure de travail supplémentaire pourra donner lieu, en 2005 ou 2006, à un paiement horaire majoré de 25 ou de 50 %⁵⁴, ou un temps de repos majoré de 50 %.

Les **dérogations compensatoires** permettent, dans une certaine mesure, de déroger au régime de travail supplémentaire. En effet, chaque heure « complémentaire » effectuée donnera lieu à un repos équivalent. Ainsi, une heure prestée au-delà des huit heures journalières devra être récupérée, mais elle ne donnera aucunement lieu à majoration. Le salarié pourra ainsi être occupé jusqu'à dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine, si la moyenne de ses heures prestées sur la période de référence reste de quarante heures. Il faut cependant noter que le régime des dérogations compensatoires n'est pas exclusif du régime du travail supplémentaire. En effet, si à l'issue de la période de référence des heures n'ont pas été compensées, elles pourront être considérées comme « heures supplémentaires » et rétribuées comme telles. D'autres heures de travail pourront être également considérées comme heures supplémentaires selon la convention collective de travail applicable.

Le cadre légal de la période de référence a évolué avec l'entrée en vigueur de la loi PAN.

⁵³ Article 16 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 pour les ouvriers et article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 pour les employés. Il est à noter que la législation actuelle a changé. La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pose en effet comme principe, la compensation des heures supplémentaires par du temps libre et, comme exception, le paiement majoré (article 1^{er} 10° de la loi modifiant l'article L. 211-27 du Code du travail) ; Mémorial 2008 A n° 60, p. 792.

⁵⁴ Législation applicable en 2005 et 2006, respectivement pour les ouvriers et les employés.

1.1. LE CADRE LEGAL

1.1.1. Avant la loi PAN

Les périodes de référence supérieures à une semaine ont été introduites en droit luxembourgeois par les lois du 9 décembre 1970 pour les ouvriers⁵⁵ et du 12 novembre 1971 pour les employés⁵⁶. Elles sont ainsi concomitantes aux réformes relatives à la diminution légale du temps de travail et semblent avoir été mises en œuvre pour parer à d'éventuelles difficultés d'application de la nouvelle loi. Les régimes applicables aux ouvriers et aux employés ont été ainsi quelque peu distincts, avant leur harmonisation en 1999 via la loi PAN.

Régime applicable aux ouvriers

La loi du 9 décembre 1970 prévoit deux possibilités de dérogation compensatoire. L'article 7 mentionne la possibilité de déroger à la durée journalière de huit heures, dans la limite de dix heures, et ce, en raison de la nature de l'activité de l'entreprise. Ainsi, si l'activité ne peut supporter ni interruption ni retard ou lorsque le travail est organisé en équipes successives, la durée quotidienne du travail pourra se situer entre huit et dix heures, si la durée hebdomadaire maximale - quarante-quatre heures par semaine en 1970 puis quarante heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 1975 - , calculée sur une moyenne de quatre semaines, est respectée.

Une seconde dérogation concerne certaines branches d'activité lorsque les « conditions spécifiques » ou des « nécessités techniques » l'exigent (article 8 de la loi de 1970). C'est ici au Ministre du travail que revient la prérogative de déroger à la durée normale du travail. Il déterminera lui-même les modalités, les conditions et la durée de la période de référence, aucune limite n'étant mentionnée dans la loi. Il devra cependant solliciter l'avis des organisations patronales et syndicales, parties à la convention, si l'entreprise ou la branche concernée par la mesure est couverte par une convention collective de travail ayant fait l'objet d'une déclaration d'obligation générale (article 8 al. 3).

Régime applicable aux employés

Pour les employés, une réforme s'est imposée afin d'adapter leurs conditions de travail à celles des ouvriers⁵⁷. Ainsi la loi du 12 novembre 1971 diminue la durée du travail

⁵⁵ Loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ; Mémorial 1970 A n°66, p. 1353.

⁵⁶ Loi du 12 novembre 1971 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés ; Mémorial 1971 A n° 77, p. 2033.

⁵⁷ Projet de loi n° 1515 portant réforme du règlement légal du louage de service des employés privés, p. 1620.

hebdomadaire (passage de quarante-quatre à quarante heures par semaine) et introduit l'utilisation de la période de référence⁵⁸. Elle prévoit trois cas de dérogations à la durée normale du travail, qui sont tous, à la différence des ouvriers, de la compétence du Ministre du travail.

Tout d'abord, l'article 2 paragraphe 4 alinéa 1 prévoit la possibilité de déroger à la durée journalière de travail de huit heures lorsque « les conditions spécifiques à certaines branches d'activité ou à certaines entreprises l'exigent ». Il s'agit d'une mesure identique à celle inscrite dans la loi relative aux ouvriers, hormis le fait que les « nécessités techniques » ne sont pas reprises ici, en raison sans doute de la différence de nature des activités exercées par les employés. Les modalités et les conditions sont également à déterminer par le ministre après avis de la délégation des employés. Il faut cependant noter que la durée de la période de référence ne peut être supérieure à deux semaines.

Ensuite, l'alinéa 2 reprend le cas où l'activité de l'entreprise ne peut supporter ni interruption ni retard ou lorsque le travail y est organisé par équipes successives. La période de référence maximale est ici de quatre semaines et reste de la prérogative du Ministre du travail, et non de l'employeur.

Enfin, l'alinéa 3⁵⁹ prévoit des dispositions applicables à certains secteurs d'activité⁶⁰, notamment à caractère saisonnier tels que les hôtels et restaurants. Le Ministre du travail pourra étendre ici la période de référence sur une année au plus pour le calcul de la durée du travail.

1.1.2. Apports de la loi PAN

Les cas de recours aux périodes de référence ont été estimés « restrictifs »⁶¹, leur utilisation étant réservée à certains secteurs ou certaines branches d'activité déterminé(e)s par la loi et mentionné(e) ci-dessus. À ces restrictions s'ajoutent également les formalités administratives importantes liées au rôle attribué au Ministre du travail. La mise en œuvre de la ligne directrice pour l'emploi qui préconise la signature d'accords portant « par exemple sur l'annualisation du temps de travail », a été l'occasion, via la loi PAN, de réformer les conditions de recours aux périodes de référence au niveau légal, mais également au niveau

⁵⁸ Article 2 de la loi du 12 novembre 1971.

⁵⁹ Cet alinéa est un amendement de la Chambre des députés au projet gouvernemental afin de tenir compte de la spécificité de certains secteurs d'activité. Voir notamment : document parlementaire n° 1515, commentaire des articles p. 1658 et l'avis rectificatif du Conseil d'État, p. 375.

⁶⁰ Il s'agit des activités relatives à l'hôtellerie, aux débits de boisson, à la restauration et aux cantines. La loi du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers a ajouté certains secteurs spécifiques à cette liste, notamment, les secteurs du spectacle, des divertissements, du transport de personnes et de marchandises et des soins des malades (Mémorial 1988 A n° 44, p. 858).

⁶¹ Plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, p. 33.

conventionnel. Le recours aux périodes de référence étant alors généralisé, il a été nécessaire d'encadrer celui-ci et de poser certaines limites dans son utilisation.

Un cadre légal bien défini

Les articles VI (ouvriers) et VII (employés) de la loi PAN généralisent la période de référence légale de quatre semaines à l'ensemble des entreprises sans conditions et prévoient ainsi que *« les ouvriers/employés privés peuvent être occupés au-delà des limites fixées (...) à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives, ne dépasse pas soit quarante heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle »*.

La période de référence légale qui a été choisie est de quatre semaines. Elle n'est ainsi plus réservée aux entreprises dont l'activité « ne peut souffrir ni interruption ni retard » ou dont le travail est organisé par équipes successives. Chaque entreprise pourra ainsi prévoir une période de référence de quatre semaines pour le calcul de la durée du travail.

Pour les secteurs ou les entreprises qui nécessitent une période de référence plus longue (ou plus courte), ce sera aux partenaires sociaux de la négocier et d'inclure ces dispositions dans la convention collective de travail.

Une prérogative du Ministre du travail laissée aux partenaires sociaux

Avant l'entrée en vigueur de la loi PAN, c'était le Ministre du travail qui pouvait, dans certains secteurs et dans certaines entreprises, étendre la période de référence pour une durée non définie par la loi (ouvriers -cf. *supra*) ou pour une durée allant jusqu'à une année (employé - cf. *supra*). Cette compétence ministérielle a été transférée aux partenaires sociaux, et ce, notamment, parce que les Lignes directrices préconisent la signature d'accords portant sur l'annualisation du temps de travail.

La loi PAN ne systématise pas l'annualisation du temps de travail comme le prévoit la ligne directrice, néanmoins, elle donne aux partenaires sociaux la possibilité d'allonger la période de référence dans la limite de douze mois, mais également de la raccourcir⁶².

La prérogative du Ministre du travail est cependant conservée en cas d'absence de convention collective de travail ou lorsque la convention collective conclue après l'entrée en vigueur de la

⁶² Article 4 (4) § 1 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 et article 6 (5) § 1 de la loi modifiée du 7 juin 1937 sur le louage de service des employés privés.

loi ne prévoit pas de période de référence⁶³. Cette détermination par le Ministre du travail se fera alors à la demande de l'entreprise.

Tableau 4 : Evolution législative des dispositions relatives à la période de référence

Période de référence légale		
	Ouvriers (Loi de 1970)	Employés (Loi de 1971)
Entreprise dont l'activité ne supporte ni interruption ni retard ou lorsque le travail est organisé en équipes.	prérogative de l'employeur/ limitée à quatre semaines ⁶⁴ .	prérogative du Ministre du travail/ limitée à quatre semaines ⁶⁵ .
Branches d'activités avec conditions spécifiques	(+ nécessités techniques ⁶⁶) prérogative du Ministre du travail/ aucune limite de durée.	(+ entreprises ⁶⁷) prérogative du Ministre du travail/ limitée à deux semaines.
Entreprises saisonnières + secteurs spécifiques	-----	prérogative du Ministre du travail/ possible d'étendre la période de référence à une année.
Loi PAN		
Toutes les entreprises	quatre semaines	
Toutes les entreprises (si absence de convention collective de travail)	(loi PAN + précisions loi de 2002 ⁶⁸) autorisation du Ministre du travail pour une durée supérieure à la durée légale.	
Période de référence conventionnelle		
Loi PAN		
Toutes les entreprises	prérogative des partenaires sociaux / possibilité de diminuer ou d'allonger la période de référence jusqu'à douze mois.	

Limites préconisées dans l'utilisation

Selon l'exposé des motifs du projet de loi PAN, l'utilisation de la période de référence a pour première fonction d'« *introduire une certaine souplesse, indispensable au fonctionnement optimal des entreprises dans le contexte économique actuel et donc d'avoir des incidences bénéfiques sur l'emploi, tout en sauvegardant la sécurité des salariés inhérente au droit du travail luxembourgeois*⁶⁹ ». Il s'agit, comme précisé en introduction, d'un outil de flexibilité interne aux entreprises. L'utilisation de la période de référence n'est pas toujours dans l'intérêt

⁶³ Article 4 (5) de la loi modifiée du 9 décembre 1970 et article 6 (6) de la loi modifiée du 7 juin 1937 sur le louage de service des employés privés.

⁶⁴ Article 7 de la loi de 1970.

⁶⁵ Article 2 de la loi de 1971.

⁶⁶ Article 8 de la loi de 1970: « lorsque les conditions spécifiques à certaines branches d'activité ou des nécessités techniques l'exigent ».

⁶⁷ Article 2 - 4 de la loi de 1970 « lorsque les conditions spécifiques à certaines branches d'activité ou à certaines entreprises l'exigent ».

⁶⁸ Rapport de la commission spéciale PAN, document parlementaire n° 4763/5, p. 9.

⁶⁹ Exposé des motifs du projet de loi n° 4459, p. 49.

du salarié (sauf lorsque celle-ci est accompagnée d'un règlement d'horaire mobile que nous étudierons plus loin) car elle induit, non seulement une incertitude sur le moyen ou long terme quant à l'organisation des journées de travail du salarié, mais également un déséquilibre entre les différentes journées et semaines de travail. Ces contraintes ne sont généralement pas compensées financièrement dans les conventions étudiées sauf la convention collective des peintres qui prévoit une prime de flexibilité de 12,5% du taux horaire pour la neuvième heure de travail prestée⁷⁰. Ainsi, afin d'éviter une utilisation abusive de la période de référence, la Commission spéciale « Plan d'action nationale en faveur de l'emploi » précise que « *la période de référence ne peut et ne doit servir qu'à permettre à l'entreprise de réagir à des fluctuations réelles de son activité pendant la période de référence choisie* » et ne peut « *servir comme instrument d'aménagement du temps de travail pour des entreprises non sujettes à des fluctuations réelles et importantes de leur activité*⁷¹ ». Selon cette même Commission, en cas d'usage abusif de la période de référence, il serait possible au niveau individuel, c'est-à-dire pour le salarié, d'invoquer une modification substantielle de son contrat de travail et de suivre la procédure qui y est relative énoncée à l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989⁷², actuel article L. 121-7 du Code du travail.

1.2. ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Sur les dix-huit conventions collectives étudiées, six n'ont pas prévu une organisation flexible du temps de travail, c'est-à-dire un recours à une période de référence, un plan d'organisation du travail et/ou un horaire mobile. L'une d'entre elles concerne les employés et cinq autres concernent les ouvriers. Après une brève étude de ces conventions collectives de travail, nous analyserons celles prévoyant une organisation flexible du temps de travail.

1.2.1. Conventions collectives de travail sans période de référence

Six conventions collectives de travail ne mentionnent pas de période de référence : les garages (convention collective des ouvriers et convention collective des employés), le bâtiment et génie civil, les installateurs sanitaires, l'imprimerie et les plafonneurs-façadiers.

Le tableau ci-dessous précise les branches concernées et mentionne en gras les conventions collectives et/ou les avenants entrés en vigueur après la loi PAN. Le cas échéant est mentionnée la convention collective à laquelle se rapportent le ou les avenants considérés.

⁷⁰ Article 11.7.5 de la convention collective de travail pour le métier de peintre du 25 juillet 2005 ; Mémorial 2007 A n° 82, p. 1662.

⁷¹ Document parlementaire n° 4459/ 18 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998, *Rapport de la Commission spéciale* « Plan d'action national en faveur de l'emploi », p. 20.

⁷² *id.*

Tableau 5 : Historique législatif des CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005 et 2006

Branche	Date CCT et avenants
Employés	
Garages	CCT signée le 22 avril 1997 ⁷³ ; avenants signés le 20 février 2000⁷⁴ et le 25 février 2005⁷⁵ .
Ouvriers	
Bâtiment et génie civil	CCT signée le 16 juillet 1996 ⁷⁶ ; avenant I du 14 juillet 2000⁷⁷, a. II du 11 mars 2002⁷⁸, a. III du 21 février 2003⁷⁹, a. IV du 23 février 2005⁸⁰. Texte coordonné du 30 août 2006⁸¹ .
Garages	CCT signée le 11 janvier 1994 ⁸² ; avenant du 13 février 1995 ⁸³ , a. du 20 mai 1997 ⁸⁴ , a. du 9 avril 2001⁸⁵, a. du 28 juillet 2004⁸⁶ .
Installateurs sanitaires	CCT signée le 13 février 1996 ⁸⁷ ; avenants I, II et III du 28 juin 2000⁸⁸, a. IV et V du 20 juin 2005⁸⁹ .
Imprimeries	CCT signée le 16 avril 1994 ⁹⁰ ; avenant du 14 juillet 1995 ⁹¹ , a. du 29 janvier 1997 ⁹² , a. du 9 décembre 1999, a. du 5 février 2001, a. du 28 juillet 2003, a. du 12 octobre 2004, a. du 13 janvier 2005, a. du 13 février 2006, a. du 13 octobre 2006 .
Plafonneurs-façadiers	CCT signée le 2 décembre 2005⁹³ .

À travers ce tableau, nous pouvons observer que des accords ont bien été conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi PAN, mais aucun outil d'organisation flexible du temps de travail, objet de cette étude, n'y apparaît.

Il faut cependant noter que, parmi ces six conventions, deux font référence à la flexibilité du travail. Ainsi, l'avenant du 29 janvier 1997 de la convention collective du secteur « imprimerie » mentionne, à son troisième point, que les parties à la convention ont convenu de discuter sur l'adaptation du principe de la flexibilité du temps de travail (*Arbeitszeitflexibilisierung*) dans le texte de la future convention, et ce, lors des négociations

⁷³ Pas déclarée d'obligation générale.

⁷⁴ Pas déclaré d'obligation générale.

⁷⁵ Pas déclaré d'obligation générale.

⁷⁶ Mémorial 1997 A n° 14, p. 690.

⁷⁷ Mémorial 2001 A n° 27, p. 779.

⁷⁸ Mémorial 2002 A n° 30, p. 524.

⁷⁹ Mémorial 2003 A n° 122, p. 2573.

⁸⁰ Mémorial 2005 A n° 167, p. 2813.

⁸¹ Mémorial 2007 A n° 28, p. 594.

⁸² Mémorial 1994 A n°115, p. 2709.

⁸³ Mémorial 1995 A n° 70, p. 1759.

⁸⁴ Mémorial 1997 A n° 89, p. 2702.

⁸⁵ Mémorial 2001 A n° 116, p. 2422.

⁸⁶ Mémorial 2005 A n° 167, p. 2812.

⁸⁷ Mémorial 1996 A n° 72, p. 2142.

⁸⁸ Mémorial 2001 A n° 27, p. 784.

⁸⁹ Mémorial 2006 A n° 12, p. 222.

⁹⁰ Mémorial 1994 A n° 38, p. 686.

⁹¹ Mémorial 1996 A n° 14, p. 722.

⁹² Mémorial 1999 A n° 146, p. 2635.

⁹³ Mémorial 1997 A n° 83, p. 1670.

sur le renouvellement de la convention collective de travail prévues en 1999. Même si la disposition peut apparaître comme un acte précurseur, puisqu'elle est antérieure à la loi PAN, elle n'a connu aucune suite⁹⁴.

Une seconde convention fait référence à la flexibilité du travail, il s'agit de la convention collective pour le personnel employé dans le secteur des garages. L'avenant du 20 février 2000 précise à l'article 7 intitulé « Temps de travail, flexibilisation » que les parties interrompent les négociations concernant la flexibilité et la réduction du temps de travail et attendent « *les résultats y relatifs des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers dans le secteur* ». Il est précisé que les résultats des négociations seront intégrés dans la convention collective de travail des employés. Il semble qu'il s'agisse ici d'une référence implicite à la loi PAN et à l'obligation de consigner les résultats de la négociation qui y est énoncée⁹⁵. Cependant, aucune mention de flexibilité ou de réduction du temps de travail n'apparaît dans les conventions collectives postérieures, que ce soit dans celle des employés ou dans celle des ouvriers.

Si l'on considère les autres secteurs, l'organisation du temps de travail est souvent énoncée de façon assez lapidaire. Ainsi, la convention collective des plafonneurs-façadiers prévoit un article relatif au temps de travail et renvoie aux dispositions légales : « *Le temps de travail est de 40 heures/semaine et est régi par les dispositions de la loi du 09.12.1970* ». Ainsi, le plus souvent, un simple renvoi aux dispositions de la loi de 1970 apparaît (Garages-ouvriers et Installateurs sanitaires).

Les douze autres conventions étudiées montrent une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail avec notamment l'introduction d'une période de référence.

1.2.2. Conventions collectives de travail avec période de référence

Parmi les conventions collectives de travail étudiées, la période de référence varie d'une durée d'une semaine à une année. Les partenaires sociaux font ainsi usage de la souplesse offerte aux articles modifiés 4 (4) §1 de la loi du 9 décembre 1970 pour les ouvriers et 6 (5) §1 de la loi du 7 juin 1937 pour les employés énonçant que « *la convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la période de référence (...) sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum*⁹⁶. » Si la durée de la période de référence est très variable, la justification des partenaires sociaux pour recourir à ce type de flexibilité du temps de travail est souvent identique.

⁹⁴ Au moins jusqu'en 2006, l'étude s'arrêtant à cette date.

⁹⁵ Article V de la loi PAN.

⁹⁶ Dispositions actuellement codifiées à l'article L. 211-8 § 1 du Code du travail.

Durée de la période de référence

Le tableau reproduit ci-après mentionne les douze conventions collectives prévoyant une période de référence, la date d'introduction de cette période dans la convention collective de travail ou son avenant, ainsi que sa durée.

Tableau 6: Durée de la période de référence

Branche	Date de début d'application	Durée
Ouvriers		
État-ouvriers	1986 ⁹⁷	1 an (<i>limitée aux activités saisonnières</i>)
Installateurs d'ascenseurs	2005 ⁹⁸	6 mois
Mécaniciens machines agricoles	2005 ⁹⁹	6 mois
Menuisiers	2000 ¹⁰⁰	3 mois
Peintres	2000 ¹⁰¹	12 mois
Secteur social	1999 ¹⁰²	1 mois (dérogations possibles à une semaine et 12 mois dans le cadre d'accords sectoriels)
Employés		
Assurance	2002 ¹⁰³	6 mois
Gardiennage	1990 ¹⁰⁴	4 semaines - ou 1 mois -
	1994 ¹⁰⁵	6 mois
Pharmacies ¹⁰⁶	2006 ¹⁰⁷	1 mois
Secteur social	1999 ¹⁰⁸	1 mois ¹⁰⁹ (dérogations possibles à une semaine et 12 mois dans le cadre d'accords sectoriels)
DocB17_6_A-20	2005 ¹¹⁰	4 semaines (1 mois de calendrier) ou 1 semaine selon catégorie de personnel ¹¹¹
Personnel		
EHL ¹¹²	2005 ¹¹³	1 mois

⁹⁷ Contrat collectif des ouvriers de l'État du 19 décembre 1986, Mémorial A n° 109 1986 p. 2576 – Étude à compter de cette date.

⁹⁸ Avenant V du 19 décembre 2005 ; Mémorial A n° 118 p. 2079 - Convention collective de base du 18 mai 1998 ; Mémorial 1999 n°133 p. 2404.

⁹⁹ Avenant du 22 août 2005, non déclaré d'obligation générale.

¹⁰⁰ Avenant IV à la convention collective de travail pour le métier de menuisier du 28 juin 2000 ; Mémorial 2001 A n° 27, p. 789.

¹⁰¹ Avenant III à la convention collective de travail pour le métier de peintre du 3 juillet 2000 ; Mémorial A 2001 n° 27, p. 793.

¹⁰² Conventions collectives de travail pour les ouvriers du Secteur d'Aides et de Soins et du secteur social du 17 juillet 1998 ; Mémorial 1999 A n° 3, p. 46.

¹⁰³ Convention collective de travail des employés d'assurance du 22 février 2002 ; Mémorial 2002 A n° 121, p. 2900.

¹⁰⁴ Convention collective de travail pour les agents de sécurité du 18 janvier 1990 ; Mémorial 1991 A n° 31, p. 640 ; Étude de ce secteur à compter de cette date.

¹⁰⁵ Avenant à la convention collective applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage du 25 octobre 1994 ; Mémorial 1995 A n° 22, p. 792.

¹⁰⁶ Certaines conventions manquent à l'étude : avenant(s) à CCT de 1980, CCT de novembre 1988 et ses avenants.

¹⁰⁷ Convention collective de travail pour les employés privés des pharmacies ouvertes au public du 4 juillet 2006 ; Mémorial 2007 A n° 26, p. 554.

¹⁰⁸ Conventions collectives de travail pour les employés privés du secteur d'Aides et de Soins et du secteur social du 17 juillet 1998 ; Mémorial 1999 A n° 3, p. 20.

¹⁰⁹ « À partir du 1er janvier 2000, les parties conviennent de déroger à la période de référence hebdomadaire en portant la durée du travail de tous les établissements tombant sous le champ d'application de la présente Convention Collective de Travail sur des périodes de référence mensuelles établies sur base d'une durée de travail annuelle structurée ».

¹¹⁰ Convention collective de travail du secteur DocB17_6_A-20 de 2005- ; Étude de ce secteur à compter de cette date.

¹¹¹ Pour les employés des services administratifs, commerciaux ou assimilés ainsi que certains services techniques, la période de référence est d'une semaine.

Parmi les conventions collectives de travail qui mentionnent une période de référence, certaines reprennent la durée légale de quatre semaines introduite par la loi PAN (cf. *supra* « Un cadre légal bien défini »). C'est le cas de la convention collective des pharmaciens. La convention collective du secteur social prévoit également une durée de quatre semaines, mais avec la possibilité de diminuer celle-ci à une semaine ou de l'allonger à un an, utilisant ainsi le maximum offert par la loi. Il est intéressant de noter qu'une seule convention collective prévoit l'annualisation du temps de travail : il s'agit de la convention des peintres. Une majorité relative de conventions utilisent une durée intermédiaire mais qui reste relativement longue, à savoir six mois : Installateurs d'ascenseurs ; Mécaniciens machines agricoles ; Assurance et Gardiennage. Considérant cette dernière convention, il est à noter que la période de référence de six mois remonte à 1994, date à laquelle la loi PAN n'était pas d'application. Pour justifier un tel recours, la convention énonce que « *les activités de gardiennage ne souffrent ni [d'] interruption ni [de] retard, respectivement comme le travail est organisé par équipes successives* », reprenant ainsi les dispositions des lois de 1970 et de 1971 qui justifient le recours à une période légale de quatre semaines. Cette formulation n'était pas prévue pour justifier un allongement de la période de référence légale, qui ne pouvait être que le fait du Ministre du travail, à l'époque. La convention collective précise que « *les parties sont d'accord*¹¹⁴ à répartir les heures de travail sur une période de référence de 6 mois ». Elle semble, dans une certaine mesure, anticiper les dispositions de la loi PAN de 1999¹¹⁵ concernant le rôle attribué aux partenaires sociaux dans la prolongation de la période de référence

Justifications

Très souvent, dans les conventions collectives étudiées, les partenaires sociaux justifient la mise en place d'une période de référence par l'activité de l'entreprise et ses fluctuations. Cette motivation s'explique principalement du fait de l'encadrement de l'utilisation de la période de référence (voir *supra* « Limites préconisées dans l'utilisation »)

Le tableau présenté ci-dessous reprend, le cas échéant, les justifications avancées par les partenaires sociaux dans les conventions collectives de travail pour recourir à une telle organisation.

¹¹² Établissements hospitaliers luxembourgeois.

¹¹³ Convention Collective de Travail des Salariés occupés dans les Établissements Hospitaliers Luxembourgeois. Texte coordonné du 8 juillet 2005 ; Étude de ce secteur à compter de cette date.

¹¹⁴ Souligné par nous.

¹¹⁵ Article VI 1. modifiant l'article 4 de la loi modifiée de 1970 pour les ouvriers et article VII 1. modifiant l'article 6 de la loi modifiée de 1937 pour les employés : « *La convention collective de travail applicable peut allonger ou réduire la durée de la période de référence visée (...) sans que celle-ci ne puisse toutefois dépasser douze mois au maximum* ».

Tableau 7: Justifications

Branche	Justifications
Ouvriers	
État-ouvriers	-----
Installateurs d'ascenseurs	« si les besoins de l'entreprise l'exigent »
Mécaniciens machines agricoles	-----
Menuisiers	« aux fins de compenser les variations d'activité »
Peintres	« aux fins de compenser les variations d'activité »
Secteur social	« vu les conditions spécifiques de l'activité »
Employés	
Assurance	-----
Gardiennage	« Comme les activités des sociétés de gardiennage ne souffrent ni d'interruption ni de retard, respectivement comme le travail est organisé par équipes successives »
Pharmacies	« vu les conditions spécifiques de l'activité »
Secteur social	« vu les conditions spécifiques de l'activité »
DocB17_6_A-20	-----
Personnel	
Établissements hospitaliers luxembourgeois	« vu les conditions spécifiques de l'activité »

Ainsi, dans les secteurs de l'industrie et de l'artisanat, les fluctuations de l'activité sont souvent mises en avant pour justifier le recours à une période de référence. Dans le secteur des services, il s'agira des « conditions spécifiques de l'activité ».

Seules quatre conventions ne mentionnent aucune justification au recours à une période de référence : « mécaniciens machines agricoles », « assurance », « DocB17_6_A-20 » et « ouvriers de l'État ». Cette dernière convention collective de travail précise cependant que la période de référence est mise en place dans le cadre de travaux à caractère saisonnier. Le régime dérogatoire au temps de travail, permettant de travailler jusqu'à quarante-huit heures par semaine ou dix heures par jour, est ainsi réservé aux administrations et entreprises qui sont obligées de renforcer considérablement leur activité à certaines périodes de l'année¹¹⁶.

La période de référence conditionne les deux autres outils de flexibilité analysés dans le cadre de cette étude. En effet, la loi PAN prévoit l'établissement obligatoire d'un Plan d'organisation

¹¹⁶ Point 2 de l'article 8 de la Convention collectives des ouvriers de l'Etat : « *In Verwaltung und Betrieben, die in den bestimmten Zeiten des Jahres regelmässige zu saisonbedingter, erheblich verstärkter Tätigkeit gezwungen sind, kann für diese Zeiten die regelmässige Arbeitszeit bis zu 48 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich verlängert werden, sofern die regelmässige Arbeitszeit während einer anderen Zeit des Jahres entsprechend gekürzt wird (Jahreszeitenausgleich).* »

du travail (ou « POT ») dès lors qu'une période de référence est prévue (2). Depuis 2002, règlement sur le fonctionnement de l'horaire mobile peut se substituer au POT (3).

2. LE PLAN D'ORGANISATION DU TRAVAIL (POT)

2.1. CADRE LEGAL

Les lois modifiées de 1937 et de 1970 ne mentionnent, antérieurement aux modifications apportées par la loi PAN, aucunement l'existence et l'établissement d'un plan d'organisation du travail. Celui-ci n'a donc, avant 1999, aucune existence légale. C'est en effet la loi PAN de 1999 (2.1.1.), complétée par la loi du 8 mars 2002 (2.1.2.)¹¹⁷, qui va introduire cette notion au niveau légal et rendre son établissement obligatoire lorsqu'une période de référence est prévue.

2.1.1. Apports de la loi PAN

Comme vu précédemment, la dérogation compensatoire au temps de travail pour le salarié via l'établissement d'une période de référence implique des horaires variables pour celui-ci. Afin que ses horaires puissent être prévisibles et que le salarié organise au mieux sa vie privée, un plan d'organisation du travail (ou « POT ») doit obligatoirement couvrir cette période.

Le POT est considéré par le législateur comme la « *contrepartie nécessaire de la plus grande souplesse demandée aux salariés* »¹¹⁸ et ce, afin « *d'organiser leur vie suffisamment à l'avance* »¹¹⁹. Celui-ci devra être établi au niveau de l'entreprise si la durée choisie de la période de référence correspond à la durée légale, c'est-à-dire quatre semaines. La loi PAN énonce ainsi : « *Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence (...) un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure* »¹²⁰.

Si la période de référence négociée par les partenaires sociaux est d'une durée moindre ou supérieure, c'est la convention collective qui déterminera « *les principes applicables à*

¹¹⁷ Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ; Mémorial A 2002 n° 37, p. 632.

¹¹⁸ Commentaire des articles du projet de loi n° 4459 p. 69.

¹¹⁹ *Idem.*

¹²⁰ Nouvel article 4 (3) § 1 de la loi modifiée de 1970 et nouvel article 6 (4) § 1 de la loi modifiée de 1937.

*l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application.*¹²¹»

2.1.2. Loi de 2002

Dès son entrée en vigueur, la loi PAN a posé certains problèmes d'interprétation et d'application¹²². Parmi les points en suspens figurent la définition du POT ainsi que son objet¹²³. Deux groupes de travail ont été mis en place par le Comité permanent de l'emploi afin de (re)préciser certaines dispositions de la loi, dont l'un compétent en matière d'organisation du travail. Ce groupe n'ayant pu résoudre les problèmes posés, le Comité de coordination tripartite a chargé un groupe de travail restreint pour régler ces questions¹²⁴. L'avis rendu par ce comité a été repris dans la loi de 2002 afin d'apporter les précisions nécessaires¹²⁵. Ainsi, quant à l'objet du POT, la loi de 2002 précise désormais qu'il « *règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable* ».

Quant au contenu du POT, la loi précise à présent les éléments que le POT devra contenir obligatoirement : le début et la fin de la période de référence ; l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine, ainsi que le début et la fin du travail journalier ; les jours de fermeture de l'entreprise ; les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs ; le repos hebdomadaire de quarante-quatre heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté. En l'absence d'un ou de plusieurs de ces éléments, le POT sera considéré comme nul, ce qui aura pour conséquence l'absence du bénéfice pour l'entreprise de la période de référence légale de quatre semaines, respectivement un mois¹²⁶.

Il paraît utile de mentionner également que la loi de 2002 introduit l'obligation de communiquer au salarié le POT « par le moyen le plus approprié ». Ce dernier était, en

¹²¹ Nouvel article 4 (3) § 2 de la loi modifiée de 1970 et nouvel article 6 (4) § 2 de la loi modifiée de 1937.

¹²² Projet de loi n° 4763 (loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi PAN), p. 2.

¹²³ *idem*, p. 5.

¹²⁴ Avis commun de la chambre de commerce et de la chambre des salariés, document parlementaire n° 4763/2, p. 1.

¹²⁵ Le projet de loi reprend « *les conclusions de l'avis de coordination tripartite du 9 novembre 2000 transposant les motions arrêtées par la chambre des députés dans la cadre de son débat d'actualité sur l'emploi du 16 mars 2000* » ; Avis du Conseil d'État, document parlementaire n° 4763/4, p. 1.

¹²⁶ Projet de loi n° 4763, Commentaire des articles, p. 17.

application de la loi de 1999, simplement affiché aux principales entrées du lieu de travail. Il s'ensuit une meilleure information du salarié.

Il faut néanmoins noter que l'ensemble de ces dispositions relatives à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan d'organisation du travail n'ont qu'un caractère supplétif. Ainsi, toute convention collective pourra déroger à ces dispositions¹²⁷.

2.2. ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

2.2.1. Caractéristiques

Présentation et date d'introduction

Sont mentionnées dans le tableau présenté ci-après les conventions collectives ayant une période de référence, avec la mention de l'existence ou non d'un plan d'organisation du travail, le cas échéant d'un horaire mobile, la date d'introduction du plan de travail, ainsi que la terminologie utilisée.

¹²⁷ Point 2 *in fine* de l'article 1^{er} de la loi du 8 mars 2002 « *Toute convention collective peut déroger aux dispositions du présent article relatives à la périodicité, au contenu et aux modalités du plan* » ; Document parlementaire n° 4763/5, p 7 (Rapport de la commission spéciale « Plan d'action national en faveur de l'emploi »).

Tableau 8 : Existence d'un plan de travail

Branche	Existence d'un plan de travail (d'un horaire mobile)	Date d'introduction	Terminologie
Ouvriers			
État-ouvriers	Oui (Non)	1986 ¹²⁸	"Dienstplan"
Installateurs d'ascenseurs	Non (Non)	-----	---
Mécaniciens machines agricoles	Oui (Non)	2005 ¹²⁹	"Arbeitszeitplan"
Menuisiers	Oui (Non)	2000 ¹³⁰	POT
Peintres	Oui (Non)	2000 ¹³¹	POT
Secteur social	Oui (Oui)	2000 ¹³²	PTI (Plan de travail initial)
Employés			
Assurance	Oui (Oui)	2002 ¹³³	POT (ici: le POT organise l'horaire mobile au niveau de l'entreprise)
Gardiennage	Oui (Non)	1990 ¹³⁴	Plan de travail
		2002 ¹³⁵	POT
Pharmacies ¹³⁶	Oui (Non)	1980 ¹³⁷	Plan de service
		2006 ¹³⁸	PTI (Plan de travail initial)
Secteur social	Oui (Oui)	2000	PTI (Plan de travail initial)
DocB17_6_A-20	Non (Oui)	---	---
Personnel			
EHL	Oui (Oui) ¹³⁹	2005	PTI ¹⁴⁰ et depuis 2006 : OPTS (plan de travail par service)

¹²⁸ Les conventions collectives antérieures à cette date n'ont pas été étudiées.

¹²⁹ Avenant du 22 août 2005 qui n'a pas été déclaré d'obligation générale.

¹³⁰ Avenant IV à la convention collective de travail pour le métier de menuisier du 28 juin 2000 ; Mémorial A 2001 n° 27, p. 790.

¹³¹ Avenant III à la convention collective de travail pour le métier de peintre du 3 juillet 2000 ; Mémorial A 2001 n° 27, p. 793.

¹³² Accord complémentaire « organisation du temps de travail » à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social du 7 avril 2000 ; Mémorial A 2000 n° 62, p. 1253.

¹³³ Convention collective de travail des employés d'assurance du 22 février 2002 ; Mémorial 2002 A n° 121, p. 2900.

¹³⁴ Convention collective de travail pour le personnel occupé par les sociétés de service de sécurité et de gardiennage du 18 janvier 1990 ; Mémorial 1991 A n° 31, p. 639.

¹³⁵ Convention collective de travail applicable aux agents de sociétés de service de sécurité et de gardiennage du 22 avril 2002 ; Mémorial 2002 A n° 121, p. 2923.

¹³⁶ Conventions qui n'ont pas été traitées ici : avenant(s) à CCT de 1980, CCT de novembre 1988 et ses avenants.

¹³⁷ Convention collective de travail des employés privés travaillant dans une pharmacie du 17 mars 1980 ; Mémorial 1980 A n° 73, p. 1904.

¹³⁸ Convention collective de travail pour les employés privés des pharmacies ouvertes au public ; Mémorial 2007 A n° 26, p. 554.

¹³⁹ 2006 : « L'OPTS fixe par écrit pour chaque service et/ou unité (...) et le cas échéant les dispositions d'un horaire mobile, s'il en existe pour le service et/ou l'unité en question, tel que défini à l'article 6 B) de la présente convention ».

Sur les douze conventions collectives étudiées ayant une période de référence, seulement deux n'ont pas de plan d'organisation du travail. Si l'une d'entre elles prévoit un horaire mobile (DocB17_6_A-20), la seconde ne prévoit aucune forme de cadre au travail flexible (Installateurs d'ascenseurs).

Hormis les cas des ouvriers de l'Etat (1986), Gardiennage (1990) ou Pharmacies (1980), les POT sont mentionnés dans les conventions collectives de travail principalement à compter de l'année 2000 (Menuisiers, Peintres, Secteur social) voire postérieurement (2002 pour la convention collective Assurance et 2005 pour celle des Mécaniciens machines agricoles et Etablissements hospitaliers luxembourgeois).

Durée et délai d'information au salarié

La durée d'un POT ainsi que son délai de remise au salarié sont des caractéristiques essentielles, mais néanmoins variables selon les conventions collectives de travail.

Le tableau 9 dresse un inventaire des différentes conventions collectives prévoyant un POT avec ses caractéristiques.

¹⁴⁰ Protocole d'accord du 6 juillet 2006 modifiant certaines dispositions du texte coordonné du 8 juillet 2005.

Tableau 9 : Durée et délai de remise

Branche	Individuel / collectif	Durée	Délai d'information du salarié
Ouvriers			
Etat-ouvriers	N.P. ¹⁴¹	N.P.	procédure particulière (présentation à la délégation du personnel trois mois avant son entrée en vigueur)
Mécaniciens machines agricoles	N. P.	min. une semaine	au moins 5 jours avant
Menuisiers	individuel ou collectif	3 semaines (deux premières semaines fixes et troisième semaine provisoire)	10 jours avant (vendredi)
Peintres	individuel ou collectif	4 semaines (trois premières semaines fixes et quatrième semaine provisoire)	10 jours avant (vendredi)
Secteur social	individuel	un mois	publié au plus tard 7 jours de calendrier avant
Employés			
Assurance			N.P. ¹⁴²
Gardiennage	1990 : N.P.	1990 : N.P.	1990 : « <i>En principe (...) au moins 15 jours avant sa mise en application</i> ¹⁴³ . »
	2000 : N.P.	2000: en principe un mois (ou 15 jours pour certains services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir).	2000 : « <i>en principe, au moins 10 jours avant</i> »
Pharmacies	individuel	un mois de calendrier	7 jours
Secteur social	individuel	un mois	publié au plus tard 7 jours avant son entrée en vigueur
Personnel			
EHL	PTI : Plan de travail individuel / + Plan de travail initial	4 semaines de calendrier	2005 : 8 jours
	OPTS : plan de travail d'un service coll.	au moins un mois (OPTS)	2006 : 10 jours

¹⁴¹ N.P. = non précisé.

¹⁴² À noter la particularité du POT du secteur des assurances (convention de 2002) :

L'article 6 bis II. C. de la convention collective précise que l'ensemble des dispositions relatives notamment à la définition des plages fixes et des plages mobiles, ainsi qu'aux mesures de contrôle et d'analyse du bon fonctionnement du système à horaire flexible, et aux procédures d'autorisation, constitue le Plan d'organisation du travail. Celui-ci sera défini au niveau de l'entreprise.

¹⁴³ Article 25 de la Convention collective de travail pour les agents de sécurité du 18 janvier 1990.

Dans la majorité des conventions étudiées, le plan d'organisation du travail est d'une durée de quatre semaines ou d'un mois, et sera remis au plus tard cinq jours avant son application conformément au minimum légal. Certaines conventions prévoient cependant la remise dix jours avant (Menuisiers, Peintres, Gardiennage et EHL), ce qui semble être le juste compromis retenu par les partenaires sociaux. Ainsi, les branches Gardiennage et EHL, qui avaient respectivement des délais de remise de quinze jours et de huit jours, ont pour l'une réduit ce délai, et pour l'autre rallongé celui-ci, à dix jours.

L'allongement conventionnel du délai de remise est motivé par la nécessité d'informer au plus tôt le salarié de l'organisation de son temps de travail afin d'organiser au mieux sa vie personnelle. Cette nécessité est mentionnée à plusieurs reprises au sein des conventions collectives de travail.

2.2.2. Conciliation vie personnelle et vie professionnelle

Si l'horaire mobile peut être qualifié de mode de « flexibilité vue côté salarié » (Ray, 2011) considérant le fait qu'il est géré par le salarié lui-même (cf. *infra*), le plan d'organisation du travail reste un mode de flexibilité « vue côté employeur ». Celui-ci est en effet mis en place par l'employeur en fonction de l'activité de l'entreprise. Ce mode d'organisation doit cependant respecter, dans la mesure du possible, les souhaits des salariés concernant l'organisation flexible de leur temps de travail. C'est dans cette direction que « s'engagent » les partenaires sociaux. Ainsi, sur les neuf conventions collectives prévoyant un plan d'organisation du travail, six évoquent la vie privée des salariés et la nécessité de prendre en considération celle-ci dans l'élaboration des plans de travail. La vie privée du salarié peut ainsi être prise en compte par l'employeur dans la mise en place des plans de travail, mais également ses souhaits et préférences quant à l'organisation de son travail.

Organisation du travail et organisation de la vie privée du salarié

La « vie privée du salarié » est ainsi mentionnée dans plusieurs conventions collectives. L'organisation du travail par POT doit ainsi s'articuler avec celle-ci.

À titre illustratif, la convention collective de travail des peintres précise qu' « *Afin de concilier vie de travail et vie privée*¹⁴⁴, l'employeur soumettra pour avis à la délégation un plan d'organisation du travail avant sa prise d'effet et le communiquera sans délai à l'ouvrier »¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Souligné par nous.

¹⁴⁵ Article 10.7.8. de l'avenant III à la convention collective de travail du métier de peintre du 3 juillet 2000 ; Mémorial A 2001 n° 27, p. 796. Repris à l'article 11.7.8. de la convention collective de travail pour le métier de peintre du 25 juillet 2005 ; Mémorial A 2007 n° 82, p. 1662.

De même, la convention collective du secteur du gardiennage énonce qu' « *afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir*¹⁴⁶ ».

La vie privée du salarié est mise en avant de façon objective et justifie la remise du plan de travail le plus en avance possible afin que le salarié puisse organiser sa vie personnelle. De plus, un élément plus subjectif peut être pris en compte, c'est-à-dire ses « desiderata » ou préférences en termes de planning.

Vers une flexibilité « vue côté salarié » : la prise en compte de leurs souhaits

La prise en compte des souhaits des salariés dans la mise en place des plans de travail n'est pas une obligation *stricto sensu* pour l'employeur. Cependant, dans certaines conventions collectives de travail, il s'engage à prendre en considération les desiderata et les convenances personnelles des salariés « dans la mesure du possible », mot-clé de ces dispositions.

Par exemple, la convention collective des pharmaciens précise dès 1980 que l'employeur « *veille à une répartition équitable des heures de travail* » et que « *lors de l'élaboration définitive du plan de service, ainsi que d'une éventuelle modification ultérieure, il doit être tenu compte dans la mesure du possible de certaines convenances personnelles* »¹⁴⁷. La convention collective du même secteur signée en 2007 mentionne que ces desiderata doivent être écrits¹⁴⁸ et bien entendu respectés « dans la mesure du possible ». Il s'ensuit deux nouveaux éléments qui doivent être conciliés : « les besoins du service » et les desiderata des autres salariés. Ces dispositions sont similaires à celles inscrites dans les conventions collectives du secteur d'aide et de soins de 2000 respectivement pour les employés et pour les ouvriers.

Depuis la loi de 2002, il est possible de substituer un règlement sur l'organisation mobile du travail (ou « horaire mobile ») au plan d'organisation du travail.

¹⁴⁶ Avenant à la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage du 22 avril 2002 ; Mémorial A 2002 n° 121, p. 2924.

¹⁴⁷ Article 6 de la convention collective de travail des employés privés travaillant dans les pharmacies du 17 mars 1980 ; Mémorial A 1980 n° 73, p. 1905.

¹⁴⁸ « *doivent parvenir, par écrit et dûment signés, à l'employeur ou son représentant pour le 15 du mois précédant celui auquel ils se rapportent* ».

3. L'HORAIRE MOBILE

Si les horaires flexibles ont été introduits dans un premier temps en France et en Allemagne pour éviter les longues files d'attente à l'entrée des entreprises (et notamment devant les ascenseurs...) et prévenir les difficultés liées au trafic automobile (Ray, 1988), la fonction de l'horaire flexible, appelé également « horaire mobile », a évolué pour tenir compte des contraintes personnelles et permettre ainsi au salarié d'aménager son temps de travail et de concilier au mieux sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

3.1. UNE LIBERTE « CONTROLEE » DU SALARIE

Après avoir présenté l'horaire mobile comme mode d'organisation du temps de travail synonyme d'une certaine liberté pour le salarié (3.1.1.), nous étudierons les limites de cette liberté « accordée » au salarié (3.1.2.).

3.1.1. L'horaire mobile : la flexibilité du travail au bénéfice du salarié

En droit luxembourgeois, la loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi PAN¹⁴⁹ définit l'horaire mobile comme étant un « *système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétabli dans le cadre du règlement de l'horaire mobile*¹⁵⁰ ». Le règlement de l'horaire mobile doit prévoir des plages horaires fixes, où le salarié se doit d'être à la disposition de son employeur, et des plages dites « mobiles », où la présence du salarié n'est pas obligatoire dans l'entreprise¹⁵¹.

Il est à noter que ce mode d'organisation du temps de travail était déjà utilisé dans les entreprises antérieurement à la loi de 2002¹⁵², mais n'avait pas d'existence légale.

En permettant aux entreprises de substituer au POT un règlement d'horaire mobile, la loi leur évite l'obligation d'établir un POT lorsqu'une période de référence est prévue et ce, alors que l'entreprise n'en a pas forcément l'utilité, ou utilise déjà un horaire mobile.

Ce mode d'organisation du travail est applicable aussi bien aux employés qu'aux ouvriers puisque la loi de 2002 modifie la loi du 9 décembre 1970 (*ouvriers*) mais également la loi du 7 juin 1937 (*employés*). Il s'agit d'un aménagement des horaires de travail qui se prête

¹⁴⁹ Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi ; Mémorial 2002 A n° 37, p. 632.

¹⁵⁰ Article 1^{er} de la loi précitée.

¹⁵¹ Voir notamment sur cette thématique : ETIENNE F., *Vers un temps de travail plus flexible : l'utilisation de l'horaire mobile dans les entreprises*, Entreprises magazine n° 51, pp. 44 à 45.

¹⁵² Avis de la chambre des employés privés du 20 mars 2001 sur le projet de loi portant révision de la loi PAN, pp. 1 et 2, document parlementaire n° 4763/1.

cependant plus à l'organisation du travail de certains employés, car il nécessite un minimum d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps, et exclut notamment tout travail posté. À travers l'étude des conventions collectives et avenants de branche entré(e)s en vigueur en 2005 et 2006, il apparaît que les branches « employés » sont plus représentées dans l'utilisation de cette forme de flexibilité du temps de travail (cf. *infra*).

Comme mentionné ci-dessus, l'horaire mobile accorde au salarié une certaine liberté. Il s'ensuit cependant, que cette liberté est, dans une certaine mesure, très encadrée.

3.1.2. Limites à la liberté du salarié

Le salarié bénéficiant du système de l'horaire mobile est limité par certaines contraintes.

Tout d'abord, l'aménagement personnel des horaires de travail trouve ses limites dans la durée légale du travail. Celle-ci ne pourra excéder quarante-huit heures par semaine et dix heures par jour.

Ensuite, le salarié est également limité par le règlement sur le fonctionnement d'horaire mobile. Celui-ci sera défini le plus souvent au niveau subordonné (*i.e.* l'entreprise) et devra définir des plages fixes de travail où la présence du salarié est indispensable au bon fonctionnement du service et des plages mobiles où le salarié aura le loisir d'être présent ou non sur son lieu de travail.

Enfin, la troisième limite concerne les intérêts de l'entreprise, mais également ceux des autres salariés. La loi de 2002 précise en effet que, si « *ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles* », il devra respecter les « besoins de service » ainsi que les « désirs justifiés des autres salariés »¹⁵³. Ainsi, dans cette plage horaire dite mobile, un juste équilibre devra être trouvé, tout comme pour le POT, entre les désirs du salarié concerné, mais également les besoins des autres salariés, si ceux-ci sont justifiés, ainsi que les besoins de l'entreprise.

3.2. ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Le tableau 10 présente de façon synthétique les secteurs prévoyant l'introduction d'un horaire mobile, sa date d'introduction, ainsi que son articulation avec le POT et, le cas échéant, ses caractéristiques.

¹⁵³ Exemple (CCT assurance de 2002) : « *s'il existe un horaire mobile, les employés sont libres de gérer dans le cadre d'un horaire mobile leur emploi du temps selon leurs désirs et contraintes personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés* ».

Tableau 10 : Système alternatif / complémentaire / unique avec le POT

Branches	Date d'introduction	Système alternatif/ complémentaire/ unique avec le POT	Particularités
Ouvriers			
Secteur social	a. 2006	alternatif	
Employés			
Assurance	2002	complémentaire	Le POT se situe au niveau de l'entreprise et organise le système d'horaire mobile
Secteur social	a. 2006	alternatif	
DocB17_6_A-20	2005 ¹⁵⁴	unique ¹⁵⁵	Existence de l'horaire mobile simplement mentionnée
Personnel			
Établissements hospitaliers luxembourgeois	2005 ¹⁵⁶	complémentaire	Peuvent introduire pour un service défini un horaire journalier mobile

Parmi les dix-huit conventions collectives de branche étudiées, cinq seulement prévoient un horaire mobile ; l'une d'entre elles est applicable aux ouvriers (Secteur social), trois aux employés (Secteur social, Assurance et DocB17_6_A-20) et une à l'ensemble du personnel (EHL). Si la loi précise que le règlement d'horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail comme c'est le cas dans le secteur DocB17_6_A-20, il peut être également une alternative à celui-ci (Secteur social) ou être complémentaire à celui-ci (Assurance et EHL).

Dans le système complémentaire présent dans les branches Assurance et Etablissements hospitaliers, il faut noter que c'est le plan d'organisation du travail lui-même -ou son équivalent- qui organisera le système de l'horaire mobile. Dans le système alternatif du secteur social, c'est le régime de travail d'un service (RTS) qui pourra prévoir, alternativement au système de Plan de travail initial, le fonctionnement d'un horaire mobile.

Dans ces deux cas, le recours à l'horaire mobile est choisi par le niveau subordonné (ici l'entreprise ou le service).

¹⁵⁴ Date de début de l'étude pour ce secteur.

¹⁵⁵ Considérant la réglementation prévue par la convention collective de travail sectorielle.

¹⁵⁶ Date de début de l'étude pour ce secteur.

CONCLUSION

Sur l'ensemble des conventions collectives étudiées, six, soit un tiers, ne font mention ni d'une organisation flexible du temps de travail (i.e. période de référence), ni d'une négociation ayant eu lieu sur cette thématique. Ce chiffre peut paraître élevé compte-tenu du fait que l'obligation de négocier n'est ici qu'une obligation de moyens et que la simple mention, au sein de la convention collective de travail ou de son avenant, du fait que les parties ont bien négocié sur cette thématique mais qu'elles ne sont pas parvenues à un accord, serait suffisante pour remplir l'obligation légale.

Il faut cependant noter que les signataires des douze autres conventions ont bien négocié sur ce point et, surtout, que la négociation a donné lieu à un résultat significatif. En effet, à travers l'étude de ces conventions ou avenants, on découvre des systèmes d'organisation flexible du temps de travail souvent très élaborés, parfois même fort complexes. Il faut également noter que l'utilisation d'une période de référence n'est pas adaptée à toutes les entreprises ou tous les secteurs d'activité. Son utilisation nécessite en effet une « fluctuation réelle de l'activité¹⁵⁷ » de l'entreprise. Ainsi, l'ensemble des secteurs ne peut justifier une telle utilisation.

La loi PAN de 1999 a ainsi favorisé la mise en place de systèmes flexibles du temps de travail, mais a également permis de rendre « visibles » des systèmes existant dans certains secteurs ou certaines entreprises mais qui n'étaient pas inscrits au niveau conventionnel.

Il reste à savoir si l'objectif poursuivi de ces dispositions, c'est-à-dire la lutte contre le chômage, a bien été atteint.

¹⁵⁷ Document parlementaire n° 4459/ 18, *op.cit.*

PARTIE 2 : LUTTE CONTRE LE CHOMAGE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET TRAVAILLEURS AGES

Roland MAAS

INTRODUCTION

Le maintien et l'augmentation de l'emploi, le maintien en activité des travailleurs âgés, ainsi que la lutte contre le chômage se trouvent au centre de la politique de l'emploi préconisée par les PAN. Deux objectifs principaux sont ainsi visés :

- l'adaptation aux contraintes économiques et
- un impact positif sur le maintien dans l'emploi et la création d'emplois.

Les partenaires sociaux ont été invités à discuter de ces objectifs dans le cadre des négociations des CCT. Cette politique en faveur de l'emploi est non seulement caractérisée par le passage de mesures passives à des mesures actives, mais aussi par un ciblage précis de groupes vulnérables sur le marché de l'emploi, comme les jeunes et les chômeurs de longue durée ou encore les travailleurs âgés. Ces derniers sont particulièrement visés par l'article L. 162-12 (4) du Code du travail. En ce qui concerne la « capacité d'insertion », les mesures indiquées dans le PAN sont, entre autres, l'accroissement des possibilités de « nouveaux départs » par des stages, des formations et des expériences professionnelles. Une partie de ces mesures ont été mises en place, entre autres, via la réforme des mesures d'insertion de l'Administration pour le développement de l'emploi (ADEM) après l'introduction du PAN et par la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi¹⁵⁸.

Les mesures du PAN concernant l'« adaptation des entreprises » incitent les partenaires sociaux à moderniser l'organisation du travail par l'annualisation du temps de travail, une

¹⁵⁸ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi, Mémorial A n° 239 du 29 décembre 2006.

réduction du temps de travail (par des jours de congé supplémentaires, l'interruption de carrière) ou la formation professionnelle continue (FPC).

L'intervention du Fonds pour l'emploi incite les entreprises à procéder à la mise en œuvre de certaines mesures, par exemple, si une CCT prévoit une réduction du temps de travail avec l'objectif d'embaucher des chômeurs (art L.526-1 du Code du travail) ou encore, si un salarié âgé de plus de quarante-neuf ans accomplis passe d'un travail « temps plein » à un travail « temps partiel » accompagné de l'embauche d'un demandeur d'emploi. Le Fonds pour l'emploi subventionnera dans ce cas l'entreprise (art. L. 526-2 du Code du travail)¹⁵⁹. Ces mesures feront l'objet de recherches futures.

Un autre instrument mobilisé par le PAN, visant les travailleurs âgés et les demandeurs d'emploi, est l'utilisation de la préretraite et plus particulièrement de la préretraite progressive. Notons enfin que la prolongation de la vie active est directement visée par la réforme du système de pension en cours.

Avant de procéder à l'analyse, rappelons que dans une précédente étude, A.C.O.R.D. International analyse déjà l'impact de la loi PAN à travers les CCT. L'encadré n°3 rappelle les principaux résultats concernant l'impact de la loi PAN du 12 février 1999 sur le taux d'emploi jusqu'en 2002.

Encadré 3 : Principaux résultats de l'étude A.C.O.R.D. International

« L'analyse contextuelle sur l'évolution de l'emploi suivant les régimes conventionnels d'une part et par rapport à l'économie générale avant et après l'entrée en vigueur de la loi du 12 février 1999, appelée loi du PAN, d'autre part, permet de dégager les principaux constats suivants :

De manière générale, en présence d'une progression de l'occupation salariale de 18.5 %, il y a eu un taux de progression de l'occupation salariale de 5.7 points plus élevé dans les entreprises où sont applicables des conventions collectives de travail.

Ceci explique que le taux de couverture de l'occupation salariale relevant des conventions collectives de travail est passé de 41.1 % en 1998 à 43.1 % en 2001. Dans ce contexte, ce sont surtout les salariés masculins (49 %) et les ouvriers (56.3 %) qui bénéficient des régimes collectifs de travail et qui ont connu la progression la plus significative en termes d'occupation.

De manière spécifique, le rapport entre les occupations couvertes par des conventions collectives de travail des types individuels et sectoriels est resté plutôt stable entre 1998 et 2001, soit de 29% et de 71 %.

¹⁵⁹ Anciennement les articles 43 et 44 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage ; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage, Mémorial A n° 34 du 30 juin 1976.

En particulier, c'est essentiellement dans le cadre des entreprises individuelles couvertes par des conventions collectives de travail renégociées depuis la mise en œuvre de la loi du PAN, que l'accroissement le plus dynamique de l'occupation salariale est noté, tandis que dans le cadre des accords de branche renégociés, la progression du taux de couverture est légèrement plus lente, en l'absence d'un secteur important et en essor d'effectifs qui est celui des transports routiers. Ce secteur est en procédure de renégociation. »

Source : A.C.O.R.D. International, 2002.

Remarquons enfin que le thème des travailleurs âgés n'apparaît pas dans le thème concernant le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage dans la loi PAN de 1999. Ce n'est que dans la loi du 30 juin 2004, que la problématique des travailleurs âgés a été ajoutée dans le paragraphe qui concerne le maintien dans l'emploi et la lutte contre le chômage.

1. LUTTE CONTRE LE CHOMAGE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET TRAVAILLEURS AGES DANS LES CCT D'ENTREPRISE

Dans cette partie nous allons aborder la dimension de l'emploi à l'exemple de différents sous-thèmes.

L'article 20 (4) de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail prévoit que les négociations de CCT portent obligatoirement sur :

« les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans ; les Lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations »

Le tableau ci-dessous donne un aperçu général de la présence des sous-thèmes dans les CCT d'entreprise.

Tableau 11 : Aperçu général des résultats de l'analyse du thème

	Sous-thèmes	Documents	Entreprises
1	PAN / loi 2004, loi 1965 ou sujet discuté	55 (28 références au PAN /33 thèmes discutés) ¹⁶⁰	43 (22/21)
2	Pratiques d'embauche	80	68

¹⁶⁰ 28 textes mentionnent directement la loi PAN ou la loi de 2004 (ou encore celle de 1965) en lien avec le thème, et 33 textes indiquent que le thème de la lutte contre le chômage et le maintien dans l'emploi a été abordé au cours des négociations.

3	Licenciement collectif	89	81
4	Préretraite	58	47
5	Congé sans solde	36	28
6	Congés pour ancienneté	74	73

Il ressort du tableau que les dispositions concernant les licenciements collectifs sont les plus fréquentes dans les CCT d'entreprise, suivies des pratiques d'embauche et ensuite des dispositions relatives à la préretraite.

Nous allons par la suite, présenter, à travers quelques exemples concrets, comment les entreprises abordent les différents sous-thèmes.

1.1. LA REFERENCE AU PAN, LA LOI DU 12 JUIN 1965 OU A LA LOI DU 30 JUIN 2004

Concernant le thème de l'emploi, les CCT de 22 entreprises se réfèrent à la loi du 12 février 1999 relative à la mise en œuvre du PAN ou à la loi de 2004 relative aux relations collectives de travail.

La plupart des énoncés se prononcent, de façon générale, sur les efforts fournis par les partenaires sociaux par rapport aux Lignes directrices ou à la loi de 2004.

Les travailleurs âgés n'ont pas été mentionnés, sauf de façon indirecte, dans les cas où les partenaires sociaux se sont référés au PAN. Il reste que ces présuppositions devront être vérifiées par des enquêtes plus ciblées auprès des partenaires sociaux au niveau des entreprises, mais aussi, au niveau des branches. En revanche, quelques entreprises ont précisé si elles ont ou non engagé ou licencié du personnel :

[DOCE043_5_A_O_034]

« Les efforts des parties en vue du maintien de l'emploi et de la réduction de chômage ont été passés en revue. Depuis les dernières négociations collectives, l'effectif de l'entreprise a augmenté sensiblement surtout en ayant recours aux stages d'insertion. [L'entreprise « DOCE043_5_A_O_034] continuera d'utiliser à l'avenir au maximum des opportunités offertes par le PAN. »

[DOCE063_5_A_P_050]

« Les dispositions du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ont été discutées et il en sera tenu compte dans la politique d'embauche. »

D'autres exemples précisent que les entreprises ne procéderont pas à des embauches futures : [DOCE076_6_C_O_060] « *Concernant l'accroissement de l'emploi les partenaires sociaux n'envisagent pas une augmentation de l'effectif du personnel ouvrier* » ou encore [DOCE135_6_C_P_99] « *D'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien de l'emploi et la lutte contre le chômage (...). Il est constaté que [l'entreprise « DOCE135_6_C_P_99 »]¹⁶¹ a adapté son besoin en ressources humaines à l'évolution économique en général. Au cours de l'exercice précédent, [l'entreprise « DOCE135_6_C_P_99 »] n'a pas recouru à des licenciements économiques.* »

En ce qui concerne les discussions que les partenaires sociaux ont éventuellement eues sur le sujet « lutte contre le chômage, maintien de l'emploi et travailleurs âgés », 33 CCT ou avenants, concernant 21 entreprises, peuvent être recensés. L'exemple suivant illustre bien les résultats de la prise en compte de la thématique de l'insertion des demandeurs d'emploi lors des négociations d'une CCT :

[DOCE134_6_C_E_098]

« *Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi chez l'employeur, ce dernier va essayer d'avoir recours, dans la mesure du possible, à des demandeurs d'emploi résidents lors de ses actions de recrutement de personnel nouveau* ».

1.2. PRATIQUES D'EMBAUCHE

Les pratiques d'embauche des entreprises peuvent avoir des effets sur la lutte contre le chômage, par exemple, à travers le recours à des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ADEM, ou moyennant l'utilisation des dispositifs publics d'aides à l'embauche. Nous nous sommes par conséquent intéressés à la manière dont les embauches sont définies dans les CCT d'entreprise, notamment en ce qui concerne la relation avec l'ADEM.

Presque toutes les CCT renvoient à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dans le cadre du paragraphe dédié à l'embauche. En ce qui concerne les pratiques d'embauche et la relation à l'ADEM, 73 entreprises retiennent (85 CCT ou avenants) que l'embauche d'un nouveau salarié se fait dans le respect de la législation en vigueur et à travers une collaboration avec l'ADEM. Cette formule générale est, dans quelques cas, complétée par des précisions concernant :

¹⁶¹ Idem.

- L'état de santé (2 entreprises) :
« Dans le cas où un travailleur aurait caché volontairement des faits ou états ayant eu, ou pouvant encore avoir, une influence soit sur son état de santé soit sur sa condition physique et cela soit au médecin, soit au personnel d'encadrement, pour quelque raison que ce soit, il pourra être licencié dans les conditions prévues par la loi » [DOCE143_6_C_O_103]
ou encore « (...) sous la condition de l'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par le Médecin du Travail » [DOCE012_5_C_P_010]
- Le droit d'engager des personnes qui ne sont pas inscrites à l'ADEM (5 entreprises)
« Il est loisible à l'Employeur d'embaucher du personnel qui n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi » [DOCE097_6_C_P_079].
- La déclaration obligatoire à l'ADEM (1 établissement) « En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'Emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance. » [DOCE091_6_C_O_074]
- La possibilité d'engager des travailleurs intérimaires (1 entreprise) « [L'entreprise « DOCE108_6_C_E_085 » pourra embaucher, à terme, les personnes ayant fait preuve de leur compétence et de leur implication lors de leur(s) contrat(s) de mise à disposition. Le nombre d'embauches sera fonction du niveau d'activité de l'entreprise, celui-ci devant s'apprécier à moyen terme ». [DOCE108_6_C_E_085]
- Des priorités d'embauche, soit si les personnes dans une cellule de reclassement correspondent au profil recherché (1 cas) [DOCE166_6_C_O_119] ou encore « préférence sera donnée aux ressortissants de l'Union européenne » (1 cas) [DOCE132_6_C_O_097]

1.3. LES DISPOSITIONS EN MATIERE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

81 entreprises ont introduit un paragraphe concernant les mesures à prendre en cas de licenciement pour des problèmes économiques, des rationalisations ou des restructurations et presque la totalité de ces 81 entreprises précise l'information et la consultation de la délégation du personnel, du comité mixte ou des syndicats contractants. Cette disposition centrale est souvent complétée par un renvoi à la législation à appliquer. Presque la moitié des textes analysés prévoit que la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de

l'emploi est à appliquer¹⁶² (certaines entreprises indiquent uniquement que la législation en vigueur est à appliquer) :

« Avant tout licenciement collectif et avant l'introduction de travail réduit, résultant de la réduction de la production, d'arrêt d'exploitation ou de manque de travail, la délégation, le comité mixte ainsi que le syndicat signataire doivent être informés et entendus en temps utile. Les parties contractantes s'efforcent d'arriver par le moyen de négociations à une solution acceptable pour tous les concernés, conformément aux dispositions de la loi du 23 juillet 1993 sur les licenciements collectifs ». [DOCE101_6_A_O_080]

Certaines CCT renvoient dans le cadre de licenciements économiques à d'autres lois, par exemple :

- La loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers¹⁶³ (abrogé par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail¹⁶⁴, elle-même modifiée par plusieurs lois et puis abrogée par l'introduction du Code du travail en 2006) ;
- La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
- La loi du 15 mai 1995 portant modification 1. de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat du travail 2. La loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi ;
- Finalement, trois textes mobilisent les articles L.166-3 ; L.166-4 ou L.166.1 à L.166-9 du Code du travail concernant les licenciements collectifs¹⁶⁵.

En ce qui concerne le licenciement collectif, peu de CCT en proposent une définition. Les quelques CCT qui le font reprennent la législation en vigueur (article L.166-1 du Code du travail) : il s'agit de 7 licenciements en 30 jours ou de 15 en 90 jours. En revanche, il existe d'autres définitions dans quelques très rares cas comme 10 licenciements endéans les 30 jours ou 20 en 60 jours.

Dans l'exemple suivant, l'entreprise déclenche une procédure à partir de 5 licenciements :

¹⁶² Loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A n°54 du 28 juillet 1993.

¹⁶³ Loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers, Mémorial A n°35 du 30 juin 1970.

¹⁶⁴ Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, Mémorial n°35 du 5 juin 1989.

¹⁶⁵ Code du travail, Livre premier, Titre IV, Chapitre VI, Le licenciement collectif.

[DOCE123_6_A_P_091]

« Si pour des raisons structurelles et/ou conjoncturelles, un nombre supérieur à cinq salariés devient excédant, l'employeur et la délégation s'engagent à élaborer ensemble des modalités pour le transfert, la reconversion, le recyclage de ces salariés ou des indemnités forfaitaires en cas de départ ».

Dans le cadre des mesures pour limiter l'impact social des licenciements, les partenaires sociaux ont, dans certains cas, négocié quelques critères à respecter en cas de congédiements.

Les critères sont les suivants :

- l'âge ;
- l'ancienneté ;
- la situation sociale ;
- la charge familiale.

Quelles mesures sont prévues dans les CCT ? Dans quelques cas, les partenaires sociaux retiennent dans les CCT des pistes à poursuivre ou proposent des solutions.

Ces solutions et mesures proposées sont les suivantes :

- la négociation de procédures spéciales « extralégales » pour amoindrir l'impact social ;
- la production de certificats de travail ;
- la consultation ou la prise de contact avec l'ADEM et le Ministère du travail ;
- la négociation de plans sociaux ;
- le paiement d'indemnités ;
- le recours au chômage partiel ou au chômage technique ;
- le transfert, la reconversion et le recyclage ;
- la priorité d'embauche (surtout pour les personnes ayant été licenciées pour raison d'incapacité de travail) ;
- le recours au prêt temporaire de main d'œuvre.

Notons à la fin, qu'une entreprise a mis en place un « Fonds de chômage » dont l'objectif est de garantir l'emploi. Ce Fonds est géré par une association sans but lucratif spécialement créée à cet effet. Il est alimenté par des moyens financiers provenant de l'entreprise et du personnel. Le conseil d'administration de l'a.s.b.l. est composé paritairement par des membres de la direction de l'entreprise et du personnel.

1.4. LA PRERETRAITE

Les travailleurs âgés sont particulièrement visés par les auteurs du PAN et de la Stratégie Europe 2020. Dans un contexte de réforme du système de retraites et d'allongement de la vie

active, le maintien en emploi des travailleurs âgés est souvent promu par des dispositifs offrant un retrait partiel de l'activité professionnelle et qui permettent en contrepartie d'engager des jeunes ou des demandeurs d'emploi, par exemple la retraite progressive.

Quatre types de préretraites¹⁶⁶ permettent aux salariés de partir en préretraite sous certaines conditions.

Les différents types de préretraites qui existent au Luxembourg sont régis par les articles L.581-1 à L.589-1 du Code du travail¹⁶⁷ et sont subventionnés par le Fonds pour l'emploi :

- la préretraite-solidarité (art. L. 581-1 et suivants du Code du travail) ;
- la préretraite-ajustement (art. L. 582-1 et suivants du Code du travail) ;
- la préretraite des travailleurs postés et des salariés de nuit (art. L. 583-1 et suivants du Code du travail) ;
- la préretraite progressive (art. L. 584-1 et suivants du Code du travail).

En général, l'accès à la préretraite est soumis à certaines conditions, par exemple, une condition d'âge (57 ans accomplis et au plus tôt trois ans avant l'ouverture du droit soit à une pension de vieillesse, soit à une pension de vieillesse anticipée)¹⁶⁸. En ce qui concerne la préretraite-solidarité et la préretraite progressive, elles doivent faire l'objet d'une clause spécifique dans une CCT ou d'une convention conclue entre le Ministère du travail et une entreprise. Pour ces deux préretraites, la participation du Fonds de l'emploi est soumise à la condition que l'entreprise en question embauche un demandeur d'emploi ou un apprenti.

La préretraite-ajustement peut être appliquée par une convention entre le Ministère du travail et une entreprise afin d'éviter des licenciements en cas de fermeture ou de restructuration de l'entreprise.

Pour pouvoir prétendre à la préretraite des travailleurs postés et des salariés de nuit, le salarié devra justifier de vingt années au moins de travail posté.

Notre analyse a mis en évidence que 47 entreprises (58 conventions collectives ou avenants) ont abordé la préretraite en 2005 ou en 2006.

La grande majorité de ces entreprises précise la possibilité de demander l'admission à la préretraite solidarité tout en citant la loi du 24 décembre 1990 sur la préretraite¹⁶⁹ :

¹⁶⁶ Nous n'avons pas pris en compte la préretraite des chômeurs indemnisés.

¹⁶⁷ Code du travail, Livre V, Emploi et Chômage ; Titre VIII, Préretraite.

¹⁶⁸ Pour une description détaillée des conditions d'accès à une préretraite, voir Code du travail.

¹⁶⁹ Loi du 27 décembre 1990 sur la préretraite, Mémorial n° 75 du 27 décembre 1990.

« Les signataires du présent contrat collectif conviennent de mettre en œuvre les dispositions de la loi du 24 décembre 1990 sur la préretraite solidarité ainsi que des lois subséquentes et d'en régler les conditions d'application dans le cadre des organes prévus par la loi » [DOCE074_6_A_P_059].

Les autres lois sont citées plus rarement (en général une fois) : la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN, la loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle¹⁷⁰ ou encore l'article L.581-1 du Code du travail.

14 entreprises ne précisent pas un type précis de préretraite, mais utilisent des termes plus généraux :

« La préretraite sera le cas échéant, appliquée conformément aux dispositions légales y relatives et sera discutée suivant les cas individuels qui se présenteront au cours de la période contractuelle. Les conditions particulières seront fixées entre la direction et les syndicats contractants » [DOCE125_6_C_P_093]

Deux CCT d'entreprise mentionnent la possibilité de bénéficier de la préretraite progressive et une seule précise la possibilité de la préretraite pour un travail posté.

Quelles sont les conditions d'accès à la préretraite retenues dans les CCT par les partenaires sociaux ? Nous les avons regroupées en trois catégories :

1. Les conditions qui découlent de la législation en vigueur. Les partenaires se sont alors limités aux dispositions décrites par la loi.
2. Des énoncés précisant que des conditions particulières seront négociées soit entre le salarié et la direction (avec la précision que le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou le syndicat contractant), ou dans des négociations entre employeur et une commission paritaire, le comité mixte ou encore les syndicats contractants. Certaines CCT ont précisé que les conditions ne peuvent pas être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur.

Ces deux aspects de l'accès aux préretraites sont indiqués dans la majorité des CCT.

3. Un nombre limité de CCT indique des précisions particulières à respecter lors des négociations :

¹⁷⁰ Loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle Mémorial A n° 65 du 11 août 1995.

- Le rappel de la condition d'âge de 57 ans au moment de la demande, ainsi que les priorités à respecter :

« Pour cela, il faudra que le salarié âgé de 57 ans révolus introduise une demande écrite au moins trois mois au plus tard avant la date présumée de l'admission à la préretraite. (...) Conformément aux dispositions du Code du travail actuellement en vigueur, le Comité mixte sera amené à traiter la demande suivant les critères de priorités préalablement établis. Ces critères de priorités, définis par le Comité mixte, devront conférer un rang de priorité absolue aux salariés justifiant 480 mois de travail au moins constatés par l'affiliation obligatoire à l'assurance pension ».
[DOCE113_6_C_O_090]

- Le remplacement en cas de départ peut aussi être précisé de différentes manières :
« Le poste vacant par le départ d'un salarié en préretraite-solidarité ne sera pas nécessairement offert à la personne assignée par l'Administration de l'Emploi et répondant aux critères d'engagement de la société, mais la société lui offrira un poste en fonction de ses besoins de service ». [DOCE145_6_C_E_048]

D'autres entreprises ont indiqué que le départ sera remplacé par *« soit un demandeur d'emploi sans emploi sous le couvert d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage qui lui est assigné par les services de placement de l'Administration de l'emploi ; soit un salarié ou apprenti provenant d'une entreprise confrontée à des difficultés structurelles et exposé au risque d'un licenciement »* [DOCE091_6_C_O_074], ou encore par une *« embauche équivalente »* [DOCE140_6_A_E_045].

- Des limites à l'accès à la préretraite dépendant de la taille de l'entreprise :

« Toutefois, en raison de la modeste taille de l'entreprise et afin de ne pas mettre en péril son activité, le recours à la « préretraite solidarité » est conditionné comme suit :

- a) Le candidat à la préretraite devra déclarer, par écrit, (...) ses intentions (...) au moins six mois avant la date présumée de son départ.*
- b) Le nombre maximum d'ouvriers pouvant accéder au bénéfice de la préretraite est limité à 2 par année calendrier ».* [DOCE130_6_C_O_095]

La limite peut aussi être exprimée en pourcentage de l'effectif *« l'admission à la préretraite peut être suspendue par l'employeur aussi longtemps que le nombre de*

salariés déjà admis à la préretraite excède 5 % de l'effectif des salariés occupés par la société ». [DOCE155_6_A_O_110]

La préretraite progressive est très peu retenue par les partenaires sociaux dans les CCT analysées (2 cas). En revanche, les CCT qui ne se limitent pas automatiquement à la retraite solidarité en se référant de façon générale aux dispositions légales en vigueur se donnent plus de marge de manœuvre.

1.5. LE CONGE SANS SOLDE

Le congé sans solde est une des mesures prévues par le PAN qui permet de libérer temporairement des postes de travail pouvant être remplacés par des demandeurs d'emploi ou des stagiaires.

Le PAN de 1998 retient que *« Le Gouvernement et les partenaires sociaux considèrent qu'il y a des possibilités d'accroître la capacité d'insertion professionnelle par des approches innovantes, y compris la rotation de tâches, dans des domaines tels que le travail à mi-temps, le congé sans solde (...), ou le remplacement du personnel temporairement absent, où, chaque fois, le personnel absent sera remplacé par des chômeurs »* (PAN 1998, p.16).

Le congé sans solde a été traité dans 27 des 124 entreprises dont la CCT ou un avenant est entré vigueur en 2005 ou en 2006 (35 CCT).

Un tiers des entreprises ayant prévu le congé sans solde se limitent à une formule très courte indiquant que le congé sans solde est soumis à l'accord de la Direction :

« Sur demande d'un collaborateur, la Direction analysera la possibilité d'accorder un congé sans solde. Ce congé sans solde ne peut être accordé qu'exceptionnellement par la Direction ».
[DOCE050_5_A_P_040]

En ce qui concerne la durée des congés sans solde, elle varie de cinq jours à deux ans.

Nous avons en effet identifié des durées de cinq jours, d'un mois, de six mois, d'un an et un maximum de deux ans.

Lorsque la durée est de deux années, la demande initiale est d'une année et doit être renouvelée.

Certaines entreprises précisent que le congé sans solde ne peut être ni interrompu ni abrogé.

Concernant les motivations exigées pour être admissible à un congé sans solde, il existe, à côté d'énoncés généraux, dix entreprises indiquant que le congé sans solde peut être pris après le congé de maternité, le congé d'accueil ou après une naissance. Sont aussi cités les motifs pour raisons personnelles, professionnelles, familiales, de formation, ainsi que pour l'éducation d'un (ou de plusieurs) enfant(s) âgé(s) de moins de quinze ans.

Certaines entreprises procèdent à une suspension du contrat de travail et d'affiliation à la sécurité sociale (sauf si le congé sans solde ne dépasse pas les cinq jours). La perte de l'avancement est parfois précisée, mais il peut aussi être précisé que l'ancienneté du salarié concerné et son contrat sont maintenus.

Les autres modalités précisées dans les CCT sont les suivantes :

- le droit d'accès au congé sans solde ;
- la garantie de réemploi ;
- le calcul du 13^e mois est proratisé selon le moment du départ et du retour ;
- l'accès au congé sans solde avec limite (si 10% de l'effectif de l'entreprise bénéficient au moment de la demande de congés spéciaux).

1.6. CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR ANCIENNETE

Une action ciblant directement les conditions des travailleurs âgés est le congé supplémentaire pour ancienneté.

Sur les 124 entreprises analysées, 63 prévoient un congé pour ancienneté dans leur CCT.

Par contre, le nombre et les modalités d'application varient selon les entreprises en fonction de la taille ou du secteur d'activité.

La pratique des congés pour ancienneté est caractérisée par une grande hétérogénéité des modalités et des critères appliqués :

- Le nombre de jours de congé supplémentaire varie de 1 à 8 jours.
En procédant à des regroupements, il ressort de cela qu'il y a deux grands groupes de nombre de jours de congé pour ancienneté. Près de la moitié des entreprises offrent de 1 à 2 jours de congé supplémentaire et l'autre moitié de 3 à 4 jours. Quelques entreprises offrent 5, 6 et dans de très rares cas, 7 ou 8 jours de congé pour ancienneté.
- Il existe deux types de congé pour ancienneté :

- Un congé basé effectivement sur l'ancienneté des services prestés au sein de l'entreprise. Dans ce cas, les tranches d'application varient fortement : soit elles sont appliquées en tranches d'ancienneté de 5 ans (la pratique la plus utilisée), soit les CCT indiquent le recours à d'autres systèmes de calcul basés sur des tranches plus ou moins longues.

Certaines entreprises donnent déjà un congé supplémentaire à partir de 5 années de service, d'autres ne le font qu'après plus de 20 ans d'ancienneté.

- Un congé basé sur l'âge du salarié. Cette méthode vise plus directement les travailleurs âgés. Cette pratique comporte également beaucoup de variations dans son application : le congé supplémentaire peut être accordé après 40, 50, 55, 60 ou 65 ans.
- Il est à noter que certaines entreprises appliquent les deux systèmes en même temps.
- Aussi, dans de très rares cas, la CCT précise que si le nombre de jours de congé légal est augmenté, le congé supplémentaire pour ancienneté sera supprimé.

2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI, LUTTE CONTRE LE CHOMAGE ET TRAVAILLEURS AGES DANS LES CCT DE BRANCHE

Dans cette partie, nous présenterons les résultats de l'analyse des conventions collectives de travail des branches faisant partie du champ d'analyse. L'analyse portera sur les mêmes thèmes que celles des CCT d'entreprise.

Tableau 12 : Aperçu général des résultats de l'analyse par thème en 2005 et 2006

	Sous-thèmes	Branches
1	Référence PAN/ loi 1965 / loi 2004 ou sujet discuté	9
2	Pratiques d'embauche	7
3	Licenciements collectifs	9
4	Préretraite	5
5	Sans solde	4
6	Congé ancienneté	10

2.1. LA REFERENCE AU PAN, LOI DU 12 JUIN 1965 ET LA LOI DU 30 JUIN 2004

La moitié des secteurs font référence au PAN, à la loi du 12 juin 1965, à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ou indiquent le résultat des discussions en lien direct avec le thème. Voici, à titre illustratif, un extrait de la CCT du secteur des peintres :

« En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail, les signataires de la présente convention s'engagent à favoriser les Lignes directrices du Plan d'Action National en faveur de l'Emploi en ce qui concerne la politique de formation, l'insertion des chômeurs et le développement des possibilités de formation tout au long de la vie. A cet effet, elles analyseront les mesures ainsi créées et feront, le cas échéant, des propositions de développement de mesures nouvelles. »

2.2. PRATIQUES D'EMBAUCHE

Huit des 22 CCT analysées mentionnent le recours à l'ADEM concernant l'embauche de nouveaux salariés.

Par exemple, la CCT des « Agents de sociétés de service de sécurité et de gardiennage » précise :

« Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la convention collective (...). Les partenaires soulignent néanmoins les efforts réalisés par les entreprises du secteur en organisant, ensemble avec l'Administration de l'emploi et le CNFPC, une formation spécifique pour agents de sécurité permettant la (ré)insertion de demandeurs d'emploi résidents. »

Les autres CCT de branche renvoient soit à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail soit aux dispositions légales en vigueur.

2.3. LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Neuf des CCT analysées prévoient des mesures en cas de licenciements collectifs :

La majorité d'entre elles renvoie, en cas de problèmes économiques, à la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi¹⁷¹ ou à la loi du 15 mai 1995 portant 1)

¹⁷¹ Loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A n° 54 du 28 juillet 1993.

modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ; 2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi¹⁷².

Certaines branches précisent des mesures spécifiques en cas de difficultés économiques :

- Le secteur social prévoit dans le cas d'une externalisation d'un service, des procédures de maintien de l'emploi en différenciant entre des services avec plus et moins de 100 salariés. Dans le cas d'un service avec plus de 100 salariés, la CCT prévoit une garantie sans perte de revenu. Pour les établissements ayant moins de 100 salariés, l'employeur essaiera de maintenir les personnes concernées par des mutations internes sans perte de revenu.
- La branche des mécaniciens de machines d'agricoles prévoit des priorités d'embauche en cas de problèmes économiques : « *Les ouvriers licenciés pour cause d'un manque de travail, gardent une priorité d'embauche pendant un an* »¹⁷³.
- Finalement, le secteur « DOCB17_6_A_20 » prévoit pour les employés, en cas de problèmes économiques, des mesures de reconversion, de reclassement et de recyclage. Des procédures impliquant la commission paritaire sont prévues pour le cas où le salarié refuserait un reclassement : « *Les cas litigieux se produisant, le cas échéant, lors de dénonciations de traitements ou du refus d'accepter un poste de travail offert, sont traités au niveau de la division par une commission de six membres en vue d'un règlement à l'amiable.* »

2.4. LA PRERETRAITE

4 (7 CCT) des 18 secteurs analysés, soit, 7 CCT, offrent à leurs salariés la possibilité de bénéficier d'une préretraite. Comme pour les entreprises, la préretraite la plus visée est la préretraite-solidarité. Un seul secteur « DOCB17_6_A_20 » aborde la préretraite en termes généraux.

En ce qui concerne les critères d'admission à la préretraite solidarité, le secteur des « Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage » exige 20 années de service avant la possibilité d'introduire une demande d'admission. Le secteur des garages rappelle l'âge de départ (57 ans) tel que prévu par la loi.

¹⁷² Loi du 15 mai 1995 portant 1) modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ; 2) modification de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A n° 43 du 29 mai 1995.

¹⁷³ Traduit par nous.

Les critères d'admission dans le secteur social ainsi que dans celui des établissements hospitaliers sont à établir « *au sein de chaque établissement en vertu des dispositions de la loi* ».

Il y a donc une minorité de branches analysées qui prévoient la possibilité de bénéficier d'une préretraite. La préretraite progressive, qui doit agir en faveur du maintien en emploi des travailleurs âgés, n'est pas mentionnée.

2.5. LE CONGE SANS SOLDE

Très peu de secteurs dont la CCT a été négociée ou renouvelée en 2005 ou 2006, contiennent une disposition concernant le congé sans solde. Quatre des 18 branches (5 CCT) donnent la possibilité de prendre un congé sans solde. Un secteur (celui des assurances, voir plus loin sous « dispositions spécifiques ») prévoit la mise en place d'un congé sans solde dans le cadre du maintien en emploi.

Les secteurs SAS¹⁷⁴ et EHL proposent 3 types de congé sans solde :

- Le congé sans solde consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil ou à un premier congé parental :
Ce congé sans solde est un droit. Il est d'une durée d'un an s'il est pris consécutivement à un congé de maternité ou un congé d'accueil, et il est de 6 mois s'il est pris après le premier congé parental. Ce congé sans solde compte pour les avancements.
- Le congé sans solde pour motifs spécifiques :
Ce congé sans solde peut être accordé soit pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans soit pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées. Ce congé peut être pris pour une durée allant de trois mois à trois ans.
- Le congé sans solde sans motifs spécifiques :
Afin de pouvoir bénéficier de ce congé sans solde, il faut avoir travaillé 5 ans de façon ininterrompue pour le même employeur. Le congé est attribué pour une durée d'un an et une seule fois. Le salarié a un droit de réintégration. Ce congé sans solde ne compte pas pour les avancements.

¹⁷⁴ Secteur d'aide et de soins.

Le secteur de la pharmacie propose quant à lui également trois congés sans solde. Le congé sans solde peut être accordé :

- consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil ou s'il est pris après le premier congé parental ;
- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans ;
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Le congé sans solde ne compte pas pour les avancements dans la grille de rémunération et le salarié n'est pas affilié à la sécurité sociale par les employeurs.

La CCT des ouvriers de l'État renvoie à la loi PAN du 12 juin 1999 en cas de motifs familiaux.

2.6. LE CONGE D'ANCIENNETE

Dix (12 CT) secteurs prévoient des congés d'ancienneté pour leur personnel avec un minimum d'un jour et un maximum de 4 jours.

En ce qui concerne les critères d'attribution, il existe, comme pour les entreprises, deux pratiques : l'une se base sur l'ancienneté et l'autre sur l'âge.

Un secteur indique un double critère pour obtenir les jours de congé pour ancienneté : être âgé de 45 ans, respectivement 50 ans, et avoir travaillé pendant au moins 10 ou 25 ans pour le même employeur.

2.7. QUELQUES DISPOSITIONS SPECIFIQUES CONCERNANT LE THEME ANALYSE

Certaines branches prévoient des mesures, ou ont entamé des négociations, qui prennent en compte soit la lutte contre le chômage, soit le maintien en emploi des travailleurs âgés :

- Le secteur social (employés) prévoit que « *les employés âgés de 40 ans ou plus et ayant travaillé pendant plus de dix ans dans un groupe de vie d'un centre d'accueil sont prioritairement affectés à des postes de travail ne comportant plus de travail de nuit ou de présence de nuit, si leur qualification et leur expérience professionnelle correspondent aux exigences du poste vacant.* »
- De même, les établissements hospitaliers ont créé un groupe paritaire qui analysera, sous certaines conditions, l'introduction du système de temps de travail réduit pour les salariés quinquagénaires.

Ces deux mesures concernent directement le maintien en emploi de personnes âgées à travers une charge de travail réduite.

- La CCT des conducteurs d'autobus contient un paragraphe concernant la lutte contre le chômage en précisant l'organisation de formations :

« Lutte contre le chômage

Selon les besoins des entreprises et selon la disponibilité de la main-d'œuvre sur le marché de travail, la FLEAA¹⁷⁵ organisera l'action de formation « Formation conducteurs ».

- La CCT des ouvriers de l'État précise que *« dans le sens d'une politique d'emploi active, l'État ne procédera pas à une privatisation d'emplois. Si, dans des cas exceptionnels, une privatisation est incontournable, alors les syndicats contractants LCGB et OGB-L ainsi que la délégation du personnel doivent être entendus par le Chef de l'Administration »¹⁷⁶.*

- En cas de transfert d'entreprise, le secteur des assurances prévoit que :

« s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion (...), tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel des entreprises concernées, le tout en conformité avec la loi du 19.12.2003 sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

Au cours des deux premières années à partir de cette modification, aucune résiliation pour cause de réorganisation ou de rationalisation, ni aucune modification du contrat de travail au sens des dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne peuvent intervenir en défaveur des employés, sauf accord de la délégation du personnel. »

- Le secteur des assurances indique, à travers des dispositions diverses et transitoires, qu' *« au niveau du maintien et de la sécurité de l'emploi, les efforts et modalités de mise en œuvre continuent à être discutés par la Commission paritaire prévue à l'article 26. Les sujets suivants seront discutés en Commission paritaire :*

- *le congé sans solde,*
- *le compte épargne-temps,*
- *la formation professionnelle continue,*
- *la classification des nouveaux employés ».*

¹⁷⁵ Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars.

¹⁷⁶ Traduit par nous.

CONCLUSION

Un tiers des entreprises et la moitié des branches discutent le thème ou se réfèrent aux textes de référence concernant l'inscription de ce thème obligatoire pour les négociations. Néanmoins, deux tiers des CCT d'entreprises ont inséré dans leur CCT une clause visant les licenciements collectifs en cas de problèmes économiques. En revanche, le traitement des pratiques d'insertion et d'embauche se limite à des renvois généraux à la législation en vigueur, sans faire spécifiquement référence à l'insertion et uniquement quelques rares cas abordent directement l'insertion de demandeurs d'emploi. En ce qui concerne la préretraite, la préretraite-solidarité est la plus évoquée dans les CCT tandis que la préretraite progressive l'est beaucoup moins.

Les travailleurs âgés ne sont, en principe, pas visés spécifiquement par les partenaires sociaux, au moins dans les textes analysés, sauf dans de très rares cas. Une étude du CEPS/INSTEAD sur le vieillissement actif et les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière (Zanardelli, Leduc, 2006) a révélé que 40 % des entreprises employant des travailleurs âgés ont procédé à au moins un aménagement des conditions de travail. Bien qu'un certain nombre de CCT se réfèrent de façon générale au PAN ou à la loi du 30 juin 2004, la place des travailleurs âgés dans les négociations des conventions collectives de travail invite dès lors à des études plus fines afin de mieux comprendre comment ce sujet est traité par les partenaires sociaux.

PARTIE 3 : LA POLITIQUE DE FORMATION

Roland MAAS

INTRODUCTION

La formation joue un rôle central dans le PAN de 1998. Celui-ci l'aborde en effet à travers plusieurs Lignes directrices en visant plusieurs catégories de personnes,¹⁷⁷ et ce dans l'objectif d'agir en faveur d'une croissance du taux d'emploi des différentes catégories de travailleurs (femmes, travailleurs âgés, jeunes, etc.), de la compétitivité des entreprises et de la lutte contre le chômage.

Nous avons pris en compte les piliers suivants du PAN :

1. **Améliorer la capacité d'insertion professionnelle :**

Ce pilier vise notamment les jeunes chômeurs et les chômeurs de longue durée en leur offrant un nouveau départ et ceci, entre autres, par un accroissement des mesures de formation et d'expérience professionnelle.

Ces mesures se comprennent comme, d'une part, des mesures préventives et, d'autre part, comme des mesures d'insertion professionnelle. Les actions menées dans le cadre de ce pilier visent aussi à faciliter le passage de l'école au travail et à réduire le nombre de jeunes quittant prématurément l'école. Le PAN souligne deux caractéristiques des mesures annoncées : le passage de mesures passives à des mesures actives et l'approche de partenariat. Ainsi, il est retenu dans le PAN : *« les partenaires sociaux sont instamment invités, à leurs différents niveaux de responsabilités et d'action à conclure rapidement des accords en vue d'accroître les possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle »*. Cette mise en valeur du dialogue social en matière d'insertion et de formation est encore renforcée par le

¹⁷⁷ Nous présenterons ici uniquement les grandes lignes des réformes annoncées par le PAN de 1998. Pour avoir plus de détails, nous renvoyons aux différents rapports PAN luxembourgeois de 1999 à 2005.

fait que les partenaires sociaux sont chargés de la mission de négocier les modalités d'un système de l'apprentissage tout au long de la vie : les « *États membres et les partenaires sociaux s'efforceront de développer les possibilités de formation tout au long de la vie* ».

2. **Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs :**

L'objectif de ce pilier est la modernisation de l'organisation du travail et ceci dans le cadre du dialogue social. Le texte du PAN souligne notamment que « *les partenaires sociaux sont invités à négocier, aux niveaux appropriés, notamment au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, des accords visant à moderniser l'organisation du travail* ». L'objectif de cette modernisation est de rendre la production plus souple et plus compétitive. Ceci inclut aussi le développement de la formation tout au long de la vie.

3. **Renforcer les politiques d'égalité des chances :**

Dans le cadre des politiques menées pour promouvoir l'égalité des chances, cette mesure faciliterait la réintégration dans la vie active notamment à travers des formations pour les personnes qui réintègrent la vie professionnelle après une interruption de carrière.

Le processus du PAN a initié une série de réformes et de mesures ciblant une amélioration et une adaptation de la formation professionnelle initiale et continue dont nous ne pouvons pas présenter tous les détails dans le cadre de ce rapport. Néanmoins, les dernières années ont vu plusieurs réformes¹⁷⁸ dans les domaines de la formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie : la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle¹⁷⁹, la loi du 17 février 2009 portant introduction d'un congé linguistique ainsi que la réforme des mesures pour l'emploi des jeunes, d'abord dans le cadre de la loi PAN et puis dans le cadre de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi¹⁸⁰. Comme autres mesures importantes, nous pouvons citer l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation continue, conclu le 2 mai

¹⁷⁸ Lire aussi Roland Maas et Patrick Thill, *Synthèse de la mise en oeuvre de la Stratégie européenne de l'emploi à travers le Plan national de réforme luxembourgeois 2005 – 2008*, Gouvernance & Emploi n°10 (1^{ère} partie) et n° 11 (2^e partie), CEPS/INSTEAD, 2009).

¹⁷⁹ Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle (texte coordonné), Mémorial A n° 189 du 26 octobre 2010.

¹⁸⁰ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement, Mémorial A n° 239 du 29 décembre 2006.

2003 entre les syndicats OGB-L¹⁸¹, LCGB¹⁸² et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), déclaré d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 30 mars 2006¹⁸³, ainsi que l'introduction du congé individuel de formation par la loi 24 octobre 2007 (droit à un congé payé pour des raisons de formation¹⁸⁴).

Toutefois, le PAN renvoie aux apports concrets et mesurables des partenaires sociaux notamment en ce qui concerne les thèmes obligatoires de négociation. Considérant la formation, l'article 20 (4) de la loi du 30 juin 2004 énonce que les CCT doivent obligatoirement contenir des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives sur la politique de formation. De façon plus explicite, elle indique que :

« la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées est consigné dans la convention collective. »

Après une première lecture des CCT, nous nous sommes rendu compte de la grande hétérogénéité des formes (ou types) de formations et de l'accès aux formations dans les CCT. C'est pourquoi nous avons, dans une première étape, repéré tous les éléments qui faisaient référence à la formation dans les CCT.

Dans une deuxième étape, nous avons regroupé ces éléments selon la grille d'analyse suivante :

¹⁸¹ Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg.

¹⁸² Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond.

¹⁸³ Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Union des entreprises luxembourgeoises, d'autre part, Mémorial A n° 85 du 19 octobre 2006.

¹⁸⁴ Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation, Mémorial A n° 241 du 28 décembre 2007.

Tableau 13 : Grille d'analyse « Politiques de formation »

Référence aux textes (PAN, loi 2004)
Politique de formation / Plan de formation
Types de formation
Les congés de « formation »
Loi du 22 juin 1999 concernant le développement de la formation professionnelle continue ¹⁸⁵
Insertion / Réinsertion
Implication des IRP ¹⁸⁶

À partir de cette grille d'analyse et à partir de l'énoncé, nous avons choisi de regrouper les différentes approches que les entreprises ont mises en œuvre pour aborder la formation. Ont ainsi été pris en compte le texte de la loi et son application dans les textes des CCT. Les regroupements suivants ont été réalisés :

- Référence au PAN, à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ou à la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail en lien avec la formation :
Il s'agit de voir si la formation a fait l'objet de discussions lors des négociations collectives.
- La politique de formation en termes généraux :
Il s'agit de voir si les partenaires sociaux font référence à une politique de formation.
- Les formations inscrites dans les CCT : politique, plan, système, modèle, mesures individuelles, etc. :
Il s'agit de réaliser un inventaire des formations existantes et de leurs caractéristiques.
- La loi du 22 juin 1999 concernant le développement de la formation professionnelle continue :
Il s'agit de voir dans quelle mesure les partenaires sociaux se réfèrent à cette loi dans les CCT pour organiser la formation en entreprise ?
- L'insertion et la réinsertion :
Il s'agit de voir comment les partenaires sociaux ont pris en compte ces deux notions.
- Implication des institutions représentatives du personnel :
Il s'agit de s'intéresser aux modalités d'implication des IRP.

¹⁸⁵ Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue ; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial n° 92 du 14 juillet 1999.

¹⁸⁶ Institutions représentatives du personnel.

En ce qui concerne l'insertion ou la réinsertion, la loi prévoit une politique proactive notamment concernant les demandeurs d'emploi ou les personnes ayant eu une interruption de carrière.

La notion de politique de formation est une notion clé dans le développement de chaque activité de formation d'entreprise. L'INFPC¹⁸⁷ présente la notion de politique de formation comme un élément stratégique dans la réalisation des objectifs de développement économique et social de l'entreprise qui se justifie « par sa contribution à un processus d'ensemble de gestion et de développement des ressources humaines » dans une vision à court, moyen et long terme.

Elle est mise en œuvre à travers un plan de formation. Le tableau suivant donne des exemples d'une politique de formation :

Encadré 4 : Exemples de politiques de formation selon l'INFPC

Les politiques de formation peuvent consister à¹⁸⁸ :

- privilégier la promotion et la mobilité interne plutôt que le recrutement,
- poursuivre les efforts en matière de qualité grâce à des actions de formation aux outils de la qualité,
- permettre à tout « hiérarchique » d'être un formateur interne potentiel grâce à la formation de formateur,
- développer l'esprit d'équipe.

En définissant ses priorités, la direction de l'entreprise oriente directement le choix des stratégies de formation pour mettre en œuvre la politique de formation. En cohérence avec ces stratégies incluant l'analyse des besoins en formation des salariés, le plan de formation constitue l'outil opérationnel destiné à gérer quantitativement et qualitativement la formation en son sein.

Source : http://www.lifelong-learning.lu/Detail/Article/Comprendre/un-projet-d_entreprise/fr.

1. LA FORMATION DANS LES CCT D'ENTREPRISE

Nous allons étudier, à partir d'extraits de CCT de branche et d'entreprise, comment et de quelles façons la formation a été négociée dans le cadre des conventions collectives d'entreprises. Il s'agit d'une mise à plat, d'un inventaire des mesures de formations existantes

¹⁸⁷ Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue.

¹⁸⁸ http://www.lifelong-learning.lu/Detail/Article/Comprendre/un-projet-d_entreprise/fr.

dans les CCT d'entreprises. Cette façon de procéder sera aussi appliquée à l'analyse des formations dans les CCT de branche.

1.1. LA REFERENCE AUX TEXTES

En ce qui concerne les CCT et avenants des 124 entreprises analysées, 20 entreprises (27 CCT) font référence au PAN de 1998, la loi PAN de 1999, à la loi de 2004 concernant les relations collectives de travail ou encore la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail pour le thème concerné.

Douze des 124 entreprises ne font aucune référence à la formation dans leurs CCT pour la période analysée. En revanche, dans 38 entreprises (50 CCT) le thème de la formation a été discuté bien que chaque CCT qui aborde la formation reflète le fait que la formation a été discutée et négociée.

Certaines entreprises le font en renvoyant de manière générale aux textes de référence pour indiquer la prise en compte de l'obligation d'aborder la formation dans les négociations.

Les illustrations suivantes sont des exemples de cette référence aux textes :

[DOCE020_5_C_E_015] « *La convention est complétée par les dispositions rendues obligatoires par loi du 30 juin 2004 concernant les relations de travail* »

[DOCE039_5_A_O_031] « *Pendant la durée de la présente convention collective, les parties contractant s'engagent à discuter les dispositions prévues dans la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi* ».

Certaines CCT renvoient de façon plus claire aux obligations légales à travers un article de la convention collective :

[DOCE056_5_C_P_045]

« *Art. 25 – Obligations relatives à l'application de la loi PAN*

25.1 Conformément à la loi PAN du 12 février 1999, les partenaires ont discuté entre eux des sujets suivants :

- l'organisation du travail ;*
- la politique de formation du personnel de l'entreprise ;*
- des mesures en faveur du maintien ou de l'accroissement de l'emploi dans l'entreprise ;*

- de mesures pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux n'ont pas conclu des accords nouveaux sur ces sujets »

Un deuxième exemple d'un texte est donné par l'établissement suivant sous forme d'un avant-propos :

« Résultats des négociations collectives concernant les sujets prévus par la loi du Plan d'action national en faveur de l'emploi du 12 février 1999 :

2. La politique de formation

... les salariés de [l'entreprise] disposent des moyens de formation nécessaires à l'accomplissement de leur fonction ».

La référence aux textes n'introduit donc pas forcément un accroissement des possibilités de formation dans le cas où les moyens de formation sont jugés suffisants par les partenaires sociaux.

1.2. LA POLITIQUE DE FORMATION

Vingt-deux entreprises des 124 analysées abordent dans leur convention collective de travail la formation en termes de « politique de formation ». En revanche, si on tient compte d'autres termes utilisés comme « plan de formation » (sont aussi utilisés, mais de façon très rare, les notions « projet de formation », « dispositif de formation », « système » ou « modèle de formation »), 39 entreprises prévoient la mise en place d'une stratégie de formation. Bien qu'il existe une différence fondamentale entre les notions de « politique de formation » et de « plan de formation », la première décrit la stratégie et les objectifs visés par la formation en entreprise et la dernière sa mise en œuvre, il semble que ces deux termes soient souvent utilisés de façon interchangeable.

Certains textes sont très explicites en ce qui concerne la formation, d'autres indiquent uniquement le budget prévu pour la formation ou la mise en place d'un groupe de travail. L'extrait suivant expose de façon exhaustive la volonté de l'entreprise de définir une politique de formation :

[DOCE017_5_C_O_014]

« Nous croyons sincèrement à l'importance et à la nécessité d'une politique de formation. Pour atteindre cet objectif, l'employeur, en collaboration avec la délégation du personnel, consacre

chaque année un budget conséquent afin de permettre à nos collaborateurs une évolution constante en fonction des nouvelles tendances, techniques ou réglementations. La formation a pour but de permettre à l'employé de développer les compétences et attitudes nécessaires afin qu'il puisse contribuer de manière maximale aux objectifs de l'entreprise et à son propre développement.

La première étape en termes de formation consiste à définir un plan de formation qui se base sur les besoins de chaque employé et de l'employeur. Ces besoins en formation sont définis par le biais des éléments suivants :

- *Les entretiens d'évaluation : partant des savoirs, savoir-être et compétences nécessaires à la fonction, l'entretien a pour but de définir les points pour lesquels une évolution, une adaptation ou un accompagnement spécifique sont nécessaires. L'employé peut communiquer à son supérieur les besoins qu'il a recensés, lesquels font ensuite l'objet d'une discussion entre l'employé et son manager avant d'être communiqués aux RH.*
- *Les entretiens entre le RH et les responsables hiérarchiques qui ont lieu minimum une fois par an.*
- *Les demandes individuelles.*
- *Les changements de processus, normes, réglementations.*
- *Les observations et analyses des situations problématiques.*
- *Les changements de conditions de travail (nouvelles technologies, produits, organisations)*

Le plan de formation prend également en compte les besoins de l'année précédente qui n'auraient pas pu faire l'objet d'une formation.

La formation permet donc à chaque employé d'être plus compétent et hautement qualifié pour son poste. Par la suite, nous soutenons constamment les collaborateurs dans leur développement et tout au long de leur carrière ».

Ensuite, la CCT présente un budget dédié à la formation qui s'élève à 2,4 % de la masse salariale. La CCT précise pour différentes catégories de personnel et pour différents domaines (sécurité, environnement, informatique, langues, management, spécial) un budget spécifique.

Une autre manière de mettre en place une politique de formation exhaustive consiste à viser non seulement le personnel de l'entreprise, mais aussi l'insertion ou la réinsertion de personnes en situation de chômage ou après à une interruption de carrière, comme prévu par la loi :

[DOCE058_5_A_E_046]

« 28.2 Politique de formation

La politique de formation de (...) est mise en œuvre en respectant les attributions réservées à cet effet au Comité mixte d'Entreprise et en tenant compte de la procédure relative à la formation du personnel.

La société s'engage à mettre en place annuellement un plan de formation correspondant aux besoins du développement des domaines d'activités de (...) et permettant aux employés de maintenir et d'actualiser, tout au long de leur vie professionnelle, le niveau de leurs connaissances, qualifications et compétences.

Concernant les mesures de formation continue et/ou de réinsertion professionnelle pour les employés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été retenu que les concernés font l'objet d'un encadrement dont la durée et les modalités sont déterminées en tenant en compte de la complexité du poste et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle ainsi que de l'évolution des technologies, des outils de travail et/ou des procédés de production. Ces employés peuvent bénéficier, en cas d'intérêt, des mesures de formation continue organisées par les soins de la société.

Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi (...) [l'entreprise] s'engage à en tenir compte lors du recrutement, dans la mesure du possible, des possibilités inscrites dans la législation relative aux diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes et notamment du stage d'insertion organisé en collaboration avec l'Administration de l'Emploi. »

D'autres entreprises se limitent à des énoncés plus courts de la politique (ou d'un plan) de formation :

[DOCE100_6_C_O_080]

« *Le développement des compétences*

1. Une enveloppe budgétaire équivalente à 2 % de la masse salariale sera allouée à la mise en place de plans de formation ».

[DOCE102_6_A_P_081]

« Art. 28 -

Les modalités de la formation sont régies par la Loi du 22 juin 1999. Le plan de formation est revu avec le comité mixte ».

[DOCE100_6_C_O_080]

« *23.1 La société applique les dispositions de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la Formation professionnelle continue.*

23.2 Un groupe de travail composé de représentants de la délégation ouvrière, de la direction et du syndicat contractant élaborera un plan de formation approprié aux besoins de l'entreprise pendant la durée de la convention. »

Ces exemples illustrent bien comment une politique de formation peut être négociée et être mentionnée dans les textes : exhaustive ou limitative, avec ou sans budget prévu, limitée au personnel de l'entreprise, appliquant la loi du 22 juin 1999 concernant l'accès collectif à la formation, ou encore impliquant une politique d'insertion active.

L'implication des représentants du personnel dans la mise en place des mesures de formation sera décrite plus loin.

1.3. LES DIFFERENTES PRATIQUES DE FORMATION DANS LES CCT D'ENTREPRISE ET LEURS CARACTERISTIQUES

À côté de la mise en place d'une politique de formation, qui n'a été abordée directement que par une partie des entreprises, l'analyse des CCT a mis en exergue que la majorité des entreprises abordent la formation avec au moins une mesure qui y est relative. En revanche, un tiers des entreprises ne présente aucun élément lié à la formation dans leur CCT.

La place, la forme et le contenu des pratiques de formation varient fortement d'une entreprise à une autre. Souvent annoncés, entre autres, par des entêtes comme « Politique de formation », « Formation », « Formation professionnelle » ou encore « Formation professionnelle continue », les énoncés se trouvent aussi bien dans le texte même de la convention que dans son annexe.

Quels sont les objectifs des formations en entreprise ? Les textes analysés nous donnent un premier aperçu des objectifs poursuivis par ces formations.

Sont visés, entre autres :

La remise à niveau ; l'adaptation aux évolutions technologiques ou du métier ; la qualité du travail ; l'encadrement et l'accompagnement en cas d'embauche, d'insertion ou de réinsertion ; l'avancement ; la sécurité, l'hygiène, la santé et la propreté ; la performance ; la qualité du travail ; l'efficacité ; le bon fonctionnement de la société ; l'amélioration de la flexibilité, de la polyvalence, de l'apprentissage tout au long de la vie ; l'amélioration du

savoir-faire ; la sauvegarde et le développement de l'entreprise ; le perfectionnement dans certaines matières ; le professionnalisme ; l'apprentissage des langues et, finalement, l'insertion culturelle.

À côté des énoncés visant de façon générale et directe la formation « professionnelle » ou « professionnelle continue », d'autres « types de formations » sont particulièrement affichés dans les textes, tels que :

- des formations spéciales ;
- des formations « qualité » ;
- des formations à l'embauche, d'insertion et de réinsertion ;
- des formations de langues ;
- des formations de sécurité, de santé, d'hygiène et de propreté ;
- des formations syndicales.

La formation professionnelle continue, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, sont des éléments importants pour le développement et la compétitivité des entreprises ainsi que pour les individus.

La complexité d'une politique de formation devient visible quand on met en évidence les différentes modalités de mise en œuvre et les perspectives par lesquelles elle peut être abordée ou analysée.

Par exemple, les mesures de formations indiquées dans les documents analysés peuvent être différenciées par :

- le droit d'accès à la formation ou non ;
- l'accès individuel ou collectif ;
- le temps de formation : pendant ou en dehors des heures de travail ;
- la participation aux frais par l'employeur (avec budget fixe ou en fonction de la masse salariale) ;
- la formation interne ou externe ;
- les types et les rôles des organismes de formation intervenant dans la FPC ;
- la formation extra ou postscolaire ;
- le caractère diplômant ou non ;
- le caractère obligatoire ou non obligatoire ;
- l'initiateur de la formation : proposée par la direction ou sur initiative du salarié ;
- l'implication de la délégation du personnel (ou du comité mixte) ou non ;
- la mise à disposition de matériel ou non ;

- la seule application du cadre législatif ;
- l'application d'une politique de formation ou décision « cas par cas » ;
- la durée ;
- une application catégorielle ou discriminatoire ;
- l'aménagement de l'horaire de travail ;
- la prise en compte pour l'avancement ou non ;
- les déclarations d'intention avec ou sans suivi.

Toutes ces caractéristiques nous renseignent sur la complexité du concept de la formation professionnelle continue et des modalités à prévoir et à négocier.

1.4. UN DISPOSITIF ELEMENTAIRE D'ACCES A LA FORMATION : LES DIFFERENTS TYPES DE CONGES DEDIES A LA FORMATION EXISTANT DANS LES ENTREPRISES

Les différentes formes de congés sont les dispositifs les plus utilisés dans les conventions collectives de travail donnant accès aux formations. Plusieurs types de congé de durée variable selon l'entreprise ont été repérés dans les CCT.

1.4.1. Le congé de formation

Le congé de formation est une expression « générale » souvent utilisée qui permet aux entreprises d'appliquer des décisions souples. Il ne s'agit pas ici du congé-formation défini par la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation¹⁸⁹ et offrant à chaque salarié un congé individuel de quatre-vingts jours au cours de sa carrière professionnelle.

Les extraits suivants donnent des exemples de congés de formation :

[DOCE080_6_A_P_063]

« 6.6 Congé de formation

6.6.1 *L'employeur s'engage à promouvoir la fréquentation de cours, de conférences et de séminaires de formation auprès des Chambres professionnelles, de la Centrale de Productivité et d'autres institutions publiques ou privées, afin d'améliorer la qualité du travail par une formation professionnelle continue. Sur sa décision l'employeur pourra prendre à sa charge les*

¹⁸⁹ Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation, Mémorial A n° 241 du 28 décembre 2007.

frais d'inscription et pourra autoriser les dispenses de services nécessaires. Le salarié est tenu de justifier l'emploi de son temps pendant les heures où il aura été dispensé de travailler. L'employeur peut toujours décider d'interrompre la participation du salarié au cours en question et demander au salarié de reprendre son activité normale pendant les heures de service.

L'employeur veillera à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes chances d'avancement et de formation que les salariés à temps complet ».

[DOCE029_5_C_E_023]

« Art. 13 Le congé de formation est décidé au cas par cas sur base des dispositions légales qui y sont relatives ».

1.4.2. Le congé social

Le congé social est une formule utilisée pour donner aux salariés la possibilité de se libérer pour des démarches privées, personnelles ou urgentes. En général, les CCT affichent une liste d'événements qui sont considérés comme étant susceptibles de donner droit à un congé social. La durée de ce congé varie selon l'entreprise entre un jour et plusieurs jours par an, mais se limite généralement à un ou deux jours par an.

Souvent une commission paritaire décide de la recevabilité d'une demande de congé social :

[DOCE060_5_A_O_048]

« L'octroi du congé social nécessite la demande préalable de l'ouvrier auprès de la commission compétente. La demande doit être dûment motivée et doit être accompagnée des pièces justificatives (certificats, attestations...) relatives à l'événement pour lequel le congé social est demandé.

La demande doit en outre fixer le début et la durée de la période pour laquelle le congé social est demandé. Pour des cas dûment motivés, la commission pourra accorder un délai supplémentaire à la présentation des pièces justificatives requises.

Le congé social s'élève dans tous les cas à un maximum de 16 heures par année (...). Il peut être fractionné. Néanmoins, la commission pourra accorder une prolongation non rémunérée (congé sans solde) au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. (...)

L'entreprise instaure une commission compétente pour toutes les questions en relation avec le congé social (octroi, contrôle, évaluation générale). Elle se compose de deux membres (un membre de la direction, un membre de la délégation du personnel). Toute décision de la commission devra être prise d'un commun accord.

Le droit au congé social se limite selon la liste suivante :

1. *Cas/événements en relation directe avec la personne de l'ouvrier demandeur d'un congé social.*
 - *Convocations judiciaires (affaires personnelles).*
 - *Incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile).*
2. *Cas/événements en relation directe avec une des personnes composant le ménage de l'ouvrier (enfant, partenaire/conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles et extraordinaires de la part de l'ouvrier s'avèrent être indispensables.*
 - *Soins et assistance en cas de maladie ou d'accident.*
 - *Visites médicales, interventions et séances thérapeutiques*
 - *Problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psychopédagogiques). »*

Le congé social est généralement limité aux cas indiqués dans la liste.

La présentation aux examens peut prendre d'autres formes, comme le montre l'exemple suivant :

[DOCE089_6_C_P_072]

« Art 11 Sorties de bureau autorisées

Sorties faites à l'initiative de l'employeur : Toute sortie sur instruction de l'employeur est à charge de ce dernier. Sorties faites à l'initiative de l'employé : Toute sortie faite à l'initiative de l'employé est à charge de ce dernier. Sont toutefois accordées les tolérances suivantes :

- *les présentations à des examens scolaires ;*
- *les convocations judiciaires ;*
- *les examens médicaux imposés par la loi ;*
- *les visites médicales (...);*

La Délégation du Personnel peut en contrôler l'application. »

1.4.3. Le congé spécial

Le congé spécial permet aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques. En matière de formations, il offre une plus grande flexibilité aux entreprises afin de permettre aux salariés d'accéder à des formations :

« Dans l'intérêt de la formation post - et extrascolaire, la direction peut accorder un congé spécial, destiné à permettre la participation à des cours, des stages, des journées ou semaines d'études spéciales de (...), dûment reconnus par les autorités ou organes compétents.

Les congés jusqu'à concurrence de 12 jours par an, doivent être justifiés avant la décision de la participation. Les frais de participation à un cours de spécialisation ou de formation dûment accordée par la direction et pouvant servir la qualification du salarié à la (société) même seront remboursés à raison de 50 % au moins. » [DOCE021_5_A_P_01]

1.4.4. Le congé syndical

Un quart des entreprises mentionnent dans leur CCT un congé syndical. Souvent le congé syndical est aussi mentionné sous le paragraphe concernant le congé de formation se référant ainsi à l'article 26 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

« L'employeur accorde aux délégués titulaires du personnel un dit congé de formation sans perte de rémunération pour participer aux activités de formation professionnelle organisées par les organisations syndicales, les Chambres professionnelles, l'École Supérieure du travail (EST), l'Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité (OLAP).

Au cours d'une période de mandat, les délégués du personnel ont droit au moins à une semaine de travail pour ce congé de formation.

Ce congé peut être pris en compte pour les délégués du personnel suivant l'article 26 de la loi des délégations du personnel du 18 mai 1979. » [DOCE011_5_A_P_009]

Cette loi prévoit le droit pour chaque membre de la délégation de bénéficier d'une période de congé-formation, sans perte de rémunération d'une durée d'une semaine pour les entreprises occupant entre 15 à 50 salariés et de deux semaines pour les délégués des entreprises occupant entre 51 et 150 entreprises.

Une entreprise prévoit dans sa CCT un congé syndical non rémunéré :

[DOCE014_5_C_O_012]

« Article 23 Congé syndical

Six jours de congé non rémunérés aux membres effectifs de la Délégation pour suivre une formation à l'IFES ou syndicale. »

Une CCT peut aussi rappeler les responsabilités de l'employeur :

[DOCE110_6_C_O_087]

« 32.8 L'employeur remettra aux délégués du personnel toute correspondance leur adressée par l'École supérieure du Travail (E.S.T) et concernant le programme des cours de formation. »

1.4.5. Le congé sans solde

Les CCT prévoient souvent un congé sans solde pour des raisons personnelles sans préciser que le congé sans solde sera utilisé pour une formation. Quand la formation est mentionnée, la durée du congé peut être indiquée. L'affiliation à la sécurité sociale peut aussi être suspendue pour la durée du congé sans solde :

« Un congé sans solde peut être accordé pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement. » [DOCE123_6_A_P_091]

« Pour des raisons de formation ou d'études professionnelles liées directement ou indirectement à l'activité professionnelle, l'employé(e) peut demander un congé de formation non rémunéré d'une durée maximale d'un mois et ce une fois par année. (...) Pendant la durée du congé de formation, l'employé sera désaffilié auprès de l'organisme de sécurité sociale compétent. Il incombe à l'employé de s'assurer à titre personnel pendant la durée de désaffiliation. Les charges financières en vue d'une assurance sociale volontaire incombent à l'employé(e). Le congé annuel ainsi que la prime de fin d'année (13^e mois) seront calculés au prorata des mois de présence pendant l'année en cours. L'employé retrouvera son poste respectif au terme de son congé de formation ou d'études professionnelles. L'ancienneté ainsi que l'avancement barémique ne seront pas affectés. » [DOCE119_6_A_E_038]

1.4.6. Le congé extraordinaire

Le congé formation a également été intitulé « congé extraordinaire » dans certaines CCT :
[DOCE111_6_C_O_088]

« Art. 21 Le congé extraordinaire

21.9 Les salariés qui, dans l'intérêt de la société et après accord préalable, se présentent à des examens, ont droit à un congé extraordinaire de 3 jours par an et s'ils ne bénéficient d'aucune autre indemnité. En cas de litige, la commission compétente en matière de congé social décidera. »

1.4.7. Le congé culturel

Une autre forme que peut prendre l'accès à une formation est le congé culturel :

[DOCE108_6_C_E_085]

« Art. 38 Congé culturel et stages professionnels

Il peut être accordé par la Direction, dans l'intérêt de la formation post- et extrascolaire, un congé spécial, dit congé culturel. Le congé culturel est destiné à permettre la participation à des stages, journées ou semaines d'études, organisés dans le but d'assurer la formation dans le domaine culturel plus spécialement une formation religieuse, éducative, pédagogique, sociale, économique, professionnelle, civique ou syndicale.

(...) Sans condition d'affiliation à une organisation, si ces stages, journées ou semaines d'études sont organisés avec l'agrément du Ministère de l'éducation nationale, par ou sous l'égide des autorités publiques ou d'institution de droit public, ainsi que par des organisations syndicales reconnues. »

Le congé culturel est défini par la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel¹⁹⁰. L'extrait de la CCT est très explicite en englobant plusieurs types de formations possibles. Pourtant, le règlement grand-ducal du 13 janvier 1995, fixant les modalités d'exécution de la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel, exclut dans son article 2 la participation à des stages et projets de recherche¹⁹¹.

1.4.8. Le congé-éducation

Certaines entreprises se réfèrent au congé-éducation en invoquant la loi du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation :

[DOCE109_6_C_O_086]

« (...) Les salariés ont la possibilité de bénéficier d'un congé-éducation conformément aux dispositions de la loi y relative du 4 octobre 1973. »

La loi concernant l'institution d'un congé-éducation précise dans son article 1^{er} :

« Dans l'intérêt des jeunes exerçant une activité professionnelle, il est institué un congé spécial dit « congé-éducation », dont les buts sont les suivants :

a) la formation civique des jeunes ;

¹⁹⁰ Loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel, Mémorial A n° 66 du 19 juillet 1994.

¹⁹¹ Règlement grand-ducal du 13 janvier 1995 fixant les modalités d'exécution de la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel, Mémorial A n° 2 du 19 janvier 1995.

b) la formation et le perfectionnement d'animateurs de jeunesse et de cadres des mouvements de jeunesse. Le congé-éducation peut également être octroyé à des personnes qui exercent une activité professionnelle et qui désirent compléter leur formation professionnelle en participant aux cours officiels des études pour adultes. »

C'est cette loi qui a servi aux partenaires sociaux de base pour la mise en place du congé de formation individuel comme en témoigne l'exposé des motifs du projet de loi n°5337 : « *Dans leurs réflexions, les partenaires sociaux partent de la législation existante en matière de congé-éducation, en l'occurrence la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation. Les parties suggèrent soit de scinder cette loi en deux chapitres, l'un se consacrant aux activités de jeunesse, l'autre traitant de l'accès individuel à la formation professionnelle continue ainsi qu'à l'apprentissage tout au long de la vie, soit de reprendre les dispositions légales proposées dans une nouvelle loi* »¹⁹².

1.5. LA LOI DU 22 JUIN 1999 CONCERNANT LE COFINANCEMENT DE LA FORMATION

La loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue¹⁹³ permet à certaines entreprises de bénéficier d'une aide étatique en matière de formation professionnelle continue. Cette loi n'a été inscrite que dans un nombre restreint de CCT, ce qui n'exclut bien sûr pas que des entreprises sollicitent ce dispositif d'aide à la formation.

À titre d'indication, en 2009, 1032 entreprises ont sollicité une aide financière pour leurs formations dans le cadre de la loi du 22 juin 1999. Ces entreprises emploient 46 % de la main-d'œuvre globale (INFPC, 2011).

Les entreprises mobilisent de différentes façons la loi de 1999 sur le cofinancement. Les exemples ci-après, donnent un aperçu sur les différentes manières dont elles perçoivent le financement et le remboursement des frais liés à la formation. Certaines rappellent les conditions de remboursement, tandis que d'autres indiquent uniquement l'application de la loi :

¹⁹² Projet de loi n°5337 portant création d'un congé individuel de formation et modifiant la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation, <http://www.legilux.public.lu/leg/projets/archives/2004/2004P0087.html>.

¹⁹³ Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial A n° 92 du 14 juillet 1999.

[DOCE051_5_C_E_041]

« Les mesures de formation seront en conformité avec la loi du 22 juin 1999 sur la formation professionnelle continue avec comme objectif un budget de 5 % de la masse salariale par année de la convention collective. »

[DOCE010_5_C_E_008]

« En cas de cessation des fonctions, le remboursement par l'employé des frais de formation ainsi engagés se fera par l'application de l'article 10 de la loi du 22 juin 1999. »

[DOCE023_5_C_O_018]

« Les formations continues d'un plan ou d'un projet de formation telles que définies ci-dessus (dans le cadre de la loi du 22 juin 1999, note des auteurs) sont entièrement à la charge de l'employeur. Toute modalité de remboursement par les ouvriers fera l'objet d'un avenant à la présente convention et devra donc être négociée avec les syndicats contractants. »

1.6. LA FORMATION ET L'INSERTION/REINSERTION

L'insertion de demandeurs d'emploi et la réinsertion de salariés ayant connu une interruption de travail sont visées particulièrement par le PAN et la loi concernant les relations collectives de travail. 24 des 124 entreprises analysées abordent dans leur CCT de 2005 et 2006 ces deux thématiques. L'insertion ou la réinsertion sont traitées comme suit :

- l'insertion professionnelle ;
- la réinsertion après une interruption de carrière ;
- l'encadrement ou le parrainage après une embauche.

L'insertion professionnelle concerne d'une part les demandeurs d'emploi et est abordée dans 13 conventions collectives de travail. L'exemple suivant illustre une manière générale de traiter l'insertion professionnelle dans les CCT en préconisant le « *recours, dans la mesure du possible, à des demandeurs d'emploi résidents lors de ses actions de recrutement de personnel nouveau.* » [DOCE133_6_C_O_098]

Une autre façon de procéder est de proposer des stages :

« Art. 30 Stages – Pour donner une première expérience professionnelle ou une réinsertion dans le monde du travail l'entreprise offre différents types de stages. » [DOCE044_5_C_P_035]

L'utilisation de stages est très peu retenue dans les CCT analysées.

D'autre part, la formation continue est un instrument pour faciliter l'insertion professionnelle en général :

« Le sujet de la formation et de la formation continue a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. Soucieuse d'améliorer la qualité du travail par une formation professionnelle continue et de faciliter l'insertion professionnelle, la Direction encourage à son gré, la fréquentation de cours, de conférences et de séminaires relatifs à la branche. Elle décidera au cas par cas et suivant les besoins du service sur la prise en charge de ces formations. »

[DOCE004_5_C_E_003]

Cet exemple reflète aussi que l'annonce d'une politique de formation dans une CCT, comme c'est le cas de cet exemple, n'est pas forcément suivie d'une véritable politique de formation comprenant une analyse des besoins en formation pour le développement ou la compétitivité de l'entreprise, la mise en place de plans de formation, l'implication des IRP ou encore la mise à disposition d'un budget.

La réinsertion après une interruption de travail (congé de maternité, congé parental ou congé sans solde) a fait l'objet d'un paragraphe dans 11 CCT.

« Une formation de réinsertion concernant l'évolution de la technique et des procédures de production sera dispensée aux salariés ayant interrompu leur carrière, notamment en cas de maternité et ceci dès la reprise (le cas de retour au travail en cas de congé parental est prise en compte ». [DOCE064_5_C_O_051].

Certaines conventions précisent encore que la formation dispensée en cas de reprise d'une activité professionnelle dépendra de la durée de l'interruption et de la complexité du poste occupé.

L'encadrement ou le parrainage en cas d'embauche est précisé dans 9 CCT, par exemple :

« Tout embauché aura pendant la période d'essai un parrain nommé désigné qui l'accompagnera dans son initiation à des tâches et responsabilités. L'initiation sera documentée avec copie pour le salarié. » [DOCE018_5_A_O_015]

Notons que les procédures de formation professionnelle dans les CCT des entreprises du commerce de détail sont particulièrement développées.

1.7. L'IMPLICATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA MISE EN PLACE DE MESURES DE FORMATION

L'implication des Institutions représentatives du personnel (IRP) dans la mise en place des mesures de formation reflète la volonté des auteurs du PAN de responsabiliser les partenaires sociaux.

En ce qui concerne la politique de formation ou la mise en place de mesures de formation, un tiers des entreprises analysées ont mentionné cette participation des délégations du personnel ou des comités mixtes dans les conventions collectives de travail.

Une façon plus indirecte d'impliquer les IRP dans les négociations autour de la formation professionnelle en entreprise est le renvoi à la loi du 22 juin 1999 concernant le développement de la formation professionnelle. En effet, l'article 5 (2) de ladite loi énonce que : « *En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, le plan ou le/les projet(s) éligibles au titre des articles 6, 7 et 8 et dépassant le montant total de 500.000.- francs doivent présenter les données suivantes : (...) l'avis de la délégation du personnel ou du comité mixte d'entreprise.* »

En revanche, la manière d'impliquer les IRP varie fortement d'entreprise en entreprise.

Souvent mentionnée dans les CCT, l'implication des IRP dans le développement et la mise en place d'une politique de formation ou des mesures de formation varie fortement :

- association de la délégation du personnel à l'établissement d'un plan ;
- présentation du plan de formation à la délégation ou au comité mixte ;
- constitution d'un groupe de travail avec des membres des délégations, de la direction et des syndicats contractants ;
- implication de la délégation dans le cadre de la loi de 1999 concernant le soutien et le développement de la formation professionnelle ;
- déclaration d'intention où la délégation et la direction s'engagent à la mise en place d'un système de formation ;
- concertation entre la direction et la délégation du personnel ;
- information de la délégation du personnel ;
- création d'une commission paritaire avec une mission de surveillance et de guidance ;
- examen des demandes de formation par la délégation et la direction ;
- création de comités spécifiques ;
- prise en compte de l'avis de la délégation ;

- rencontres préalables avec la délégation et la direction.

La collaboration des IRP dans la mise en place des formations en entreprise prend donc de multiples formes et varie d'une simple information de la part de la direction jusqu'à l'implication directe des délégations du personnel ou des comités mixtes à travers des commissions paritaires ou moyennant la création de sous-comités.

2. LA FORMATION DANS LES CCT DE BRANCHE

Nous allons présenter dans cette partie les résultats concernant la politique de formation dans les CCT des 18 branches analysées. Rappelons ici que la formation, principalement la formation professionnelle continue, joue un rôle primordial dans le PAN. Elle est un élément clé mobilisé dans plusieurs piliers du PAN comme outil de prévention contre le chômage, d'accroissement de l'emploi ou de maintien dans l'emploi. Elle est aussi un facteur important pour la capacité d'adaptation des entreprises ainsi que pour leur compétitivité dans un contexte économique globalisé.

2.1. LA REFERENCE AUX TEXTES

La référence à la loi PAN du 12 février 1999, la loi du 12 juin 1965 ou à la loi sur les relations collectives de travail du 30 juin 2004, en lien avec la formation, a été indiquée dans 5 des 18 branches de travail de branche analysées, ce qui est assez faible.

La majorité des CCT qui se réfèrent directement aux textes déterminent que les entreprises ayant un plan de formation doivent prévoir les conditions d'accès à des formations pour le personnel absent en raison d'une interruption de carrière. Elles renvoient aux délégations d'entreprise (ou au personnel concerné à défaut d'une délégation) pour la définition des conditions d'accès le cas échéant.

L'importance de la citation des textes de référence reste limitée pour la mise en place de politiques ou de plans de formation.

En revanche, la majorité des secteurs (16) indique dans leur CCT le résultat des négociations sur la formation.

2.2. LA POLITIQUE DE FORMATION

Sur les 18 branches, 6 conventions collectives utilisent les notions de politique ou de plan de formation. Deux secteurs ont mis en place une institution de formation sectorielle (les secteurs du bâtiment et des établissements hospitaliers).

La création d'institutions de formation sectorielle a amené les partenaires sociaux à décrire de façon précise la mise en place et les modalités des formations dispensées dans les conventions collectives de travail.

Les autres secteurs qui ont annoncé une politique de formation l'ont fait de façon plus restrictive, tout comme certains ont produit, à côté des paragraphes dédiés à une politique de formation, des précisions concernant des mesures de formations individuelles, comme un congé social donnant du temps libre pour se présenter à des examens (cf. analyse des CCT d'entreprise).

L'extrait suivant donne un exemple d'une politique de formation, qui se réfère à l'application de l'article 20¹⁹⁴ de la loi du 30 juin 2004 :

« Art. 17 Politique de formation

1. *En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, si l'entreprise dispose d'un plan de formation, celui-ci prévoit les conditions d'accès aux mesures de formation continue pour les ouvriers absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou de congé sabbatique.*

Le cas échéant, les modalités d'accès à ces mesures de formation sont déterminées par des accords avec la délégation ou, à défaut, le personnel concerné.

2. *En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, les signataires de la présente s'engagent à favoriser les Lignes directrices du Plan d'action nationale en faveur de l'emploi en ce qui concerne la politique de formation, l'insertion des chômeurs et le développement des possibilités de formation tout au long de la vie. À cet effet, elles analyseront les mesures ainsi créées et feront, le cas échéant, des propositions de développement de mesures nouvelles. »*

¹⁹⁴ L'article 20 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail détermine le contenu des conventions collectives.

Certains des secteurs n'ayant pas introduit la notion de politique de formation dans leur CCT ont retenu des mesures de formation explicites telles que l'introduction d'un système de crédit d'heures capitalisables ou des augmentations de salaire liées à la réussite de formations spécifiques à la branche.

Si on assimile ces secteurs aux secteurs appliquant une politique de formation, 13 des 18 secteurs ont une politique de formation ou contiennent des éléments, parfois limités, de celle-ci.

Une seule branche ne propose aucune mesure de formation à ses salariés pour la période analysée.

2.3. LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION DANS LES CCT DE BRANCHE ET LEURS CARACTERISTIQUES

En principe, les formations et leurs caractéristiques retenues dans les CCT de branche ne diffèrent pas dans le fond des formations présentes dans les CCT d'entreprise.

Cependant dans certains secteurs, les partenaires sociaux ont négocié quelques particularités concernant les formations propres aux CCT de branche. Il s'agit notamment du renvoi au niveau des entreprises pour la négociation de certains détails entre les délégations et les différents employeurs, la mise en place des systèmes de formations sectorielles et la revalorisation du travail :

- Certaines dispositions dans les CCT font un rappel des lois à respecter et des droits des ouvriers à respecter dans certaines matières. Ainsi, par exemple, le secteur du bâtiment et génie civil indique dans l'article 29 de la CCT entrée en vigueur le premier septembre 2006 :

« Art. 29 Sécurité des chantiers

29.1 Les employeurs sont obligés d'observer les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre, toutes les mesures de précautions utiles et justifiées proposées par le délégué de sécurité.

Tout ouvrier a droit à une formation en matière de sécurité sur le lieu de travail pendant la durée de travail ou à des horaires à convenir en commun accord avec la délégation du personnel leur donnant accès aux connaissances des règles de sécurité prévues dans la grille qualification. »

- Les deux secteurs¹⁹⁵ qui ont mis en place, à travers les CCT, des organes de formations sectorielles nécessitent la mise en place d'un système de financement par les différents organismes, ainsi que des efforts de coordination pour la conceptualisation et l'opérationnalisation de ces systèmes de formation. À titre d'exemple, l'extrait suivant pris de la CCT du secteur hospitalier indique la volonté des partenaires sociaux de créer un système de formation propre au secteur :

« Article 30 Association pour la Formation professionnelle continue dans le secteur hospitalier.

Il est décidé d'un commun accord entre les partenaires contractants de constituer une Association pour la Formation professionnelle continue Dr Robert Widong (...). Les pouvoirs de décision de l'association ainsi que la composition de son conseil d'administration devront fonctionner sur base de critères de parité entre l'EHL d'une part et les organisations syndicales signataires de la présente convention collective d'autre part.

Le financement de l'association se fera par le biais

- a) D'une cotisation sociale annuelle prélevée dans le cadre de la part patronale pour chaque salarié équivalent à 0,05 % de sa rémunération annuelle cotisable ;*
- b) D'une contribution annuelle de la part de l'EHL équivalent à 0,05 % de la masse salariale annuelle cotisable des établissements membres de l'EHL.*

L'association assurera la promotion et la coordination de la formation professionnelle continue des salariés auprès des établissements membres de l'EHL.

Le fonctionnement et les attributions plus spécifiques de cette association ont été déterminés d'un commun accord entre les partenaires signataires dans le cadre des statuts du CFPC Dr Robert Widong. »

- Le secteur social prévoit dans un accord entre les partenaires sociaux la mise en place d'un groupe de travail paritaire ayant pour mission « *d'élaborer un nouveau concept*

¹⁹⁵ Il s'agit du Centre de formation professionnelle continue Dr Robert Widong A.s.b.l. pour le secteur des établissements hospitaliers (<http://www.widong.lu>) et de l'Institut de formation sectoriel du bâtiment (<http://www.ifsb.lu>).

de valorisation du travail et les modalités de sa mise en application, adapté aux spécificités et évolutions des activités des professions du secteur d'aide et de soins et du secteur social, compte tenu notamment des requis en matière de formation de base, de formation continue, des aspects de valorisation des acquis d'expérience professionnelle, des responsabilités et des conditions de travail. »

Les parties signataires de la CCT du secteur social invitent d'ailleurs « *les entreprises à établir des plans de formation et d'associer la ou les délégations de personnel à l'élaboration de ces plans de formation* ».

La CCT distingue plusieurs types de formations : la formation dans le cadre des plans de formation directement liés à l'activité de l'entreprise, des formes de formation continue (8 heures par an) sur accord de l'employeur, des formations en relation avec les avancements conditionnés et les formations des professionnels de la santé, ou bien la CCT renvoie aux dispositions légales en la matière.

2.4. LES CONGES

Les congés sont, comme dans les entreprises, un instrument donnant accès à la formation professionnelle.

Les congés que nous avons identifiés sont les suivants :

- le congé social permettant la participation à des examens ;
- le congé syndical, le congé de formation économique pour employés syndiqués ou encore le congé-formation pour délégués du personnel ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé éducation ;
- le congé individuel de formation ;
- le congé sans solde.

2.5. LA LOI DU 22 JUIN 1999 AYANT COMME OBJET LE SOUTIEN ET LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La loi du 22 juin 1999 n'est que très rarement citée dans les CCT de branche que nous avons analysées. Nous avons identifié une seule occurrence.

2.6. FORMATION ET INSERTION

Les mesures de formation ayant comme objet de faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle sont abordées dans 13 des 18 branches analysées. Celles-ci proposent au moins une des mesures suivantes : formation après une interruption de carrière, abordent l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un contexte de mesures de formation générale, le recyclage, la protection de l'emploi et, finalement, l'encadrement après l'embauche.

De façon plus précise,

- dix branches prévoient des formations pour des salariés absents en raison d'une interruption de carrière ;
- huit branches abordent l'insertion ou la réinsertion.

Par exemple, les partenaires contractants de la CCT des agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage « *soulignent néanmoins les efforts réalisés par les entreprises du secteur en organisant, ensemble avec l'Administration de l'Emploi et le CNFPC¹⁹⁶, une formation spécifique pour agents de sécurité permettant la (ré)insertion de demandeurs d'emploi résidents.* »

- deux secteurs organisent des formations de recyclage afin de maintenir l'emploi.

Par exemple, le secteur des établissements hospitaliers prévoit dans l'article 36 : « *La protection de l'emploi et la condition sociale (...)* En cas de fermeture d'un service d'activité d'un établissement membre de l'EHL dont les prestations sont assumées par une firme externe.

Aucun salarié ne sera licencié dans les établissements occupant plus de 100 salariés. Les emplois des salariés seront garantis par des mutations internes sans perte de revenu. Le comité mixte d'entreprise ou à défaut, la direction et la délégation du personnel fixent les modalités de celles-ci, proposent aux concernés les formations professionnelles continues nécessaires dans le cadre de l'adaptation à la nouvelle situation de travail ».

Des mesures visant les établissements occupant moins de 100 salariés ont aussi été négociées.

- un secteur prévoit un encadrement pendant l'embauche lors de la période d'introduction.

La CCT du secteur des assurances indique notamment : « *La formation d'insertion est destinée à l'apprentissage des techniques des assurances et des connaissances générales*

¹⁹⁶ Centre national de formation professionnelle continue.

professionnelles requises par le poste occupé ; à ce programme viennent s'ajouter, le cas échéant, des mises à niveau en langues, en bureautique et en économie, etc. Cette formation constitue un droit pour l'employé (...) Cette formation spécifique est modulable pour s'adapter au mieux au profil individuel ».

2.7. L'IMPLICATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

À part le fait que les syndicats contractants participent à la négociation des CCT de branche et donc à la mise en place des dispositions concernant la formation, les CCT sectorielles ne prévoient pas toutes l'implication des IRP :

- Cinq branches ne prévoient pas explicitement la participation d'une IRP à l'élaboration des mesures de formation.
- Cinq branches renvoient la définition des modalités d'accès aux mesures de formation aux délégations dans les entreprises du secteur, ou à défaut, au personnel concerné.
- Les huit autres branches prévoient la mise en place de groupes de travail ou de commission paritaires. Dans le cas des secteurs ayant mis en place des systèmes de formation sectorielle, on peut présupposer une implication forte des IRP dans la mise en place et la gestion des organismes de formations sectoriels.

Les groupes de travail ou les commissions paritaires peuvent avoir des missions différentes qui dépendent aussi des spécificités des secteurs. Les deux exemples qui suivent l'illustrent bien :

Dans le cas du secteur des garages, la commission paritaire est prévue : « Afin d'éviter et d'aplanir des différends pouvant surgir, notamment concernant des formations suivies à l'initiative propre de l'employé/e, il est instauré une commission paritaire entre la délégation du personnel et la direction, qui devra trancher à l'unanimité en cas de désaccord. Si le désaccord persiste, ou à défaut de délégation du personnel dans l'entreprise, la commission paritaire entre partenaires sociaux, instaurée par l'article 23.2 de la convention collective pour le personnel employé privé dans les garages, doit être sollicitée. »

Le secteur social précise que la commission paritaire a, entre autres, la mission « *de faire le suivi des dispositions concernant la formation continue et de faire des propositions visant à promouvoir la formation professionnelle continue.*

À cet effet elle peut créer des groupes spécifiques et se doter d'un secrétariat permanent. Elle sera présidée à tour de rôle par un représentant des fédérations patronales et un représentant des organisations syndicales ».

CONCLUSION

Cette analyse des éléments et des mesures de formation mentionnés dans les CCT de branche et d'entreprise a montré la grande diversité des formations en entreprise selon les secteurs et les branches. Les formations présentent une grande hétérogénéité en ce qui concerne leurs caractéristiques et les modalités de leur mise en œuvre. Considérant les mesures prévues par le PAN, elles sont peu directement mentionnées par les textes. En revanche, pratiquement la majorité des entreprises et des branches proposent des mesures de formation à leur personnel allant d'un jour de congé pour se présenter à des examens jusqu'à l'établissement de véritables politiques de formation. L'introduction du congé de formation individuel et du congé linguistique en 2007¹⁹⁷ et 2009¹⁹⁸ facilite et harmonise l'accès à la formation professionnelle continue pour les salariés.

Un nombre restreint d'entreprises ont, du point de vue du PAN, développé de véritables politiques de formation, du moins dans les textes. Reste à savoir comment, en pratique, l'accès aux formations est réglé dans les entreprises.

Deux secteurs ont créé des instituts de formation sectorielle, celui des établissements hospitaliers et celui du bâtiment avec, à l'opposé, une branche qui n'a proposé aucune mesure de formation aux salariés occupés dans ce secteur.

Plusieurs enquêtes et organismes renseignent sur les pratiques de formations en entreprises, par exemple l'enquête sur la formation professionnelle continue des entreprises -Continuing Vocational Training Survey (CVTS) - réalisée par le STATEC au Luxembourg ou encore l'Observatoire de la formation de l'INFPC¹⁹⁹. L'analyse des CCT nous a partiellement renseignés sur la façon dont les négociations ont abouti. En revanche, afin de mieux comprendre comment les partenaires sociaux négocient la prise en compte des Lignes directrices européennes concernant la formation, il s'avère nécessaire de regarder de plus près les négociations et les stratégies que les acteurs poursuivent.

¹⁹⁷ Loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation, Mémorial A n° 241 du 28 décembre 2007.

¹⁹⁸ Loi du 17 février 2009 portant 1. introduction d'un congé linguistique, Mémorial A n°33 du 26 février 2009.

¹⁹⁹ <http://www.infpc.lu/Observatoire/Article/accueil-observatoire/fr>.

PARTIE 4 : L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Carole BLOND-HANTEN

« On peut trouver, dans une plus ou moins grande mesure, dans tous les pays de l'Union européenne, des exemples de conventions collectives dont les dispositions sont potentiellement favorables à l'égalité, que ce soit dans les secteurs publics et privés, les activités de fabrication et de services, aux niveaux sectoriel et de l'entreprise et dans des branches de l'industrie avec des degrés divers de représentation féminine. Cela tend à indiquer qu'il n'existe, a priori, pas de domaines dans lesquels la négociation collective ne peut pas être utilisée pour promouvoir et renforcer l'égalité des chances, même si l'utilisation de cet instrument varie entre et dans les États membres.

(...) en l'absence d'une prise en compte des genres dans la négociation collective, il est très probable que les conventions institutionnalisent les pratiques discriminatoires, entérinent plutôt que défient la ségrégation sexuelle au travail et mettront en place une norme masculine de l'emploi, au détriment évident des femmes. »²⁰⁰

INTRODUCTION

L'objet de cette dernière partie consiste en une « mise à plat » du dernier des quatre thèmes devant obligatoirement faire l'objet de négociations dans le cadre des négociations collectives dans les entreprises et les secteurs, à savoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Notre objectif est de vérifier *si* et *comment* les résultats des négociations entre partenaires sociaux sont consignés dans les CCT étudiées. En raison de l'analyse détaillée que nous proposons, nous avons limité notre analyse aux CCT de branche.

²⁰⁰ Etude comparative de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), 2004, « Egalité des chances, négociation collective et stratégie européenne pour l'emploi ».

1. LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES RELATIVES A L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG

Au niveau européen, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail mène régulièrement des projets de recherche sur la négociation collective et l'égalité des chances dans l'UE, en mettant en évidence l'utilisation de la négociation collective comme instrument de promotion de l'égalité des chances.

Au Luxembourg, les conventions collectives ont été relativement peu étudiées en général, et donc a fortiori sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes. A la demande du Ministère de l'égalité des chances, Viviane Ecker (2007) a cependant réalisé une étude juridique qui retrace le dispositif législatif concernant l'égalité des genres dans les CCT et qui évalue ensuite son application dans les CCT déclarées d'obligation générale de 2000 à 2006. Des études du STATEC (Allegrezza, 2007) mettent en évidence l'écart de salaire entre les femmes et hommes.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes constitue justement le premier thème à faire l'objet d'un article de loi concernant les conventions collectives de travail. De fait, l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 dispose que toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir « *des modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe* ».

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi de 1998 vient ajouter à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes une nouvelle résolution : la convention doit contenir obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives. Ces dispositions devront obligatoirement porter sur quatre thèmes²⁰¹, dont l'égalité entre les femmes et les hommes : « *la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable ; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue qui y est offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché du travail après une interruption de carrière.* »

²⁰¹ L'organisation du temps de travail, la lutte contre le chômage et le maintien dans l'emploi, la politique de formation et l'égalité entre femmes et hommes.

La loi du 30 juin 2004 reprend les dispositions de la loi précitée en n'apportant, en termes de nouveautés, qu'une précision supplémentaire, à savoir que « *les négociations portent notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires* ».

Le Code du travail (Art. L. 162-12), enfin, reprend les dispositions de la loi du 30 juin 2004, citée ci-dessus.

En pratique, toujours selon l'article du Code du travail précité, les négociations portent notamment :

- sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations
- sur les moyens mis en œuvre pour favoriser la réintégration des personnes sur le marché de l'emploi après une interruption de carrière, notamment à travers les moyens mis en œuvre pour rendre la formation continue offerte par l'entreprise accessible à ces personnes.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes du domaine de l'égalité entre femmes et hommes peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

2. L'ÉGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES PLANS D'ACTION NATIONAUX DE 1998-2004

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du PAN 1998 a créé la base légale pour une implication formelle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage.

La législation sur les conventions collectives de travail a été modifiée de manière à ce qu'il y ait (depuis 1999) obligation de négocier. Cette obligation de négociation porte sur des formes souples de travail, sur des périodes de référence, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière.

Les partenaires sociaux doivent également négocier obligatoirement sur la politique de formation de l'entreprise ou du secteur, sur l'accroissement des possibilités de formation et de stages, sur la formation des salarié-e-s tout au long de la vie. Il y a également obligation de négocier sur l'égalité de traitement. Par ailleurs, il y a obligation de résultat sur le fait que les

entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salarié-e-s absent-e-s en raison d'une interruption de carrière.

A côté des négociations collectives, les partenaires sociaux interviennent à trois niveaux dans la mise en œuvre de la Stratégie européenne de l'emploi :

- Par la réalisation de projets ponctuels individuels (formation continue, coopération transfrontalière, l'égalité des genres et des initiatives sociales pour l'emploi)
- Par des négociations bilatérales au niveau national (dialogue social interprofessionnel)
- Par la participation à des négociations tripartites au niveau national.

Nous nous intéressons au rôle précis que les partenaires sociaux se sont vu attribuer au travers de la mise en œuvre des différents plans d'action en faveur de l'emploi, et ce concernant plus particulièrement l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, nous avons opté pour une analyse détaillée, PAN par PAN, en nous basant principalement sur les rapports nationaux annuels de la cellule « Emploi » du Ministère du travail et de l'emploi.

Nous avons, dans la mesure du possible, respecté la structure de ces rapports. Ainsi, les premiers PAN, sont structurés autour de quatre piliers et des Lignes directrices. Dès 2001, les objectifs horizontaux de la Stratégie européenne de l'emploi sont pris en compte lors de l'évaluation des politiques dans les rapports nationaux.

PAN 1998

Le PAN de 1998 consacre une des parties (pilier 4 du rapport national) au renforcement des politiques d'égalité des chances. Dans le but de s'attaquer à la discrimination entre femmes et hommes, le Gouvernement recommande aux partenaires sociaux de mener des projets pour encourager des efforts actifs visant à augmenter la représentation des femmes dans leurs organes et à atteindre ainsi dans ceux-ci une composition plus équilibrée entre les femmes et les hommes. En ce qui concerne la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la mise en œuvre des diverses directives et accords des partenaires sociaux en la matière devrait être accélérée et faire l'objet d'un suivi régulier.

PAN 1999

Le rapport national du PAN 1999 mentionne d'emblée que sa mise en œuvre incombe à parts égales au Gouvernement et aux partenaires sociaux.

L'apport très concret et mesurable des partenaires sociaux découle d'une modification déterminante de la législation sur les conventions collectives.

Dorénavant, toutes les conventions collectives doivent obligatoirement aborder le thème de l'emploi et de la lutte contre le chômage et mentionner, sous peine de nullité, le résultat des négociations collectives en la matière. Le sujet « emploi », comme déjà indiqué en début du présent rapport, doit être abordé dans les négociations collectives sous un quadruple aspect, sans obligation de résultat toutefois :

- Politique de formation
- Organisation du travail
- Efforts en faveur du maintien et de l'accroissement de l'emploi
- Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

L'autre apport des partenaires sociaux concerne l'utilisation de la nouvelle législation sur la durée du temps de travail. Parmi les nouveaux instruments légaux, on retrouve le congé parental.

PAN 2000

Le rapport de 2000 fait mention de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) qui est mis en place dans le but de mieux faire connaître les évolutions sur le marché du travail, et en particulier les dispositions des conventions collectives négociées entre partenaires sociaux.

En ce qui concerne plus précisément le renforcement des politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes (pilier IV), une nouvelle approche est développée en vue de réaliser des actions positives dans le cadre de la lutte contre la discrimination entre femmes et hommes. En effet, sur le plan de la collaboration de tous les partenaires concernés, un approfondissement des contacts avec les partenaires sociaux est prôné.

Une autre action consiste en la désignation d'un-e délégué-e à l'égalité au sein de la délégation principale ou des délégations divisionnaires.

PAN 2001

En matière d'égalité des genres, les actions positives sont l'outil par excellence pour réunir les salarié-e-s, les représentant-e-s des syndicats et le patronat dans le contexte d'un changement de culture en entreprise vers le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes.

Il est proposé de développer au Luxembourg un programme d'action avec échange d'expériences et de bonnes pratiques comportant des séances d'information et de formation

portant sur l'analyse des inégalités à l'origine des écarts de salaire, combiné avec des formations transnationales à l'intention des partenaires sociaux, portant sur la classification des métiers et des professions et sur le principe de l'égalité à intégrer dans les conventions collectives et notamment les négociations salariales. L'action est complétée par le recueil des données statistiques et des études existantes.

Le projet est réalisé en collaboration avec les syndicats, les chambres professionnelles et les fédérations patronales et constitue une action complémentaire à la campagne pour les actions positives dans les entreprises.

PAN 2002

Suite à une analyse approfondie des taux d'emplois nationaux, le Gouvernement et les partenaires sociaux décident, lors de la réunion du Comité de coordination tripartite du 11 avril 2002, de ne pas fixer des objectifs nationaux à moyen terme, mais de mettre en commun leurs efforts en vue de créer, respectivement de maintenir, un environnement favorable à une contribution aux objectifs européens globaux fixés par le Conseil européen de Lisbonne.

Les organisations et chambres professionnelles patronales prennent diverses initiatives dans ce domaine :

- Etude s'inscrivant dans l'élaboration d'une approche concertée en vue d'endiguer les accidents de travail et les accidents de trajets ;
- Mise en place d'un concept devant porter aide tant aux victimes d'actes de harcèlement sexuel qu'aux entreprises confrontées à de tels agissements ;
- Perfectionnement du système de formation professionnelle continue par les chambres professionnelles et mise en place de systèmes de formation professionnelle continue spécifiques par voie de convention collective.

En réponse aux recommandations, consistant à : « *Intensifier les efforts visant à augmenter les taux de participation des femmes au marché du travail, en améliorant les services leur permettant de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle, en encourageant leur retour au travail après de longues périodes d'inactivité professionnelle et en adoptant des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment sur le plan des rémunérations* », les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre, le suivi et le contrôle de la stratégie pour l'emploi, à travers notamment une campagne pour l'égalité de salaire menée par le Gouvernement, les partenaires sociaux et les ONG dans le cadre du programme communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

et un projet du Ministère de la promotion féminine « l'Égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique ».

- Pour ce qui est du suivi des politiques décidées, les organes précités se font assister par d'autres instances, à composition tripartite (l'ORPE).
- Les départements ministériels définissent leurs politiques en étroite concertation avec les organes consultatifs.

En ce qui concerne les orientations politiques en matière d'emploi et de lutte contre le chômage et l'exclusion, le Comité de coordination tripartite décide de ne pas réformer d'une manière fondamentale les dispositions légales en place, mais d'améliorer l'efficacité des instruments et aides existants.

La dimension de l'égalité des chances continue à être prise en compte dans l'ensemble des objectifs horizontaux et des piliers I, II et III. Le fait le plus marquant en matière d'égalité des femmes et des hommes est l'implication plus active des partenaires sociaux et notamment des organisations et chambres professionnelles patronales dans les efforts menés au niveau de l'intégration, respectivement de la réintégration, des femmes sur le marché du travail.

En matière de création d'entreprises, un groupe de travail à composition tripartite est mis en place sous la Présidence du Ministère de la promotion féminine pour discuter la problématique de la création d'entreprises par des femmes. Ce groupe consulte le Comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes et le Comité du travail féminin.

Dans le cadre du processus de négociation interprofessionnelle, en 2001, les organisations représentatives au plan national et les organisations et chambres professionnelles patronales lancent un processus de négociation interprofessionnelle, dont l'agenda comprend quatre thèmes²⁰², parmi lesquels le travail à temps partiel pour lequel les négociations ont commencé en janvier 2002.

En ce qui concerne l'élaboration de projets de loi, la contribution des partenaires sociaux est fructueuse. Ainsi, les modalités de la mise en place d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont fondamentalement issues du dialogue social.

²⁰² Les autres thèmes étant : l'introduction de l'euro, l'accès individuel à la formation continue et le télétravail. Les partenaires sociaux ont décidé de surseoir à démarrer les négociations nationales sur le télétravail en attendant les résultats des négociations au niveau communautaire sur le télétravail.

Les délégations, syndicats et chambres professionnelles sont impliqués dans le projet européen sur les écarts de salaires. En effet, le projet « L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique » réunit les partenaires sociaux, les représentant-e-s de la vie publique et privée, le Conseil national des femmes du Luxembourg et le Syvicol. Le Ministère de la promotion féminine s'est concerté avec les organisations patronales et syndicales en vue d'actions positives.

PAN 2003

Lors de la préparation et de la discussion du PAN 2003, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont vu leur politique de l'emploi des dernières années confirmée par l'augmentation du taux d'emploi général, du taux d'emploi féminin et de celui des personnes âgées.

Le rapport national concernant la mise en œuvre du PAN 2003 précise que les partenaires sociaux maintiennent leur engagement envers une politique contractuelle au service des politiques de l'emploi. Il souligne, en outre, qu'ils obtiennent de bons résultats, notamment par le biais de l'accord sur la formation continue. En guise de conclusion d'un groupe de réflexion tripartite présidé par le Ministre du travail et de l'emploi, les partenaires sociaux auront avant la fin 2003, des échanges bilatéraux en vue de mettre le dialogue social au service du maintien de l'emploi, notamment par une meilleure utilisation des instruments législatifs, réglementaires et conventionnels. Dans ce contexte, le projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation prévoit une base légale pour le dialogue social interprofessionnel, tant en matière de transposition du dialogue social européen qu'en matière de dialogue social autonome sur le plan national. En ce qui concerne l'amélioration du bien-être des personnes au travail, les actions positives sont poursuivies en collaboration avec les partenaires sociaux.

En réponse aux Lignes directrices spécifiques, le Ministère de la promotion féminine réalise le projet « La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision » en collaboration avec le CNFL et les partenaires sociaux. Adopté par le Comité permanent de l'emploi et le Comité de coordination tripartite, le projet « Egalité de salaires, défi du développement économique et démocratique » a été inscrit dans le PAN 2002 et réunit les partenaires sociaux et le CNFL.

Les partenaires sociaux ont élaboré un plan d'action comprenant des propositions de mesures concernant la flexibilisation du temps de travail, la formation des représentants de syndicats et du patronat en matière de mise en place de systèmes d'évaluation et de classification des fonctions.

Dans le cadre de discussions multilatérales, les partenaires sociaux s'appliquent à endiguer et à réduire l'accroissement des accidents de trajet et à inciter les femmes n'ayant pas d'activités professionnelles à réintégrer le marché du travail.

PAN 2004

Le PAN 2004 prévoit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes que la collaboration avec les partenaires sociaux soit continuée dans le domaine des actions positives.

PAN Egalité en 2006

En 2006, le Gouvernement s'est doté du premier Plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes (PAN Egalité) dans le but de poursuivre la réalisation de l'égalité de droit et de fait. Il s'agissait d'une double approche consistant, « *à la fois et parallèlement, à intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des politiques menées et à engager des actions spécifiques en faveur de l'un ou de l'autre sexe, actions qui s'avèrent être nécessaires pour éliminer des inégalités persistantes* »²⁰³. L'apport des partenaires sociaux se situe à différents niveaux: « *de manière horizontale notamment par l'intermédiaire des chambres professionnelles qui interviennent dans la procédure législative et de manière plus ponctuelle dans des domaines très variés tels que par exemple, la négociation de conventions collectives ou d'accords interprofessionnels* ».²⁰⁴

Avant de passer aux résultats de notre analyse, nous présentons ci-dessous la méthodologie employée.

3. METHODOLOGIE

3.1. ANALYSE TEXTUELLE

Comme il a été précisé dans l'introduction, il s'agit d'une recherche qualitative qui se base sur une analyse de contenu des conventions collectives de travail et des avenants respectifs. Notre démarche ne s'inscrit donc pas dans une perspective quantitative, car en effet, il nous importe moins de savoir *combien* de secteurs ont négocié au sujet de l'égalité entre femmes et hommes, que de mettre en évidence *comment* les partenaires sociaux ont négocié les différents sujets ayant trait à l'égalité suite au processus PAN. Ce sont donc les pratiques des

²⁰³ PAN Égalité, Ministère à l'égalité des chances, Luxembourg.

²⁰⁴ Ibid.

acteurs et actrices que nous avons cherché à mettre en évidence et cela à partir des résultats des négociations consignés dans les CCT.

Est-ce que l'on retrouve les termes fixés dans les PAN pour consigner les résultats des négociations entre partenaires sociaux dans les CCT ? Est-ce qu'il y a des thèmes liés à l'égalité des genres qui ont plus souvent fait l'objet de négociation ? Les entreprises voient-elles un intérêt à négocier sur certains thèmes plutôt que d'autres ? Peut-on mettre en exergue des sujets dont la négociation s'annonce plus délicate et pour lesquels un consensus serait plus difficile à trouver ? Quels sont les termes retenus par les partenaires sociaux dans les CCT lorsqu'ils ont négocié sur les différents aspects de l'égalité ? Est-ce que les conventions balisent le terrain pour la mise en œuvre d'actions concrètes ? Qu'est-ce que l'analyse des conventions collectives de travail est susceptible de nous apprendre en fin de compte sur les stratégies et pratiques des acteurs de la négociation ?

3.2. ÉTAPE DE REPERAGE

Le but de cette étape consiste à repérer et à inventorier dans les CCT et avenants qui y sont relatifs, les mesures qui ont été négociées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les secteurs; l'analyse de la manière dont ces mesures sont traitées et consignées par les partenaires sociaux faisant partie d'une étape ultérieure.

Encadré 5 : Inventaire du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes réalisé par l'ITM

L'Inspection du Travail et des Mines, qui a mis à disposition les CCT pour les besoins de notre étude, a elle-même effectué un repérage des quatre thèmes obligatoires (l'organisation du temps de travail, la lutte contre le chômage et le maintien dans l'emploi, la politique de formation et l'égalité entre les femmes et les hommes). En effet, lors du dépôt des CCT par les syndicats représentatifs au niveau national, l'ITM appose un tampon reprenant les dates de début et de fin de la CCT, ainsi que l'information (oui – non) si les quatre thèmes ont fait l'objet de négociations. Sur base de ce repérage, nous constatons que pour seulement un tiers des CCT, l'égalité de traitement entre femmes et hommes a fait l'objet de négociations entre les acteurs syndicaux et patronaux, que deux tiers des CCT analysées n'abordent pas du tout l'égalité entre femmes et hommes ; pour une CCT, l'ITM n'a pas fourni d'indication.

En partant de ce premier travail de repérage réalisé par l'ITM, notre démarche consiste à appliquer une sorte de filtre supplémentaire afin d'extraire des textes, et ce de manière exhaustive, les thèmes et sous-thèmes en relation avec l'égalité entre femmes et hommes. La méthodologie de l'analyse de contenu nous permet d'analyser en profondeur les textes des CCT de branche de 2005 et 2006 dans une perspective d'égalité des genres. En d'autres

termes, si nous n'arrivons pas au même résultat que l'ITM, c'est simplement parce que notre objectif consiste à inventorier de manière exhaustive dans les textes des CCT non seulement les thèmes directement liés à l'égalité des genres, mais également ceux qui ne sont pas à la base des thèmes d'égalité des genres, comme par exemple le travail à temps partiel. Les textes sont déconstruits, à travers une lecture « genrée », en une série de thèmes qui, grâce à un travail de reconstruction, aboutissent à une classification de 8 catégories et 18 sous-catégories.

Nous nous sommes basés lors d'une première lecture des CCT sur les termes relatifs à l'égalité repris dans les PAN. Ces derniers mentionnent précisément l'égalité salariale, l'établissement d'un plan d'égalité et l'offre de formation continue pour les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption de carrière ainsi que le traitement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce premier travail de repérage est censé nous renseigner si les CCT négociées consécutivement au processus PAN, donc en 2005 et 2006, sont conformes à ce qui était prévu par les PAN.

Or, au terme de ce premier repérage, deux questions d'ordre méthodologique se posent à nous.

Tout d'abord, il est apparu que parmi les CCT étudiées figure un certain nombre d'avenants renvoyant à des CCT ou avenants antérieurs à 2004 et même à 1999 et qu'ils consignent déjà les résultats des négociations portant notamment sur l'égalité salariale, fut-ce incomplètement. Notre choix a consisté à élargir notre champ d'étude et à retourner aux CCT d'origine ayant été conclues avant le processus PAN pour les secteurs qui ont conclu une CCT entrée en vigueur en 2005 ou 2006. Nous ne pouvons, en effet, pas exclure de notre étude des CCT ou avenants des secteurs qu'on pourrait qualifier d'« *avant-gardistes* » pour avoir négocié certains aspects de l'égalité des genres, avant le caractère obligatoire de cette négociation. Un deuxième travail de repérage s'est donc fait sur base d'un champ d'étude élargi.

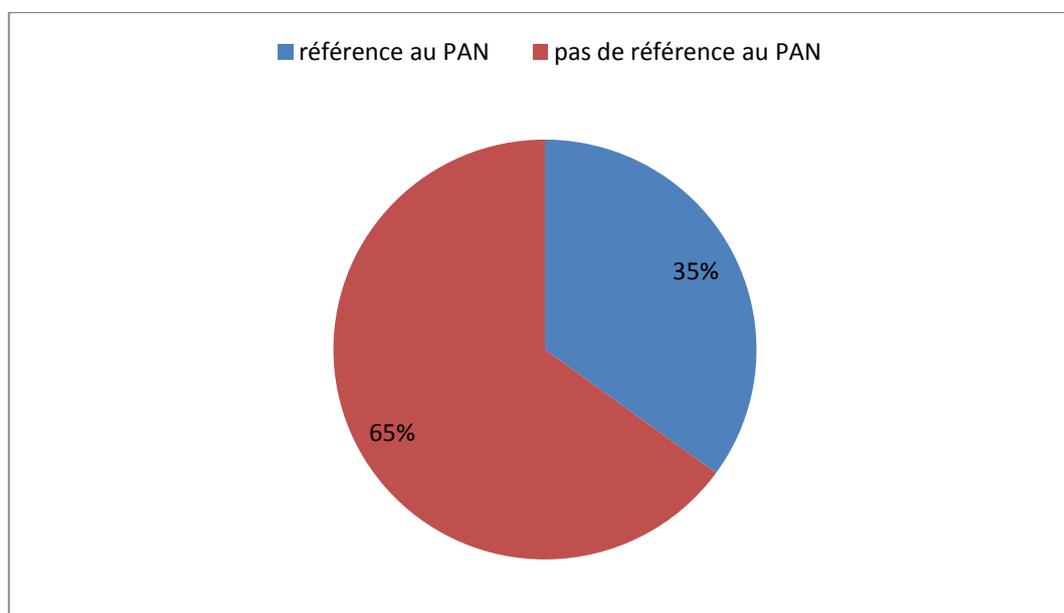
Ensuite, à la lecture répétée des CCT et avenants, il apparaît que l'égalité entre les femmes et les hommes ne se limite pas aux mesures rendues obligatoires par les PAN. En d'autres mots, la volonté des partenaires sociaux de négocier des mesures supplémentaires relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes est présente dans un certain nombre de CCT et avenants étudiés. Face à ce deuxième constat, notre décision d'inclure des thèmes supplémentaires liés directement et même indirectement à l'égalité entre femmes et hommes se justifie par notre souci d'exhaustivité annoncé au départ du projet.

Après la redéfinition de notre champ, une redéfinition des aspects de l'égalité à inventorier s'impose donc. Or, en l'absence d'indicateurs prédéfinis de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de négociation de CCT, notre travail de repérage a nécessité à ce stade le passage par des lectures approfondies, non seulement des PAN de 1998-2004 (cf. supra) et des lois, mais également des prises de position des partenaires sociaux et acteurs/actrices féministes et des études réalisées sur les conventions collectives de travail au Luxembourg (Ecker, 2007) et à l'étranger (EIRO, 2004 ; Silvera, 2010 ; DARES, 2010). Une liste d'une vingtaine de thèmes liés directement ou indirectement à l'égalité des genres a pu être dressée au terme des lectures (voir ci-dessous).

Enfin, après le repérage complet sur l'ensemble des CCT et avenants de notre champ, un important travail de vérification s'avère nécessaire du fait qu'il s'agit d'un repérage manuel et non assisté par programme informatique.

Avant de passer à la catégorisation de l'égalité entre femmes et hommes, nous vérifions si les CCT font référence de manière explicite au processus PAN.

Graphique 3 : Références au PAN dans les CCT et avenants entrés en vigueur en 2005 et 2006



Nous pouvons constater qu'un tiers des CCT et avenants étudiés font référence, de manière explicite, aux PAN. Elles citent la loi du 12 février 1999 à l'occasion de la politique de formation, du congé parental et du congé pour raisons familiales, de l'horaire de travail journalier ou encore des quatre points (organisation du travail, lutte contre le chômage,

politique de formation et égalité entre femmes et hommes), qui doivent être négociés par les partenaires sociaux.

Comme annoncé sous le point 1.2.1. Champ d'analyse dans le chapitre « Méthodologie », rappelons que notre analyse ci-après se base sur les CCT de 18 secteurs, dont nous citerons des extraits pour illustrer les résultats de cette étude. En effet, à l'exception d'un secteur, qui apparaîtra sous un nom anonymisé, les CCT des secteurs concernés ont été déclarées d'obligation générale et sont de ce fait publiées au Mémorial ; la CCT d'un autre secteur (Etablissements hospitaliers luxembourgeois) est consultable sur son propre site internet.

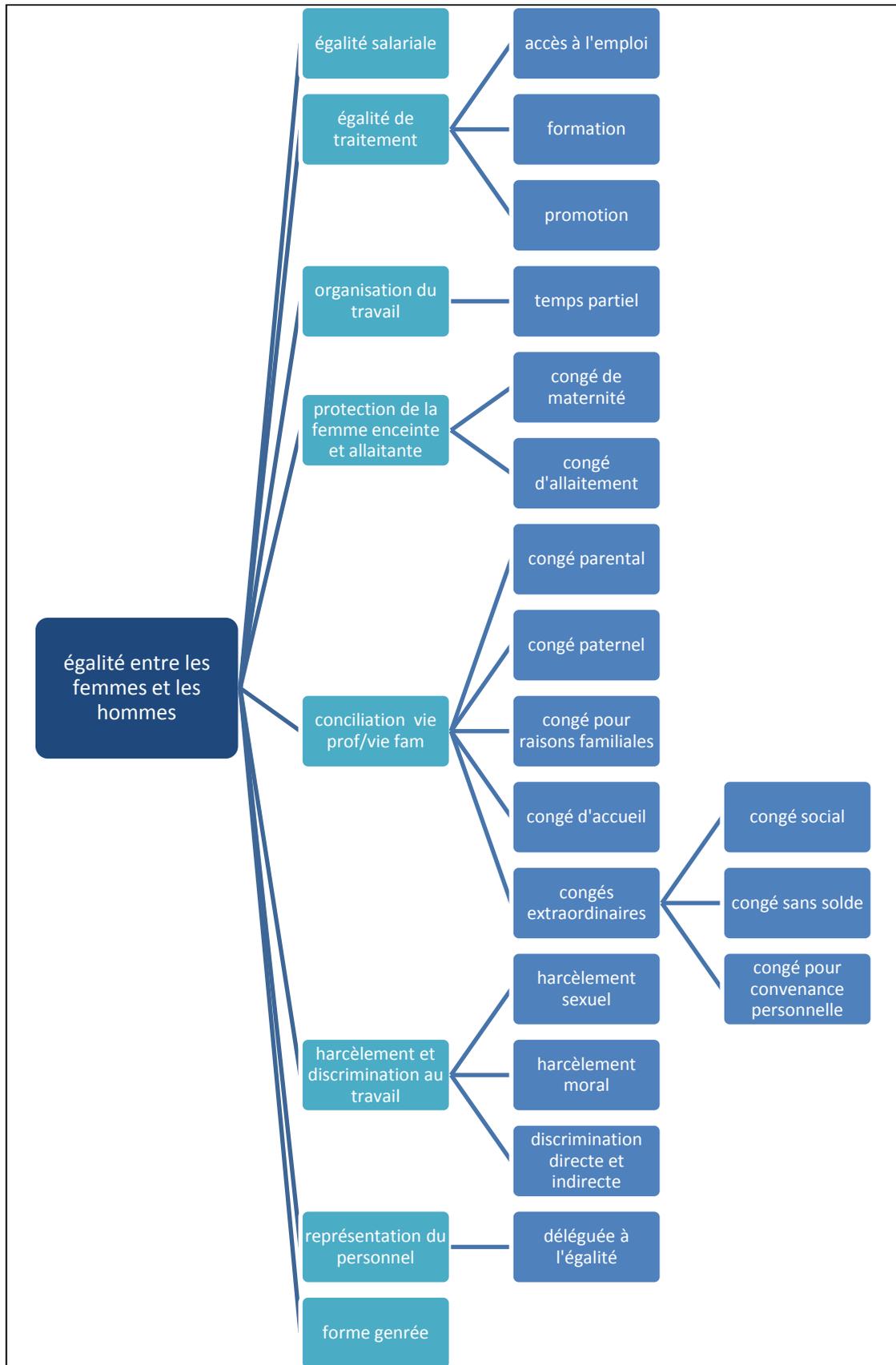
3.3. TRAVAIL DE CATEGORISATION

Après le travail de repérage, nous procédons à une catégorisation des aspects détectés de l'égalité entre femmes et hommes.

Plusieurs options se présentent à nous, comme par exemple transposer la structure déployée dans l'étude juridique sur les conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale (Ecker, 2007) ou encore construire une structure autour des thèmes de négociation obligatoires prévus par les PAN.

Or, notre objectif de départ est de questionner les logiques sous-jacentes aux résultats des négociations fixées par les textes des CCT, aussi est-il nécessaire de dépasser le cadre purement juridique et de considérer toute mesure, amorce ou tentative des partenaires sociaux de prendre en compte et de négocier l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des relations collectives de travail.

Schéma 1 : Catégorisation des thèmes liés directement ou indirectement à l'égalité entre femmes et hommes



Le travail de catégorisation de l'égalité des genres dans les conventions collectives nous permet de distinguer huit catégories qui se divisent elles-mêmes en quinze sous-catégories dont une, les congés extraordinaires, se scinde encore une fois en trois. Si nous avons porté un intérêt particulier à ce travail de catégorisation, c'est pour deux raisons : d'une part, certains thèmes, par exemple le congé social, ne sont pas, a priori, des thèmes de l'égalité entre femmes et hommes. Ils ont cependant le potentiel de pouvoir être utilisés pour promouvoir l'égalité, par exemple comme outil favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale en ce qui concerne le congé social. Il est donc impératif pour nous d'analyser les textes des CCT dans cette perspective pour parvenir à une structure fine des catégories de l'égalité dans les CCT. D'autre part, certains thèmes n'étant pas définis de manière exhaustive dans les textes juridiques, notre objectif est de proposer une structure claire des catégories que nous allons traiter.

Avant de présenter les résultats proprement dits de notre analyse des CCT de branche, nous proposons tout d'abord de commenter chacune des catégories (ou groupe de sous-catégories), en évoquant notamment les textes de lois auxquels elles se réfèrent. Au point 4, nous présenterons et commenterons les résultats de l'analyse. Nous essayerons pour chacune des catégories de réfléchir à l'efficacité potentielle des mesures telles que préconisées dans les CCT pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans les faits.

3.3.1. Égalité de salaire

L'égalité salariale se base sur le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : *« Toute disposition figurant notamment dans un contrat de louage de services, une convention collective de travail, un règlement d'entreprise ou d'atelier et qui comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celle du travailleur de l'autre sexe pour un même travail de valeur égale, est nulle de plein droit. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité. »*

Sans vouloir entrer dans les détails, l'écart salarial entre femmes et hommes est une réalité au Luxembourg que le STATEC chiffre à 20%. Abstraction faite des différences des caractéristiques socio-économiques, ce seraient de réelles discriminations qui expliqueraient près de la moitié de l'écart salarial total (Allegrezza, 2007).

3.3.2. Égalité de traitement entre femmes et hommes

La base légale de l'égalité de traitement est la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, loi qui est intégrée dans le Code du travail aux articles L.241-1 et suivants.

Dans cette perspective, il est interdit aux employeurs de faire référence au sexe du travailleur dans les offres d'emploi, dans les conditions d'accès à des postes, dans les conditions d'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, dans les conditions de travail et dans les conditions de licenciement.

3.3.3. Organisation du travail

L'organisation du travail, un des quatre points devant nécessairement faire l'objet de négociations entre partenaires sociaux lors de la conclusion de CCT, est traitée de manière exhaustive plus haut dans le document. Néanmoins, nous avons traité sous ce point le travail à temps partiel, du fait que ce dernier se décline majoritairement au féminin. Précisons qu'en raison de la crise de ces dernières années, les hommes sont concernés un peu plus par le temps partiel (Guastualli, Lejealle, Vanni, 2010) qu'en temps normal. Notons encore qu'en 2010, le Luxembourg affiche l'écart entre le temps partiel des femmes (34,9%) et celui des hommes (7,4%) le plus important de l'Union européenne (Guastualli, Lejealle, Vanni, 2010).

Les lois qui règlent le travail à temps partiel sont la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi et la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel qui est intégrée essentiellement dans le Code du travail aux

- articles L.123-1 et suivants
- articles L.124-11 et suivants
- articles L.413-5 et suivants.

Du point de vue de la mise en œuvre pratique, le plan d'organisation du travail (POT) peut établir avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel.

3.3.4. Protection de la femme enceinte et allaitante

La loi du 1^{er} août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes constitue la référence légale pour cette catégorie.

3.3.5. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

C'est la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi qui a introduit le congé parental et le congé pour raisons familiales.

Parmi les mesures de conciliation, nous avons cherché à évaluer également le potentiel de conciliation des autres congés spéciaux, notamment l'existence et la mise en œuvre d'un congé paternel qui existe dans d'autres pays, comme la Belgique notamment, du congé d'accueil ou encore des congés extraordinaires (congé social, congé sans solde et congé pour convenance personnelle).

3.3.6. Le harcèlement et la discrimination au travail

Le harcèlement sexuel

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail définit clairement ce qui est à comprendre par « harcèlement sexuel » (article 2), définition qui est souvent reprise telle quelle dans les CCT, comme nous le verrons au point 4.6. :

« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens de la présente loi tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie:

- 1. le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;*
- 2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une dérision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;*
- 3. un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.*

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé. »

L'article 4 précise en outre que « les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement ».

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral n'a pas encore fait l'objet d'une loi, malgré les démarches des syndicats et associations pour aller dans ce sens. En 2006, une convention entre les syndicats, OGBL et LCBG, d'une part et l'UEL, d'autre part, définit le harcèlement moral comme suit :

« Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »

Il faut noter que cette convention étant entrée en vigueur en 2006, les partenaires sociaux n'ont pas pu s'y référer lors de la négociation collective des CCT composant notre champ d'analyse.

La discrimination basée sur le sexe

Au sujet de la discrimination, c'est l'article 2 de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, qui définit le principe de l'égalité de traitement comme impliquant « l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial. »

Les articles 3 à 5 précisent qu'il est, dans cette perspective, interdit aux employeurs de faire référence au sexe du travailleur dans les offres d'emploi, dans les conditions d'accès à des postes, dans les conditions d'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, dans les conditions de travail et dans les conditions de licenciement, ce qui pourrait aboutir à une discrimination.

Pour cette sous-catégorie, nous avons voulu vérifier si les CCT étudiées y faisaient référence et quel contenu elles lui conféraient. Si nous traitons ici de manière séparée l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (voir le point 3.3.2.) et la discrimination basée sur le sexe, c'est parce que nous avons effectué une recherche dans les textes sur les deux termes qui abordent en fin de compte les deux facettes d'un même phénomène.

3.3.7. Représentation du personnel

Selon l'article L.414.3 du Code du travail, le/la délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salarié-e-s féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi qu'en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail.

De manière concrète, ses attributions consistent, entre autres, à :

- émettre un avis et à formuler des propositions ;
- proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise ;
- préparer et présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- convoquer une fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
- donner des consultations dans un local approprié à l'intention du personnel salarié de l'établissement ;
- émettre un avis préalablement à toute création de postes à temps partiel dans l'établissement ;
- en matière de harcèlement sexuel, veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

3.3.8. Forme genrée

Si, comme nous l'avons vu plus haut, les annonces ou offres d'emploi publiées par l'employeur doivent mentionner explicitement que des travailleurs masculins et féminins sont visés, l'article 1 alinéa 2 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat du travail ne précise pas le terme salarié dans une perspective de genre ; « *Le terme de salarié vise à la fois l'ouvrier et l'employé privé* ».

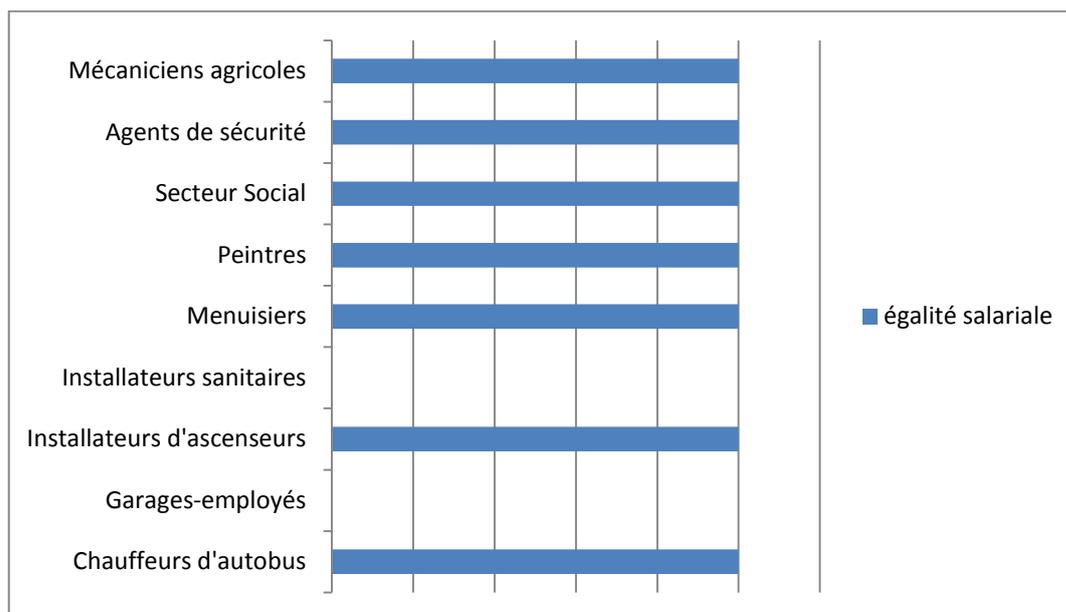
4. RESULTATS DE L'ANALYSE DES CCT

Nous présentons les résultats de notre analyse, pour chacune des catégories que nous venons de commenter sommairement. Tout d'abord, nous illustrons par un graphique la présence ou non des différentes catégories de l'égalité des genres dans les CCT sectorielles et cela de manière séparée pour les années 2005 et 2006. Ensuite, nous montrons comment les partenaires sociaux ont négocié et consigné les résultats de leurs négociations dans les CCT.

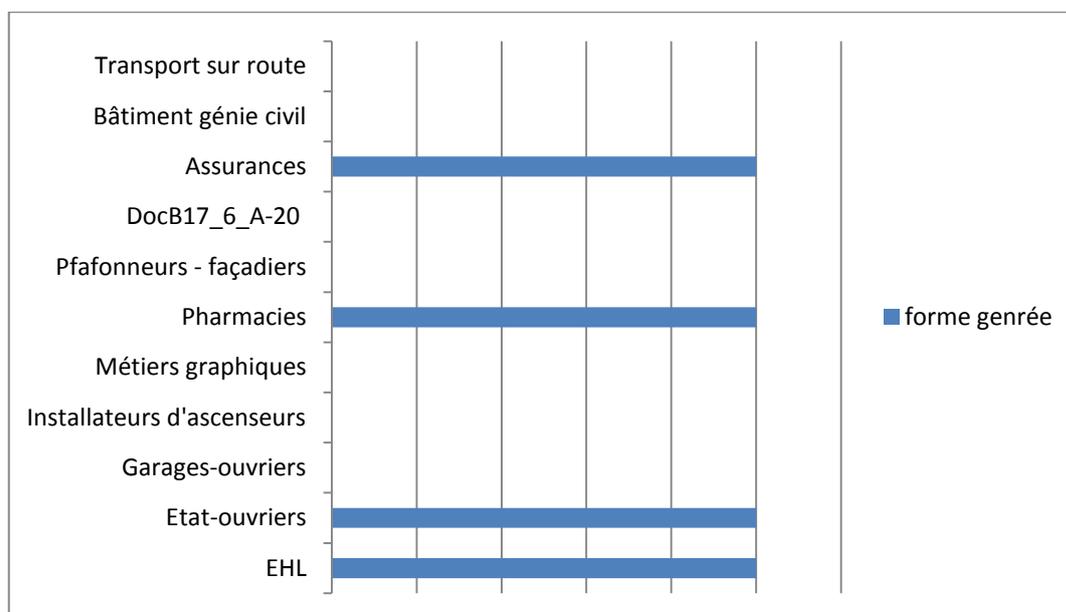
4.1. EGALITE SALARIALE

L'égalité salariale est présente dans plus de la moitié des CCT étudiées, comme le montrent les graphiques ci-dessous.

Graphique 4 : Égalité salariale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005



Graphique 5 : Égalité salariale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



Les négociateurs et négociatrices se réfèrent en général à la loi du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et à celle du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Nous retrouvons quasiment le même texte dans toutes les CCT qui traitent l'égalité salariale. En règle générale, une phrase rassemble l'égalité salariale, l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion.

À titre d'exemple, la CCT du secteur des menuisiers regroupe l'égalité salariale et l'égalité de traitement comme suit :

« En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et conformément à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de rémunération, de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. » [CCT du secteur des Menuisiers, 2005].

Une CCT mentionne l'égalité de rémunération en relation avec ses filiales ou entreprises tierces et cette mesure s'applique à tout le personnel visé par la cette CCT, indistinctement du sexe [DOCB17_6_A_20]²⁰⁵.

Au terme de l'analyse de l'égalité salariale, nous devons constater que relativement peu de CCT (60%) évoquent l'égalité salariale, étant donné qu'elle est inscrite depuis 1974 dans la loi. Le contenu des chapitres qui la mentionnent peut être qualifié de relativement pauvre dans le sens où il y a une absence de mesures qui permettraient de réaliser l'égalité de fait en matière de rémunération.

Des mesures concrètes pour réaliser l'égalité salariale dans les entreprises ont été identifiées dans un guide édité par le Ministère à l'Égalité des Chances²⁰⁶ et consisteraient, par exemple, à comparer, pour un travail identique, les salaires des hommes et des femmes ou à décrire des fonctions avec une grille salariale correspondante.

Selon la Confédération européenne des syndicats (CES), « la convention collective peut être un puissant moyen de réduire l'écart de salaires entre hommes et femmes, de lutter contre les bas salaires et de revaloriser le travail des femmes, ainsi que d'offrir des modalités de travail permettant de mieux concilier le travail et la vie de famille des parents ».²⁰⁷

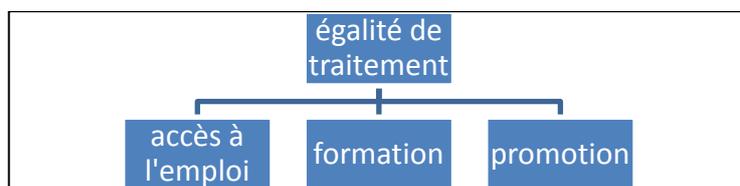
²⁰⁵ La CCT de ce secteur, n'étant pas déclarée d'obligation générale, n'est pas rendue publique. Aussi, lorsque nous la citons, nous faisons référence à son nom codifié. (voir aussi les explications au point 2.2.1. Champ d'analyse du chapitre portant sur la méthodologie).

²⁰⁶ Voir « Plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises », Ministère à l'Égalité des Chances, Luxembourg, 2007 ; www.mega.public.lu.

²⁰⁷ <http://www.etuc.org/r/1463>.

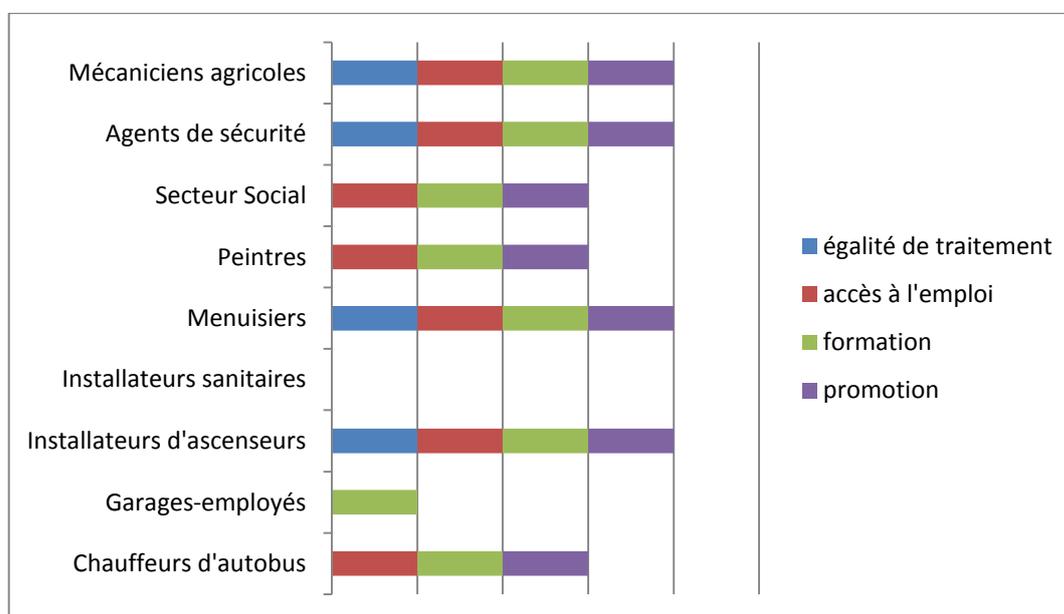
4.2. EGALITE DE TRAITEMENT

La catégorie « *égalité de traitement* » se subdivise en trois sous-catégories :

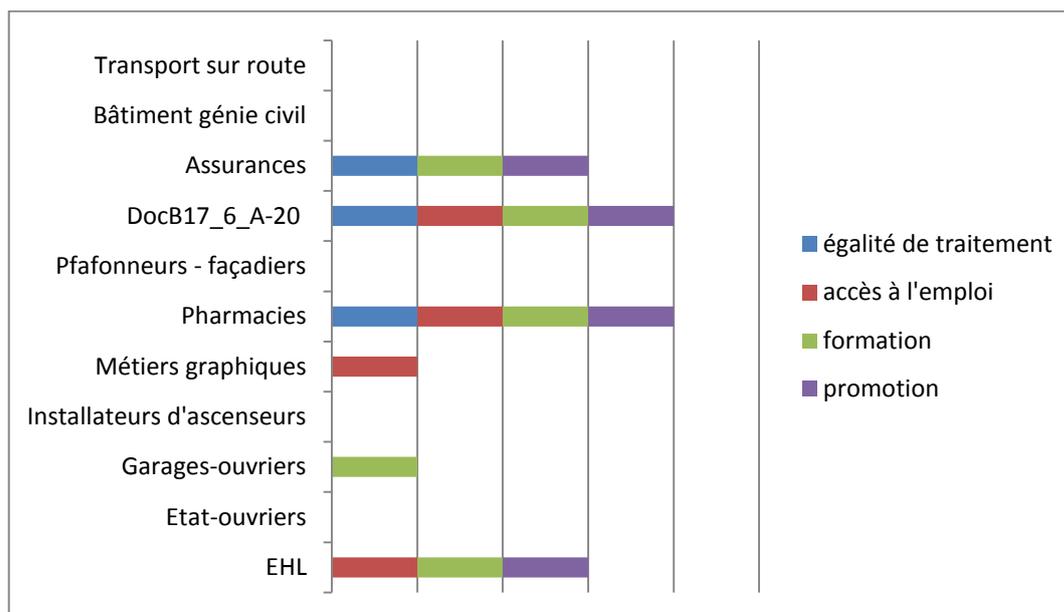


L'égalité de traitement est présente dans 14 des 20 CCT étudiées. Notons que lors de l'analyse textuelle, nous avons inclus le terme « égalité de traitement » dans le repérage. Les graphiques 6 et 7 montrent le détail pour 2005 et 2006 :

Graphique 6 : *Egalité de traitement dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005*



Graphique 7: Egalité de traitement dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



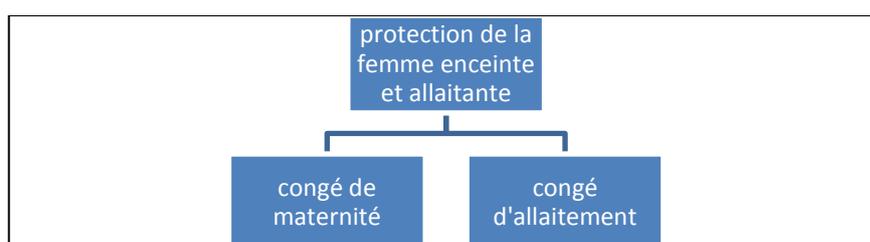
Parmi les CCT qui abordent l'égalité de traitement, la plupart d'entre elles évoquent simultanément l'accès à l'emploi, la formation et promotion.

En se référant à l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, les CCT étudiées emploient quasi à l'identique la même formulation qui précise que « *l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de rémunération, de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle* ». [CCT du secteur des Menuisiers, 2005].

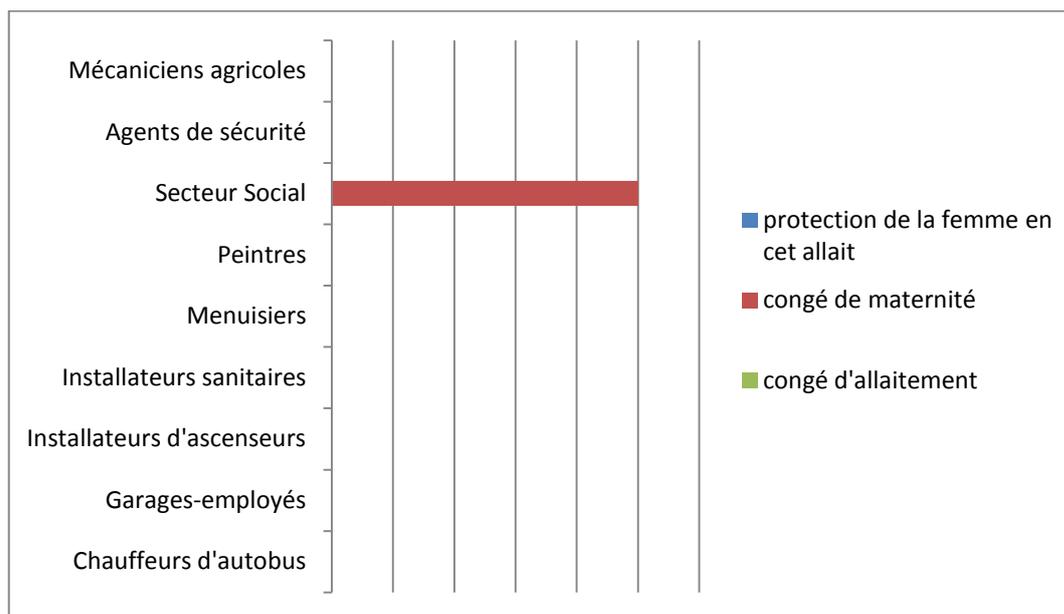
Nous devons constater, tout comme pour l'égalité de rémunération, que l'égalité de traitement préconisée n'est pas accompagnée de mesures de transposition dans les faits.

4.3. PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE ET ALLAITANTE

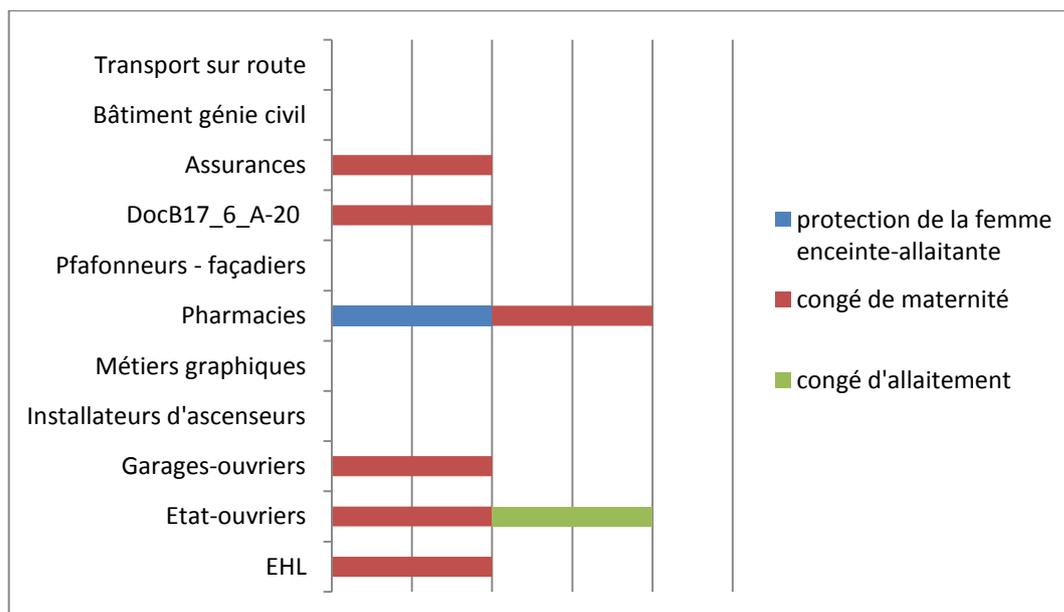
La catégorie « protection de la femme enceinte et allaitante » se subdivise en deux sous-catégories :



Graphique 8 : Protection de la femme enceinte et allaitante dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005



Graphique 9 : Protection de la femme enceinte et allaitante dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



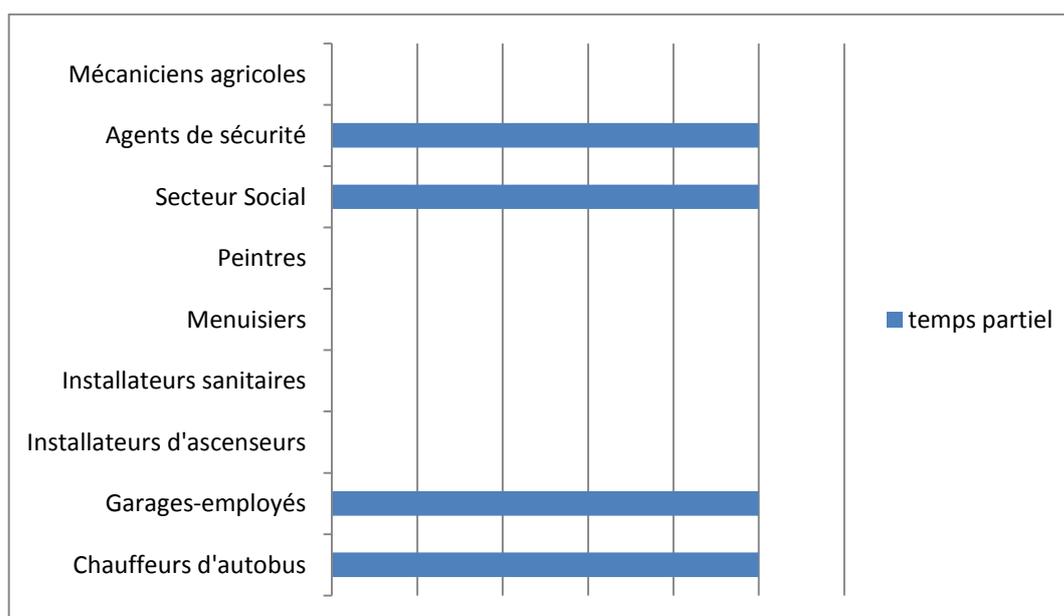
Le congé de maternité est cité dans le cadre du congé sans solde qui, pris consécutivement au congé de maternité, est considéré comme période d'activité comptant pour l'ancienneté. D'autres CCT le citent en rapport avec le calcul des primes ou encore des jours de congé. Le congé d'allaitement, quant à lui, n'est cité qu'une seule fois, tout comme le libellé de la catégorie « protection de la femme enceinte et allaitante » que nous avons intégrée dans l'analyse textuelle.

Même si, en l'absence de la mention explicite dans les CCT, la protection de la femme enceinte et allaitante s'applique à l'ensemble des salarié-e-s via le Code du travail, les partenaires sociaux n'ont pas manifesté une volonté affichée de concrétiser ces mesures via les CCT.

4.4. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

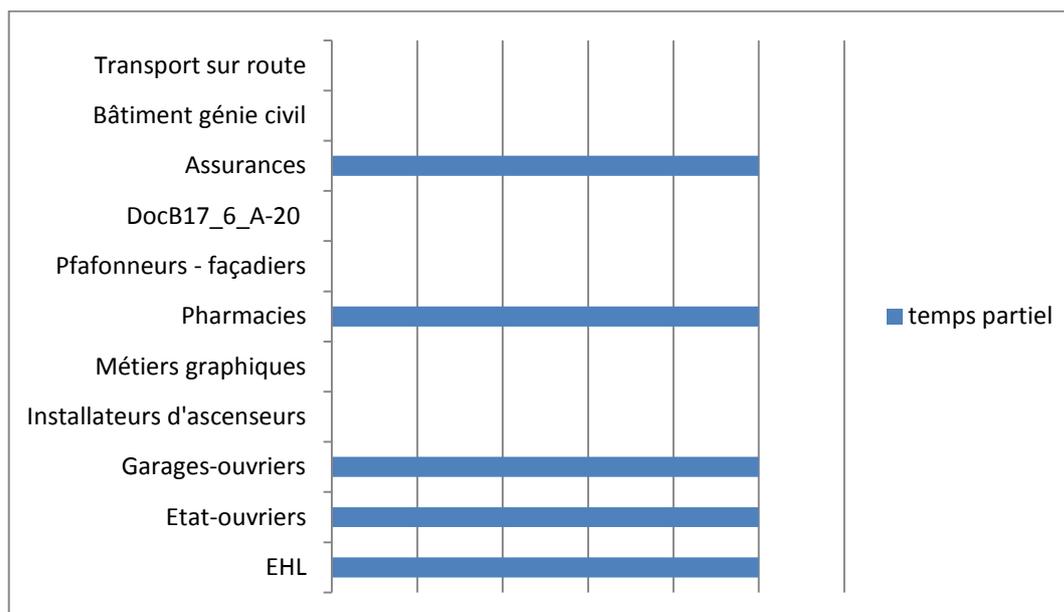
L'organisation du travail représente un des quatre thèmes devant obligatoirement faire l'objet de négociation lors de la conclusion de conventions collectives de travail²⁰⁸ et a été analysée, à ce titre, dans la première partie de ce rapport. Cependant, étant donné que le temps partiel concerne près de 35% de l'emploi féminin et seulement un peu plus de 7% de l'emploi masculin (Guastualli, Lejealle, Vanni, 2010), il nous a paru pertinent de le considérer dans le chapitre consacré à l'égalité des genres.

Graphique 10 : Temps partiel dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005



²⁰⁸ Loi du 12 février 1999.

Graphique 11 : Temps partiel dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



Le temps partiel n'a pas été mentionné dans la moitié des CCT étudiées et de manière globale, nous avons constaté qu'il n'est pas un sujet de négociation. Les CCT étudiées le mentionnent, par exemple, à l'occasion des conditions régissant l'embauche ou la résiliation du contrat.

Une CCT souligne que les personnes à temps partiel ont les mêmes possibilités de promotion et de progression dans la carrière :

« Die Bewertung der geleisteten Arbeit und die Aufstiegsmöglichkeiten beziehungsweise die berufliche Entwicklung innerhalb eines Unternehmens sind, soweit die betrieblichen Voraussetzungen dies ermöglichen, weder vom Geschlecht noch von der Arbeitszeit (Teilzeit) der beschäftigten Personen abhängig. » [CCT du secteur des Chauffeurs d'autobus, 2005].

D'autres CCT évoquent le temps partiel à l'occasion du crédit de formation afin de s'assurer que le/la salarié(e) à temps partiel ne soit pas pénalisé(e) et donnent même un exemple de calcul :

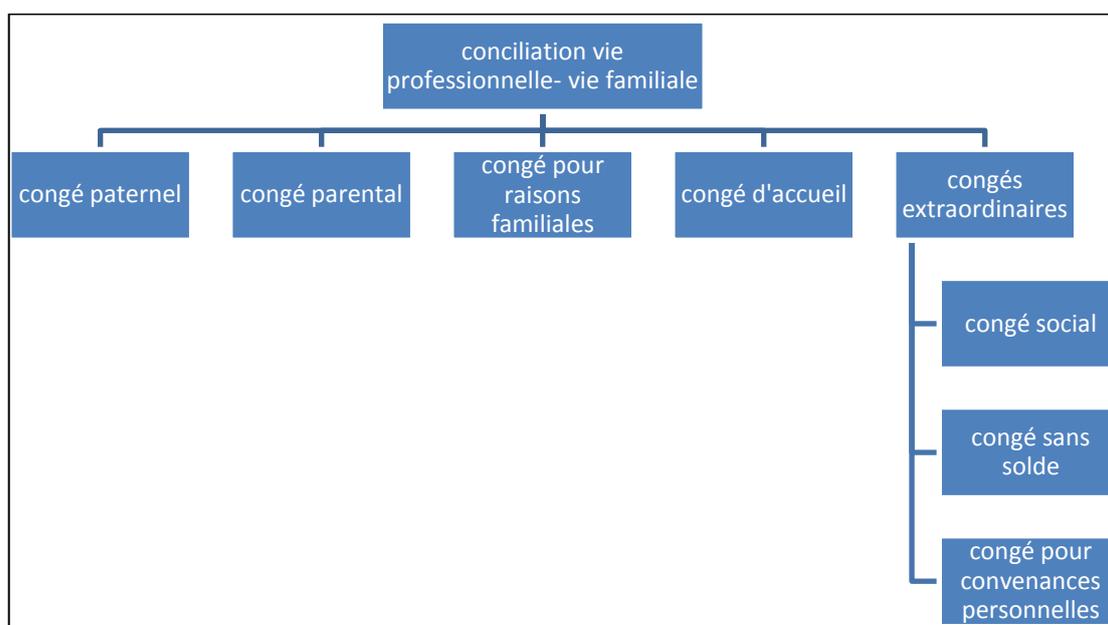
« Pour l'employé(e) travaillant à temps partiel, une journée de formation ne pourra être déduite du crédit formation qu'à raison du prorata de sa tâche partielle, les heures dépassant ce prorata d'heures devant être compensées soit par le paiement, soit par la récupération en temps libre, s'il s'agit d'une formation à l'initiative de l'employeur. » [CCT du secteur des Garages - employés, 2005].

Retenons enfin que l'organisation du temps de travail, notamment à travers l'introduction d'un horaire mobile ou un Plan d'organisation du travail (POT), permet une plus grande flexibilité des salarié-e-s susceptible de mieux pouvoir concilier la vie professionnelle et la vie familiale.²⁰⁹

4.5. MESURES DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE

Les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale regroupent tout d'abord une série de congés liés à l'éducation d'enfants en bas âge : le congé de paternité ou paternel, le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé d'accueil. Ensuite, nous avons également intégré dans notre analyse, les congés extraordinaires, car ils s'avèrent être des outils potentiels pour faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

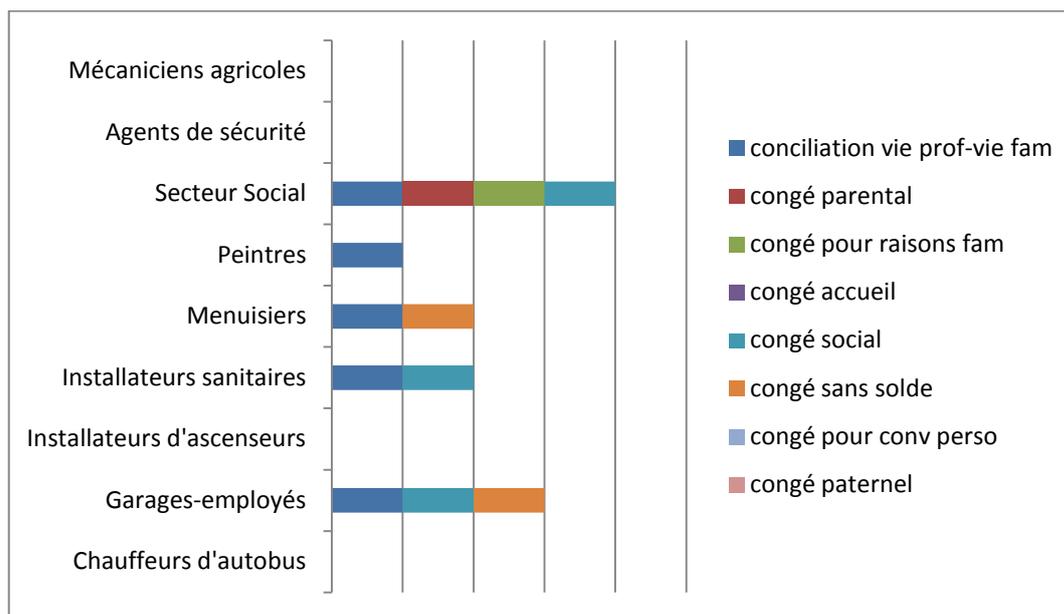
La catégorie se subdivise comme suit :



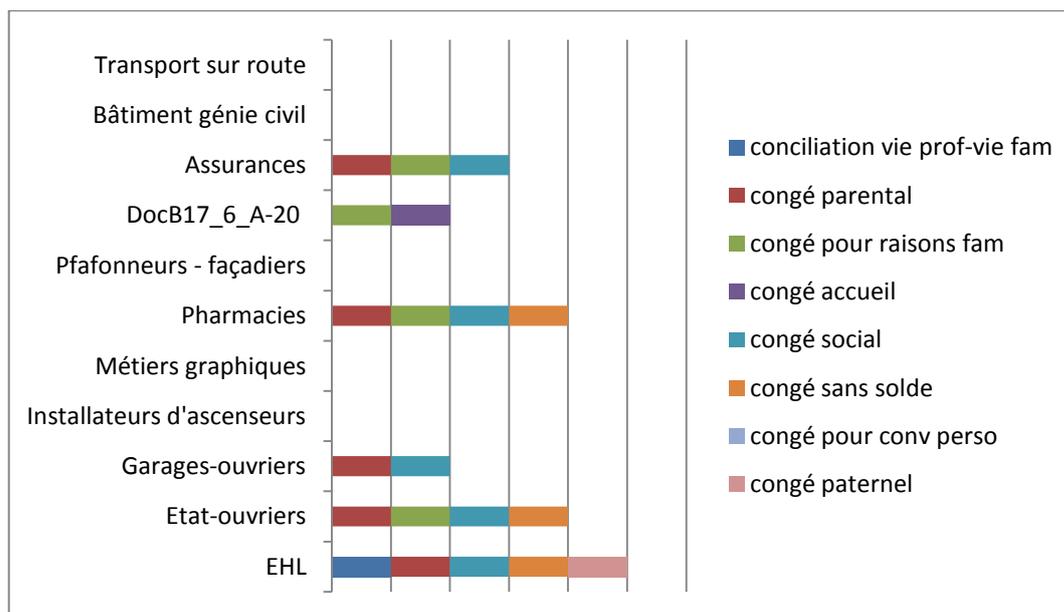
La catégorie « conciliation vie professionnelle – vie familiale » se décline ainsi en 7 sous-catégories qui sont présentes, de manière isolée et/ou groupée dans 12 des 20 CCT analysées.

²⁰⁹ L'organisation du temps de travail a fait l'objet de l'analyse juridique dans la première partie du présent rapport.

Graphique 12 : Conciliation vie professionnelle – vie familiale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005



Graphique 13 : Conciliation vie professionnelle – vie familiale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



Nous allons commenter les sous-catégories une par une.

4.5.1. Le congé parental

En 2005, seule une CCT de branche (celle du secteur social) mentionne le congé parental. Rappelons qu'en 2005, ce dernier venait d'être introduit depuis à peine cinq ans et qu'il avait, à l'époque, un caractère innovateur en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, du

fait que ce congé est un droit individuel, non transférable d'un parent à l'autre (Borsenberger, 2001). D'ailleurs, de nombreux événements (réunions d'information, expositions, etc.) ont été organisés à travers le pays autour du congé parental, que ce soit par le Ministère à l'égalité des chances, les communes, les associations féminines ou les organisations syndicales.

La CCT qui mentionne le congé parental le fait dans le cadre du congé sans solde après congé de maternité.

« Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans solde visé par le présent article ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé, à l'exception d'une période de congé parental accordée en vertu de la loi du 12 février 1999. En cas de congé parental, la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde ne peut dépasser 18 mois. L'employé privé peut demander le congé sans solde et le congé parental à temps partiel. » [CCT du secteur Social, 2005].

Par contre, en 2006, un peu plus de la moitié des CCT analysées, font mention du congé parental. Elles y consacrent d'ailleurs un article spécifique:

« Le salarié, en activité depuis au moins une année (la date de naissance de l'enfant respectivement la date de l'adoption est prise comme date de référence) auprès du même employeur a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental tels que définis par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. » [CCT du secteur des Pharmacies et des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

La CCT des ouvriers de l'Etat se réfère, quant à elle, à l'arrêté du Gouvernement du 10 novembre 2000, pour introduire le congé parental :

« Der Arbeiter hat Anspruch auf Elternurlaub gemäss den für die Staatsbeamten geltenden Bestimmungen. » [CCT du secteur des Ouvriers de l'Etat, 2006].

Deux CCT évoquent encore le congé parental dans le cadre de la période de service ininterrompue respectivement d'ancienneté de service.

« La période de service ininterrompue, respectivement d'ancienneté de service (...) qui suivent comprend à part les périodes de travail effectif, toutes les périodes de congé de maladie, de

congés légaux et conventionnels, de congé de maternité/d'accueil, de congé parental, de dispense de service dans le cadre de la protection de la femme enceinte. » [CCT des secteurs des Garages – ouvriers et des Etablissements hospitaliers luxembourgeois].

Enfin, le congé parental est cité dans deux CCT dans le cadre de la prime ou de l'allocation de fin d'année.

« Les périodes de congé de maternité, de congé de récréation, de congé de maladie, de congé parental et autres congés légaux et conventionnels dus en cours de période de contrat de travail seront prises en compte pour le calcul du montant de l'allocation de fin d'année. » [CCT des secteurs des Pharmacies et des Assurances, 2006].

4.5.2. Le congé pour raisons familiales

Le congé pour raisons familiales, ayant été introduit en même temps que le congé parental, est souvent cité en relation avec ce dernier en référence à la loi du 12 février 1999.

En 2005, il n'est cité que dans une seule CCT de branche (secteur social), et cela en vue du nombre maximal des jours de travail par an dans le cadre des régimes de travail des services ou encore des plans de travail initiaux des salariés. Plus loin dans la même CCT, il est spécifié, en outre, que le congé pour raisons familiales prime sur le congé social.

Comme pour le congé parental, nous notons qu'au niveau des secteurs, il a fallu attendre 2006 pour voir figurer le congé pour raisons familiales parmi les thèmes de négociation. Il est cependant moins présent que le congé parental – on le trouve notamment dans les CCT de 2006 des ouvriers de l'Etat, des pharmacies, des assurances et dans la CCT du secteur que nous avons anonymisée :

« Peut prétendre au congé pour raisons familiales, selon les dispositions de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, l'employé ayant à charge un enfant, âgé de moins de 15 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux (2) jours par enfant et par an. Le congé pour raisons familiales peut être fractionné. » [CCT du secteur des Pharmacies, 2006].

4.5.3. Le congé d'accueil

Le congé d'accueil n'apparaît pas du tout dans les CCT de branche de 2005 et dans celles de 2006, il est évoqué dans une seule CCT. Un paragraphe supplémentaire spécifie dans quelles conditions la conjointe et le conjoint sont concerné-e-s, paragraphe qui est intéressant pour notre propos :

« Toutefois, le conjoint de la femme peut faire valoir le droit au congé d'accueil lorsque la femme y renonce. Il en est de même pour le conjoint lorsque la femme exerce une activité professionnelle non salariée. » [CCT du secteur « DocB17_6_A-20 »].

4.5.4. Le congé paternel

Aucune CCT de branche de 2005 et 2006 n'évoque la pratique d'un congé paternel ou de paternité, qui consisterait par exemple à allonger les jours de congé spéciaux pour les pères en cas de naissance.

Nous allons passer à présent aux congés extraordinaires, parmi lesquels nous avons retenu le congé social, le congé sans solde et le congé pour convenance personnelle. Il existe d'autres congés extraordinaires, que nous n'avons pas retenus parce qu'ils ne s'inscrivent pas, ou de manière éloignée, dans une perspective d'égalité des genres dans les secteurs et entreprises.

4.5.5. Le congé social

Le congé social est un congé qui peut être accordé soit pour des événements qui sont directement en relation avec la personne du/de la salarié-e, soit pour des événements qui sont en relation avec les personnes composant le ménage du/de la salarié-e. Ce sont ces derniers types d'événements qui nous intéressent ici, car ils s'inscrivent dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, en fonction de l'utilisation que la CCT accorde au/à la salarié-e, ce congé spécial peut se transformer en un outil facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Si en 2005 le congé social ne figure que dans trois des CCT analysées (CCT des secteurs des Garages - employés, des Installateurs et du secteur Social), en 2006, en revanche, plus de la moitié consigne le résultat des négociations (CCT des secteurs des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, des Ouvriers de l'Etat, des Garages - ouvriers, des Pharmacies et des Assurances).

Plusieurs manières de mettre en place le congé social sont évoquées dans les CCT étudiées :

- soit les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une durée, qui est très variable (nous avons en effet trouvé des durées de 8 heures²¹⁰, 12 heures²¹¹, 40 heures²¹², 1 jour²¹³ ou encore une durée maximale correspondant à 5 fois la durée journalière de travail brute normale²¹⁴), avec des modalités d'application peu explicites pour certaines CCT et très explicites pour d'autres.

« Introduction à partir du 1^{er} janvier 2000 de huit heures de congé social par année suivant les modalités » [CCT du secteur des Garages – employés, 2005].

« A partir du 1^{er} janvier 2002, le congé social s'élève à un maximum de 40 heures par année (proratisées en cas de travail à temps partiel). Il est fractionnable. Cependant une seule fraction ne pourra pas être inférieure à 4 heures et ne pourra pas dépasser trois jours de travail consécutifs. » [CCT du secteur Social, 2005].

- soit ils ont retenu des événements déterminés pour lesquels un congé social peut être accordé, événements qui sont en relation avec une des personnes du ménage du salarié :

« Cas/événements en relation avec une/des personne(s) composant le ménage de l'ouvrier (enfant, partenaire/conjoint/parent) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'ouvrier s'avèrent être indispensables :

- soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
- visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
- problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psychopédagogiques) » [CCT des secteurs des Garages – employés et des Installateurs sanitaires, 2005].

Cette liste est élargie en fonction de certaines spécificités inhérentes au secteur. Ainsi, le secteur des installateurs sanitaires précise qu'un congé social peut être pris « en cas de décès d'un membre de sa famille lorsque l'ouvrier est obligé de se déplacer dans son pays d'origine d'une distance supérieure au Luxembourg de 750 km. » [CCT du secteur des Installateurs sanitaires, 2005].

²¹⁰ Garages employés, 2005.

²¹¹ Garages ouvriers, 2006.

²¹² Secteur social, 2005.

²¹³ Pharmacies, 2006.

²¹⁴ Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006.

Certaines CCT peuvent même fixer les modalités de demande d'un congé social. Le congé social semble pour certains secteurs, constituer un enjeu au vu des réglementations très précises qui sont reprises dans la CCT. Ainsi, les entreprises du secteur Garages - ouvriers ont instauré « *une commission compétente pour toutes les questions en relation avec le congé social (octroi, contrôle, évaluation générale). Elle se composera de deux membres (un membre de la direction, un membre de la délégation du personnel). Toute décision de la commission compétente devra être prise d'un commun accord.* » [CCT du secteur des Garages - ouvriers 2006].

4.5.6. Le congé sans solde

En 2005, deux des CCT de branche étudiées, à savoir les CCT des secteurs des menuisiers et des garages, mentionnent le congé sans solde et cela, en relation avec l'accès à la formation qui reste garanti après un congé sans solde, tout comme après un congé de maternité ou congé parental. Le secteur des menuisiers retient ainsi :

« *Afin de permettre aux membres du personnel employé absents pour congé parental ou congé sabbatique, d'adapter et de parfaire leurs connaissances et qualifications professionnelles, avec pour but de pouvoir se réintégrer sans problème dans l'entreprise après leur absence, l'employeur s'engage à informer ces salariés de toutes les mesures de formation professionnelle organisées pendant leur absence et de leur faciliter l'accès à ces mesures.* » [CCT du secteur des Menuisiers, 2005].

En 2006, le congé sans solde a été négocié lors de la conclusion de trois CCT (celles des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, des Ouvriers de l'Etat et des Pharmacies, 2006). La CCT des Etablissements hospitaliers luxembourgeois est particulièrement détaillée en ce qui concerne la mise en œuvre du congé sans solde. En effet, on y distingue :

- Le congé sans solde consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil ou à un premier congé parental :
« *Le congé sans solde (...) est accordé pour une année entière lorsqu'il est pris consécutivement à un congé de maternité ou un congé d'accueil, et pour six mois lorsqu'il est pris consécutivement à un premier congé parental.* » [CCT du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

- Le congé sans solde avec motifs spécifiques, qui est accordé dans deux cas précis :

« pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans et pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées. » [CCT du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

- Le congé sans solde sans motifs spécifiques :
« Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde, ci-après dénommé « congé sans solde sans motifs spécifiques » [CCT du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

- Le congé sans solde pour travail à mi-temps (contrat de travail à mi-temps à durée déterminée) :
« Le salarié ayant à son actif une période de service ininterrompu de 5 ans auprès du même employeur bénéficie, à sa demande, d'un congé sans solde pour travail à mi-temps, ci-après dénommé « congé mi-temps ». Néanmoins, le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un congé avec un autre taux d'occupation partielle. A défaut d'arrangement individuel, le congé mi-temps visé est accordé pour une année entière et en une seule fois. » [CCT du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

Ce type de congé sans solde a fait ensuite l'objet de négociations particulièrement détaillées, par exemple en ce qui concerne les modalités de demande de ce congé.

Un paragraphe de cet article a cependant attiré notre attention :

« Toutefois, si l'employeur le demande, le salarié devra renoncer pour la durée de son congé mi-temps à une éventuelle fonction de responsable hiérarchique ou de staff. (...) Au terme du congé mi-temps le salarié est réintégré dans sa fonction initiale de responsable hiérarchique ou de staff. » [CCT du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

Nous nous permettons de relever ce paragraphe, puisqu'il est susceptible de générer les mêmes mécanismes d'inégalité que le travail à temps partiel. En effet, le travail à temps partiel se déclinant au féminin (Blond-Hanten, Lejealle, 2008), et les postes à responsabilité et les primes qui y sont relatives étant réservés plutôt aux salarié-e-s qui travaillent à temps complet, il en découle que ce sont plutôt les hommes qui occupent ces fonctions. Ceci est d'ailleurs un exemple qui illustre bien l'écart entre l'égalité juridique et l'égalité de fait et, par ricochet, la nécessité de se doter d'outils comme les actions positives ou les quotas pour réaliser l'égalité dans les faits.

4.5.7. Le congé pour convenances personnelles

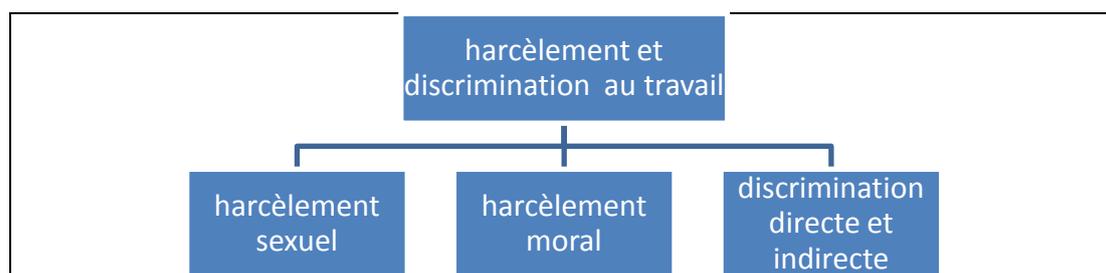
Aucune CCT de branche ou avenant entré(e) en vigueur en 2005 ou 2006 n'évoque la possibilité de bénéficier d'un congé pour convenances personnelles.

Notons encore que le terme de « conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale » n'apparaît qu'une seule fois dans les CCT et avenants étudiés. Les congés extraordinaires, notamment le congé social et le congé sans solde, sont utilisés à cette fin, ce qui apparaît clairement dans les textes sans toutefois mentionner le terme de conciliation, par exemple dans la CCT du secteur des peintres :

« Afin de concilier travail et vie privée, l'employeur soumettra pour avis à la délégation un plan d'organisation du travail avant sa prise d'effet et le communiquera sans délai à l'ouvrier. » [CCT du secteur des Peintres, 2005].

4.6. LE HARCELEMENT ET LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Cette catégorie se décompose en trois sous-catégories :

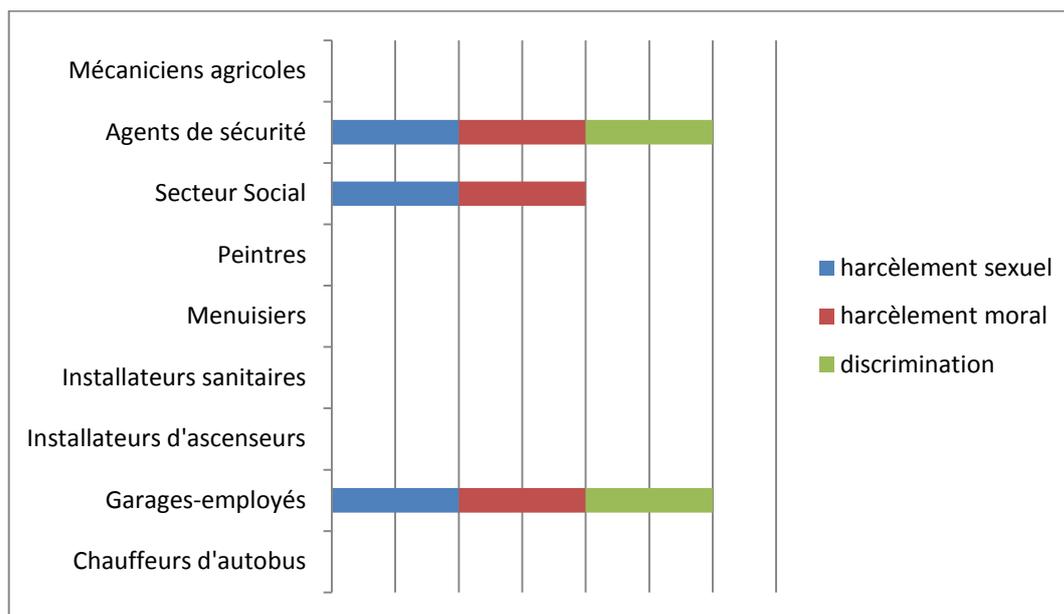


Notons que cette catégorie est présente dans moins de la moitié des CCT étudiées.

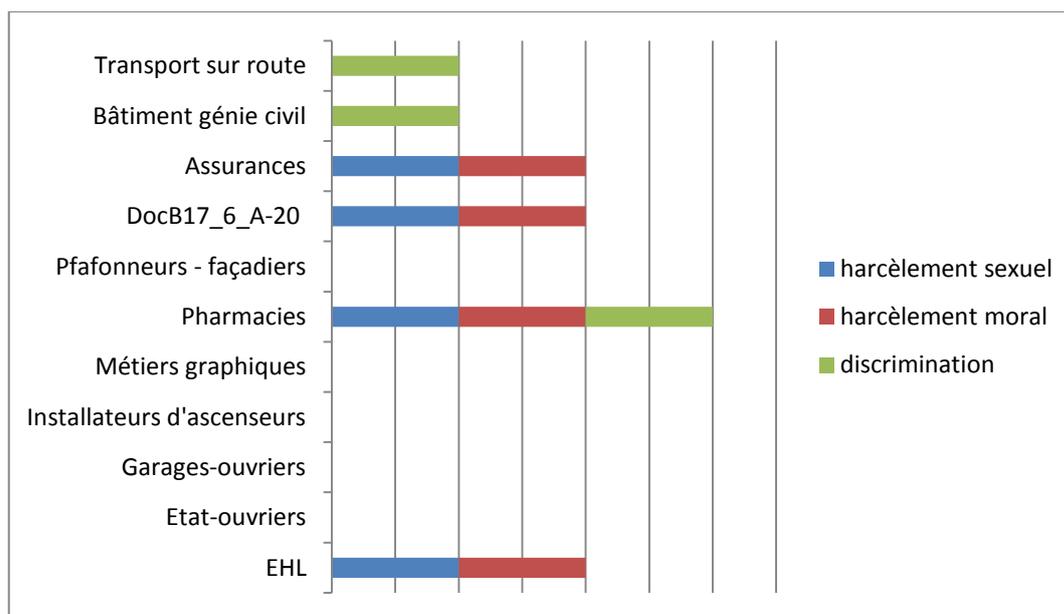
4.6.1. Harcèlement sexuel et harcèlement moral

Nous traitons ces deux types de harcèlement ensemble pour la seule et unique raison qu'aucune des CCT étudiées ne mentionnait l'une sans mentionner l'autre, comme nous les montrent les graphiques ci-dessous. Certaines CCT les traitent ensemble dans le même article, d'autres dans des articles distincts.

Graphique 14 : Harcèlement et discrimination dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005



Graphique 15 : Harcèlement et discrimination dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



Lorsque le harcèlement sexuel et moral sont traités, ils le sont soit dans une optique de protection du/de la salarié-e, soit dans une optique qu'on pourrait qualifier de « neutre ». D'ailleurs l'intitulé des articles qui y sont consacrés exprime ces deux options : « protection contre le harcèlement sexuel et moral à l'occasion des relations de travail », d'un côté, et, de l'autre, « discrimination et harcèlement au travail », le chapitre chapeautant le tout étant : « obligations des salariés », intitulé qui nous laisse un peu perplexes, puisque salariés et employeurs devraient être concernés à l'identique par cet article.

Du point de vue du contenu, les CCT qui parlent de harcèlement sexuel et moral, s'appliquent tout d'abord à définir ce qu'elles entendent par « harcèlement sexuel et moral » ; pour le premier, elles se réfèrent à la loi du 26 mai 2000. En ce qui concerne le harcèlement moral, en l'absence de texte de loi, les CCT la définissent par rapport à la communication interindividuelle et appuient cette définition, comme suit :

« Constituent un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (...), les actions communicatives négatives d'une ou plusieurs personnes envers une autre personne, qui se produisent à de multiples reprises pendant une longue période et qui caractérisent ainsi la relation entre le ou les auteurs et la victime. Cette définition souligne les caractéristiques fondamentales du harcèlement moral et le différencie de semblables formes de communication. » [CCT du secteur Social, 2005 et CCT des secteurs des Etablissements hospitaliers luxembourgeois et des Pharmacies, 2006].

D'autres CCT (Garages, 2005 ; « DocB17_6_A-20 », 2006 ; Assurances, 2006) se contentent dans des termes similaires de s'engager sur une déclaration de principes contre le harcèlement :

« Les parties signataires s'engagent à élaborer dans les meilleurs délais des modalités contre la discrimination et le harcèlement au travail, l'accord en question devra être annexé à la présente convention, dont il fera alors partie intégrante. » [CCT du secteur des Garages - employés, 2005].

Une sanction disciplinaire est mentionnée pour le/la salarié-e qui se rend coupable de tels agissements. On peut évidemment se poser la question des sanctions qu'encourent des responsables, qui, s'ils/si elles sont considéré-e-s comme « cadres », ne sont pas visé-e-s par cette convention.

Enfin, une seule CCT, celle du secteur des assurances, tout en contenant une déclaration d'intention de leur engagement contre le harcèlement sexuel et moral, mentionne la protection pour la victime : *« Afin d'aider les victimes d'un harcèlement sexuel et moral l'ASTF a mis en place une structure de conseil adaptée. »* [CCT du secteur des Assurances, 2006].

4.6.2. La discrimination directe ou indirecte

Soit la discrimination est traitée dans la même foulée que le harcèlement sexuel et moral (CCT du secteur des Garages, 2005 et du secteur des Pharmacies 2006), soit elle est évoquée pour elle-même (CCT des secteurs du Transport et du Bâtiment, 2006), notamment dans une clause

de non-discrimination (secteur du Bâtiment, 2006) et elle se base sur un texte juridique²¹⁵ : « Ainsi, sont-ils [les ouvriers et les employeurs] tenus de s'abstenir de toute forme de racisme et de discrimination et de traiter tout un chacun avec respect de sa dignité, de ses sentiments et de sa conviction. » [CCT du secteur du Bâtiment, 2006].

Le terme « discrimination » fait référence ici à la discrimination liée au sexe, notamment à propos de l'égalité de rémunération et de l'égalité de traitement et à la discrimination liée au handicap.

En guise de conclusion, nous pouvons constater que les articles qui traitent du harcèlement sexuel et moral et de la discrimination sont plutôt des déclarations de principes. Seule une CCT mentionne l'aide aux victimes. Rappelons que la proportion de femmes victimes de harcèlement ou de discrimination est plus élevée que celle des hommes : en effet, la Mobbing Asbl avance dans son rapport d'activités de 2010²¹⁶, sur base des personnes ayant déposé un dossier auprès de ladite Asbl, le chiffre de 76% de femmes contre 24% d'hommes qui sont harcelés ; or aucune CCT ne mentionne vouloir y prêter une attention particulière. Des actions concrètes peuvent être menées dans ce cadre par le ou la délégué-e à l'égalité, entre autres. Notons, enfin, qu'aucune des CCT de notre champ d'analyse ne prévoit des mesures de prévention.

4.7. REPRESENTATION DU PERSONNEL

Malgré les dispositions prises lors du processus PAN, aucune CCT sectorielle entrée en vigueur en 2005 et 2006 ne mentionne le/la délégué-e à l'égalité parmi les représentant-e-s du personnel.

Si cette absence de mention ne nous permet évidemment pas de conclure qu'aucun-e délégué-e du personnel n'assume cette fonction, la mention de cette fonction permettrait de mettre en évidence la prise de conscience de nouvelles missions au sein de la délégation du personnel.

Ne pas recourir au/à la délégué-e à l'égalité, c'est finalement se priver d'une ressource importante lorsqu'il s'agit de transposer l'égalité entre les femmes et hommes dans les entreprises et les secteurs.

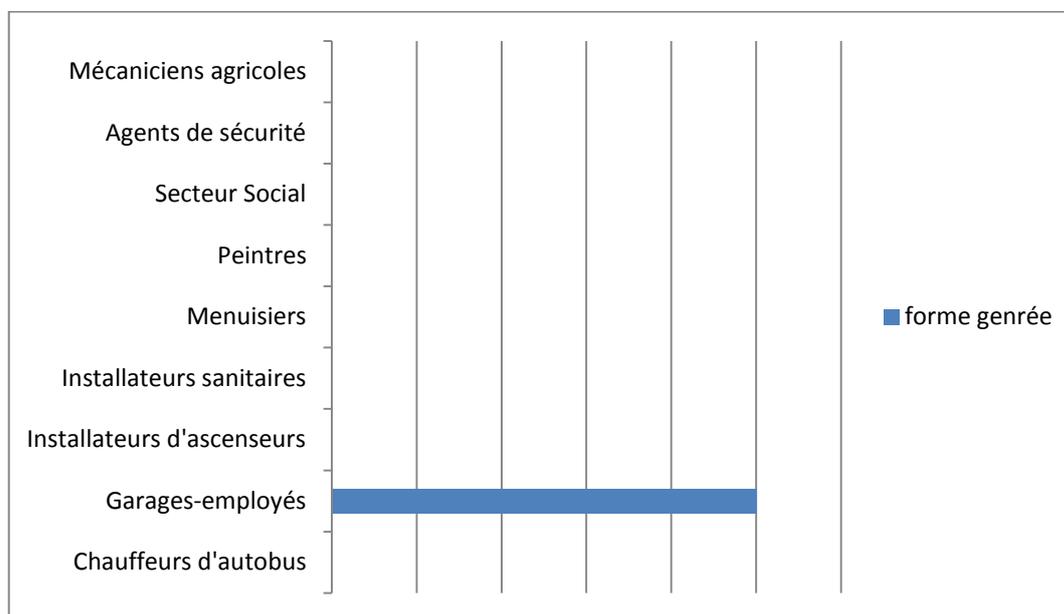
²¹⁵ Loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal.

²¹⁶ <http://lcgb.lu/uploads/wysiwyg/2011/Statistiques%20mobbing%202010.pdf>.

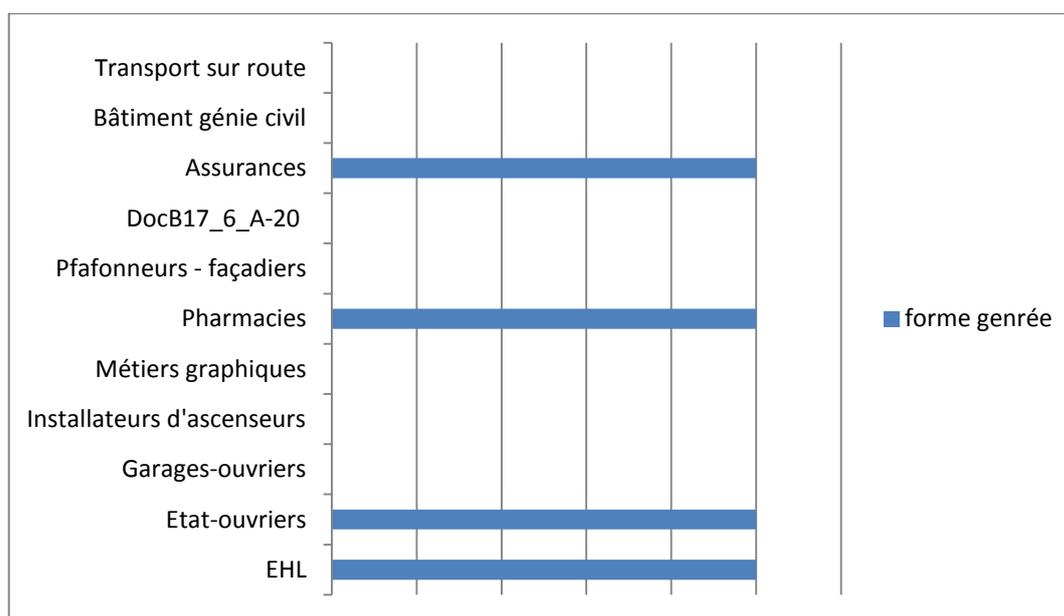
4.8. FORME GENREE

La forme genrée est utilisée dans seulement cinq des vingt CCT analysées.

Graphique 16 : La forme genrée dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005



Graphique 17 : La forme genrée dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006



Sur les neuf CCT de branche entrés en vigueur en 2005, une seule (CCT du secteur des Garages – employés, 2005) a utilisé la forme genrée.

En 2006, par contre, plusieurs CCT sectorielles, affichent leur volonté de désigner les salariés de sexe féminin et masculin.

Ainsi, par exemple on peut lire dans un article préliminaire d'une CCT (celle du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois) que « *Le terme salarié vise à la fois l'ouvrier et l'employé, qu'il soit de sexe masculin ou féminin conformément à la définition de l'article 1 alinéa 2 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat du travail.* » [CCT du secteur des Etablissements hospitaliers luxembourgeois, 2006].

Dans ce même article, cette volonté est répétée plus loin en ce qui concerne l'égalité salariale et l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelle. Deux CCT (celles des secteurs des Etablissements hospitaliers luxembourgeois et des Pharmacies, 2006) spécifient dans l'article consacré au droit à l'allocation de famille que les salariés de sexe masculin et féminin sont visés.

Nous concluons le point sur la forme genrée par un exemple tiré de la CCT du secteur des Ouvriers de l'État. En effet, celle-ci mentionne toutes les carrières au masculin : « Hilfsarbeiter (aide-ouvrier) », « Hilfskoch (aide-cuisinier) », « Postsortierarbeiter (ouvrier de tri postal) » à l'exception d'une carrière traditionnellement réservée aux salariées de sexe féminin, à savoir celle de « Haushälterin (ménagère) », qui est déclinée au féminin. A part le caractère quelque peu anecdotique de l'exemple, ce dernier illustre comment le langage contribue à reproduire la ségrégation sexuelle dans les métiers.

Après avoir présenté des résultats du traitement des catégories et sous-catégories liées à l'égalité entre femmes et hommes dans les CCT composant notre champ, nous allons commenter brièvement les catégories « plan d'égalité » et « actions positives ». Si nous ne les avons pas abordées auparavant, c'est parce qu'elles représentent des catégories d'un autre ordre que les précédentes. En effet, les plans d'égalité et les actions positives sont des outils pour mettre en œuvre une politique d'égalité au sein des secteurs ou des entreprises, alors que les autres catégories ou sous-catégories représentent des mesures concrètes d'égalité des genres. Nous proposons de compléter notre analyse par l'inventaire que nous avons dressé à propos des deux outils précités.

Plan d'égalité

Faute d'une définition précise dans la loi sur le contenu d'un plan d'égalité, nous avons inventorié les conventions collectives qui y faisaient référence. Sur base de la seule analyse textuelle, il nous est malheureusement impossible de nous prononcer sur la mise en œuvre d'un plan d'égalité ni sur son contenu, d'une part, parce qu'aucune mesure contraignante n'accompagne le dispositif législatif et, d'autre part, parce que les entreprises qui ont négocié

un plan d'égalité ne fournissent aucun complément d'information sur son application concrète ni sur son contenu.

La notion de plan d'égalité n'apparaît qu'une seule fois dans les CCT étudiées et cela en référence à la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail :

« *Les plans d'égalité au sens des dispositions de l'article 20 de la loi du 30.06.2004 sur les conventions collectives de travail seront institués au niveau des assurances après concertation des comités mixtes ou à défaut, des délégations du personnel.* » [CCT du secteur des Assurances, 2006].

Actions positives

Notons qu'aucune des CCT étudiées ne mentionne le recours à des actions positives (ou discrimination positive) pour atteindre l'égalité. Sans informations complémentaires, qu'il serait utile de recueillir lors d'entretiens avec les acteurs et les actrices concerné-e-s, il reste difficile d'interpréter cette absence comme une non-volonté ou une volonté non suffisamment appuyée pour transposer l'égalité des genres dans les faits ou, au contraire, comme une volonté de se rallier à la conception de l'égalité de droit.

CONCLUSION

La conclusion ci-dessous se propose de faire le point sur :

1. la manière dont l'égalité des genres a été traitée dans les CCT étudiées ;
2. les bonnes pratiques identifiées ;
3. les blocages à la mise en œuvre de l'égalité que nous avons identifiés.

HETEROGENEITE DANS LA MANIERE DE TRAITER L'EGALITE DES GENRES

Les résultats des négociations collectives consignés dans les CCT étudiées se caractérisent par leur hétérogénéité.

D'une part, comme les lois ne prévoient pas de mesures de mise en œuvre des dispositions d'égalité entre femmes et hommes, les négociateurs et négociatrices se voient obligés d'opérationnaliser de leur propre initiative ces dispositions. Cependant, ils ne sont pas nécessairement familiarisés ni avec les outils pour mettre en œuvre l'égalité de fait dans les secteurs ou entreprises, ni avec le concept de l'égalité des genres. Par conséquent, lorsque les représentant-e-s des organisations syndicales et patronales s'engagent dans une négociation collective pour mettre en place un plan d'égalité par exemple, tel que prévu par la loi, le

contenu de ce plan d'égalité dépendra fortement des sensibilités et de la maîtrise du sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes des acteurs et actrices en présence.

D'autre part, l'obligation de négocier n'est pas doublée d'une obligation de résultat. Si la loi oblige les partenaires sociaux à négocier l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, elle n'impose pas de contrainte quant aux résultats des négociations. Il en résulte que l'égalité des genres est négociée de manière hétérogène du point de vue du contenu et de la forme.

Et, enfin, l'hétérogénéité se manifeste également dans le choix des thèmes liés à l'égalité qui sont abordés dans certaines CCT et pas dans d'autres.

BONNES PRATIQUES

L'analyse des CCT de secteurs entrées en vigueur en 2005 et 2006 nous a permis de relever un certain nombre de bonnes pratiques en matière d'égalité entre femmes et hommes et plus particulièrement concernant les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ainsi, en matière de congé d'accueil, une CCT est très explicite sur le fait que, si la femme renonce à son congé d'accueil, ce dernier est transféré au conjoint, et ce, même lorsque la femme exerce une activité professionnelle non rémunérée. Relevons, dans le même ordre d'idées, l'allongement du congé paternel de deux à quatre jours, proposé dans une autre CCT de notre champ d'analyse.

Ensuite, l'utilisation des congés extraordinaires comme outil de conciliation est une bonne illustration des potentialités des CCT pour favoriser la conciliation entre travail et famille. Ainsi, par exemple, pour la plupart des CCT, une liste exhaustive définit les conditions d'octroi du congé social et ce, pour les personnes vivant dans le ménage du ou de la salarié-e (soins et assistance en cas de maladie ou d'accident, visites médicales ou interventions thérapeutiques pour les personnes faisant partie du ménage ou encore problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant). Les négociateurs et négociatrices peuvent allonger cette liste en fonction de la composition du salariat d'une branche. C'est ainsi qu'on peut lire, notamment, que dans un secteur déterminé, un congé social peut être demandé en cas de décès d'un membre de sa famille, lorsque le salarié est obligé de se déplacer dans son pays d'origine.

Il en va de même pour l'utilisation des congés sans solde en vue de faciliter la conciliation entre le travail et la famille. Certaines CCT sont d'ailleurs particulièrement explicites et prévoient l'octroi d'un congé sans solde dans les cas où ce dernier est pris consécutivement à un congé de maternité ou à un congé d'accueil ou à un premier congé parental, s'il est pris soit pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans, soit pour des raisons

personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées ou encore s'il est pris pour travailler à mi-temps. Dans les cas de figure énumérés ci-dessus, nous constatons une volonté affichée des partenaires d'octroyer ce congé en vue de mieux concilier les exigences de la vie de famille avec celles du travail.

BLOCAGES

En premier lieu, on peut estimer que le frein le plus important à la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes dans les CCT réside dans le fait que l'obligation de négocier sur l'égalité ne soit pas doublée d'une obligation de résultat. De ce fait, les dispositions sont rarement accompagnées de mesures de mise en œuvre, ce qui augmente le risque d'en rester aux déclarations d'intention.

Et, en second lieu, nous souhaitons remarquer que des outils pour mettre en œuvre l'égalité existent, comme les plans d'égalité ou les actions positives. Toutefois, notre travail de repérage n'a permis d'identifier qu'un seul secteur qui a négocié un plan d'égalité, sans pour autant préciser les modalités de sa mise en œuvre ou de son évaluation ; la mise en place d'actions positives n'a fait l'objet de négociation dans aucun des secteurs étudiés

Des entretiens avec les acteurs et les actrices concerné-e-s, comme notamment les membres des commissions de négociation, permettraient de mieux appréhender les blocages soulevés lors de notre analyse en distinguant les blocages générés par le contexte juridico-institutionnel des blocages inhérents aux logiques et stratégies des acteurs et actrices impliqué-e-s dans le processus de négociation.

CONCLUSION GENERALE ET OUVERTURES

L'objectif de notre recherche était d'analyser l'impact que certaines mesures de la loi PAN du 12 février 1999 ont eu sur les conventions collectives de travail. Nous avons analysé les conventions collectives de travail et avenants entrés en vigueur en 2005 et en 2006 afin de pouvoir prendre en compte la réforme de 2004 de la loi de 1965 sur les conventions collectives de travail, ainsi que les PAN luxembourgeois jusqu'en 2004. Plus particulièrement, nous nous sommes intéressés à la transposition des quatre thèmes rendus obligatoires pour les négociations que sont l'organisation du temps de travail, la lutte contre le chômage, le maintien en emploi et les travailleurs âgés, la politique de formation et l'égalité entre femmes et hommes.

Cette recherche a eu un caractère fortement exploratoire, ce qui nous a permis de dresser un état des lieux des thèmes et sous-thèmes qui découlent des quatre sujets obligatoires de négociation. Cette « mise à plat » constitue un point de départ pour une meilleure compréhension du processus des PAN et de sa prise en charge par les partenaires sociaux dans les négociations des CCT.

En guise de conclusion générale, nous souhaitons souligner l'hétérogénéité du traitement des thèmes obligatoires dans les CCT.

Cette disparité peut s'expliquer par un manque de précisions de la loi dans la démarche à adopter par les partenaires sociaux afin de remplir cette obligation. Cette hétérogénéité s'explique aussi par les exigences, les besoins et les caractéristiques des différents secteurs et entreprises. Et, en ce qui concerne les sous-thèmes ou catégories des quatre thèmes devant obligatoirement faire l'objet de négociation dans les CCT, force est de constater que certains sont abordés de manière détaillée, d'autres de manière plus sommaire et d'autres encore n'apparaissent pas du tout dans les textes (CCT ou avenant).

En ce qui concerne les différents thèmes analysés, il s'avère qu'une minorité de CCT seulement se réfère directement aux textes principaux que sont la loi PAN ou les articles obligeant les partenaires sociaux à négocier un thème spécifique. De façon générale, lorsque la loi PAN ou

le paragraphe 20 (4) de la loi du 30 juin 2004 ne sont pas explicitement mis en relation avec les mesures indiquées dans les CCT, l'interprétation s'avère très compliquée.

L'analyse des quatre thèmes a permis de tirer des enseignements pour chacun d'eux :

Ainsi, la négociation sur le premier thème, l'organisation du temps de travail, a pu se solder par des résultats significatifs consignés dans les CCT, qui se révèlent être des systèmes d'organisation du temps de travail élaborés et complexes. La loi PAN de 1999 a sans doute également permis de « rendre visibles » des systèmes déjà existants dans les entreprises, mais non mentionnés auparavant dans les CCT.

En ce qui concerne la lutte contre le chômage, le maintien en emploi et les travailleurs âgés, les CCT d'entreprise et de branche indiquent le plus souvent des mesures visant les licenciements collectifs. En revanche, en ce qui concerne l'insertion et la réinsertion, les pratiques inscrites dans les CCT sont plus rares. Pour ce qui est de la politique d'embauche, une grande partie des entreprises renvoie simplement à la législation en vigueur ou, pour une moindre partie, directement à une collaboration avec l'ADEM.

Considérant les travailleurs âgés, peu de CCT y font référence, à l'exception des congés d'ancienneté.

Ensuite, la formation professionnelle est l'un des sujets principaux des PAN qui ont mis en évidence la nécessité de réformer le système de la formation professionnelle, ce qui a finalement été réalisé à travers une réforme du cadre légal de la formation professionnelle initiale et continue. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont intégré dans la loi PAN un paragraphe qui devrait pousser les entreprises à développer une politique de formation en visant l'apprentissage tout au long de la vie. Une minorité d'entreprises et un seul secteur n'ont pas inscrit dans leur CCT de mesures de formation.

Et, enfin, l'analyse des CCT a permis de révéler l'importance de la négociation collective dans la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes. Si les bonnes pratiques que nous avons relevées sont encore minoritaires, la prise de conscience de la part des négociateurs et négociatrices que les CCT peuvent être utilisées comme un véritable outil à l'égalité nous semble une étape primordiale dans le processus de mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail.

Ce travail sur les CCT a ainsi permis d'ouvrir des perspectives de recherche.

Au terme de ce rapport, il nous a paru intéressant d'étudier l'impact des mesures négociées dans les CCT sur les conditions de travail dans les entreprises.. Le projet « Négociation collective dans les secteurs et entreprises » de l'axe de recherche « Négociation collective et politiques de l'emploi » prévoit de concrétiser cette recherche, notamment à travers des entretiens avec les acteurs et actrices concernés.

ANNEXE : LISTE DES CCT DE BRANCHE ET AVENANTS ENTRES EN VIGUEUR EN 2005 ET 2006

ID	Nbre	Branche	Type document	Date signature	Début	Fin
DOCB01_5_T_01	1	Agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage	Texte coord.	30/11/2005	1/11/2005	31/10/2008
DOCB02_5_C_02	2	Chauffeurs d'autobus	CCT	9/05/2006	1/06/2005	31/12/2006
DOCB03_5_A_03	3	Garages - Employés	Avenant	25/02/2005	1/01/2005	30/06/2007
DOCB03_6_A_15	3	Garages - Ouvriers	Avenant	26/02/2007	1/07/2006	30/06/2009
DOCB04_5_A_04	4	Installateurs d'ascenseurs	Avenant	19/12/2005		31/12/2005
DOCB04_6_A_16	4	Installateurs d'ascenseurs	Avenant	19/12/2005	1/01/2006	31/12/2008
DOCB05_5_A_05	5	Installateurs sanitaires de climatisation et de chauffage	Avenant	20/06/2005	1/07/2005	30/06/2008
DOCB06_5_C_06	6	Menuisiers	CCT	30/09/2005	1/10/2005	30/09/2005
DOCB07_5_C_07	7	Peintres	CCT	25/07/2005	1/08/2005	31/07/2008
DOCB08_5_A_08	8	Secteur Social (Employés)	Avenant	16/01/2006	1/01/2005	31/12/2006
DOCB08_5_A_09	8	Secteur Social (Ouvriers)	Avenant	16/01/2006	1/01/2005	31/12/2006
DOCB09_5_A_10	9	Mécaniciens machines agricoles	Avenant	22/08/2005	1/01/2005	31/12/2007
DOCB10_6_C_11	10	Assurances (Employés)	CCT	3/08/2006	1/01/2006	31/12/2008
DOCB11_6_T_12	11	Bâtiment et Génie Civil	Texte coord.	30/08/2009	1/09/2006	31/08/2009
DOCB12_6_A_13	12	Etablissements hospitaliers luxembourgeois	Avenant	19/07/2006	1/01/2006	31/12/2007
DOCB13_6_A_14	13	Etat - Ouvriers	Avenant	23/12/2005	16/01/2006	
DOCB14_6_A_17	14	Métiers graphiques (Imprimeries)	Avenant	13/02/2006	1/03/2006	28/02/2009
DOCB15_6_C_18	15	Pharmacies	CCT	4/07/2006	1/07/2006	30/06/2009
DOCB16_6_C_19	16	Plafonneurs-Façadiers	CCT	2/12/2005	1/01/2006	31/12/2008
DOCB17_6_A_20	17		Avenant	24/05/2006	1/01/2006	31/12/2007
DOCB18_6_A_21	18	Transport professionnel de marchandises par route	Avenant	25/02/2008	1/01/2006	31/07/2008
DOCB18_6_A_22	18	Transport professionnel de marchandises p. rout	Avenant	22/04/2008	1/01/2006	31/07/2008

BIBLIOGRAPHIE

A.C.O.R.D. International SA, *Analyse de la mise en œuvre des dispositions relatives au travail et à l'emploi qui en vertu de la loi du 12 février 1999 expirent au 31 juillet 2003*, Rapport II, Luxembourg, 2002.

ALLEGREZZA S., FRISING A., HAAG A., LANGERS J., REICHMANN L., SCHOCKMEL M., *Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité?*, Cahier économique N°105, STATEC, 2007.

ALLEGREZZA S., HIRSCH M., von KUNITZKI N., *L'histoire, le présent et l'avenir du modèle luxembourgeois*, Institut d'Études Européennes et Internationales du Luxembourg, Luxembourg, 2003.

BORSENBERGER M., *La résonance sociale du congé parental*, Coll. Population et Emploi, CEPS/INSTEAD, Luxembourg, 2001.

BOULIN J.Y., *Temps de travail en Europe : nouveaux enjeux, nouvelles régulations*, in *Leçons d'une réduction de la durée du travail*, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 2004, pp. 103 à 123.

CLÉMENT F., *Les Relations professionnelles au Luxembourg*, Eures – CEPS/INSTEAD, Luxembourg, 2008.

CLÉMENT F., *Les Relations professionnelles tripartites : Le cas du Grand Duché de Luxembourg*, Thèse de doctorat en Sociologie de travail, CNAM. PARIS, 2011.

Confédération européenne des syndicats, *Négociation collective et égalité hommes-femmes*, <http://www.etuc.org/r/1463>.

ECKER V., *L'égalité entre femmes et hommes dans les conventions collectives de travail*, Ministère à l'Égalité des chances, Luxembourg, 2007.

ETIENNE F., *Vers un temps de travail plus flexible : l'utilisation de l'horaire mobile dans les entreprises*, Entreprises magazine n° 51, janvier 2012, pp. 44 et 45.

European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Etude comparative de l'Observatoire européen des relations industrielles, Egalité des chances, négociation collective et stratégie européenne pour l'emploi*, 2004.

FEYEREISEN M., *Droit du travail*, Promoculture, 2007.

GUASTUALLI E., LEJEALLE B., VANNI L., *Les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. Actualisation 2010*, Ministère à l'Égalité des Chances, Luxembourg, 2010.

JOBERT A., *La négociation du temps de travail en France depuis 1982*, Droit social, 2010, pp. 367 à 373.

LAUFER J., SILVERA R., *L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ?*, Revue de l'OFCE, 2006.

LEDUC K., *Le Luxembourg face au vieillissement de sa population active : des politiques publiques aux politiques d'entreprises*, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD, Cahier n°2010-07, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2010.

LOKIEC P., *Droit du travail*, Tome II « Les relations collectives de travail », PUF, 2011.

MAAS R., « Le 'modèle luxembourgeois' des relations professionnelles et la conflictualité dans les entreprises luxembourgeoises », Mémoire Master 2 Recherche, Université de Nancy 2, 2009.

MAAS R., THILL P., *Synthèse de la mise en oeuvre de la Stratégie européenne de l'emploi à travers le Plan national de réforme luxembourgeois 2005 – 2008*, Gouvernance & Emploi n°10 (1^{ière} partie) et n° 11 (2^e partie), Differdange, CEPS/INSTEAD, 2009.

Ministère à l'égalité des chances, *Plan d'action national à l'égalité entre hommes et femmes, 2006-2008*, Luxembourg, http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2006/pan_egalite/PAN.pdf.

Ministère à l'égalité des chances, *Plan d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises*, 2007, www.mega.public.lu.

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Direction générale du travail, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, *La négociation collective en 2010*, Bilan et Rapports, http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan-Negociation_Collective-2011_Dossier_de_presse.pdf.

Mobbing Asbl, Statistiques 2010, publication en ligne, <http://lcgb.lu/uploads/wysiwyg/2011/Statistiques%20mobbing%202010.pdf>.

PAULY, B., *Impact des conventions collectives sur le niveau des salaires*, Économie et Statistiques, n° 25, Luxembourg, STATEC, 2008.

PELISSIER J., AUZERO G., DOCKES E., *Droit du travail*, Dalloz, 26^{ème} éd., 2011.

PELISSIER J., *Les horaires individualisés*, Droit social, 1981, pp. 554 à 560.

Rapports nationaux des plans d'action nationaux de 1998 à 2004, Ministère de l'emploi et du travail, Luxembourg.

RAY J.E., *Droit du travail, Droit vivant*, Editions Liaisons, 20^{ème} éd., 2011.

RAY J.E., *Les accords sur le temps de travail*, Droit social, 1988, pp. 99 à 114.

REY F., *La Place du Luxembourg dans les portraits statistiques des systèmes de relations professionnelles. Differdange : Les cahiers du CEPS/INSTEAD, Gouvernance et Emploi*, n°6, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2010b.

REY F., *La Pratique de la comparaison internationale à l'épreuve du modèle luxembourgeois de relations professionnelles, Les cahiers du CEPS/INSTEAD, Gouvernance et Emploi*, n°4, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2010a.

RIES J., *Regards sur la syndicalisation au Luxembourg*, Regards 12-2011, Luxembourg, STATEC, 2011.

SCHÄFER A., *Conventions collectives et salaires*, Économie et Statistiques, n° 36, Luxembourg, STATEC, 2010.

SCHILTZ P., PUTZ J.L., *Droit du travail – Mode d'emploi*, Editions Promoculture, 3^{ème} éd., 2009.

SILVERA R., *Le nouveau défi de l'égalité pour le syndicalisme : l'exemple de la charte de la CGT*, Genre et syndicalisme : regards croisés franco-anglais, Documents de travail du MAGE, n°14, 2010.

STATEC, *Rapport travail et cohésion sociale 2011*, Cahier économique, n°112, Luxembourg, STATEC; 2011.

SUPIOT A., *Temps de travail : pour une concordance des temps*, Droit social, 1995, pp. 947 à 954.

SUPIOT A., *La réduction conventionnelle de la durée du travail*, Droit social, 1981, pp. 448 à 454.

THILL P., THOMAS A., *Le 'modèle social luxembourgeois' au défi de la crise*, Gouvernance et emploi, n°12, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2009.

ZANARDELLI M., LEDUC K., *Favoriser le vieillissement actif : les pratiques des entreprises en matière d'aménagement des conditions de travail en fin de carrière*, Population & Emploi, n°14, Differdange, CEPS/INSTEAD, 2006.

ZEITLIN J., "Introduction : The Open Method of Coordination in Question", in ZEITLIN J., POCHET P., with MAGNUSON L. (Eds.), *The Open Method of Coordination in Action: the European Employment and Social Inclusion Strategies*, P.I.E.-Peter Lang, 2005.

TABLES DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	3
SIGLES ET ABREVIATIONS	5
INTRODUCTION	7
CONTEXTE ET METHODOLOGIE.....	9
INTRODUCTION	9
1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG.....	9
1.1. CONTEXTE.....	9
1.2. LA POLITIQUE EUROPEENNE DE L'EMPLOI ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL	12
1.2.1. Le Plan d'action national en faveur de l'emploi de 1998 et les conventions collectives de travail	12
1.2.2. La loi du 30 juin 2004.....	13
1.2.3. La procédure de négociation d'une convention collective.....	16
CONCLUSION	18
2. METHODOLOGIE.....	19
2.1. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	19
2.2. CHAMP D'ANALYSE ET ECHANTILLON	19
2.2.1. Champ d'analyse.....	19
2.2.2. Limites de la recherche.....	21
2.2.3. Description de l'échantillon.....	21
PARTIE 1 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	23
INTRODUCTION : ORIGINE EUROPEENNE DES DISPOSITIONS DE LA LOI DE 2004 ET INTRODUCTION EN DROIT LUXEMBOURGEOIS	23
1. PERIODE DE REFERENCE.....	29
1.1. LE CADRE LEGAL	31
1.1.1. Avant la loi PAN	31
1.1.2. Apports de la loi PAN	32
1.2. ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....	35
1.2.1. Conventions collectives de travail sans période de référence.....	35
1.2.2. Conventions collectives de travail avec période de référence	37
2. LE PLAN D'ORGANISATION DU TRAVAIL (POT)	42
2.1. CADRE LEGAL	42
2.1.1. Apports de la loi PAN	42
2.1.2. Loi de 2002.....	43

2.2.	ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....	44
2.2.1.	Caractéristiques.....	44
2.2.2.	Conciliation vie personnelle et vie professionnelle.....	48
3.	L'HORAIRE MOBILE	50
3.1.	UNE LIBERTE « CONTROLEE » DU SALARIE	50
3.1.1.	L'horaire mobile : la flexibilité du travail au bénéfice du salarié.....	50
3.1.2.	Limites à la liberté du salarié	51
3.2.	ANALYSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.....	51
CONCLUSION	53
	PARTIE 2 : LUTTE CONTRE LE CHOMAGE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET	
	TRAVAILLEURS AGES	55
INTRODUCTION	55
1.	LUTTE CONTRE LE CHOMAGE, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET TRAVAILLEURS AGES DANS	
	LES CCT D'ENTREPRISE	57
1.1.	LA REFERENCE AU PAN, LA LOI DU 12 JUIN 1965 OU A LA LOI DU 30 JUIN 2004	
	58
1.2.	PRATIQUES D'EMBAUCHE.....	59
1.3.	LES DISPOSITIONS EN MATIERE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES	60
1.4.	LA PRERETRAITE	62
1.5.	LE CONGE SANS SOLDE.....	66
1.6.	CONGE SUPPLEMENTAIRE POUR ANCIENNETE.....	67
2.	MAINTIEN DANS L'EMPLOI, LUTTE CONTRE LE CHOMAGE ET TRAVAILLEURS AGES DANS	
	LES CCT DE BRANCHE	68
2.1.	LA REFERENCE AU PAN, LOI DU 12 JUIN 1965 ET LA LOI DU 30 JUIN 2004.....	69
2.2.	PRATIQUES D'EMBAUCHE.....	69
2.3.	LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS	69
2.4.	LA PRERETRAITE	70
2.5.	LE CONGE SANS SOLDE.....	71
2.6.	LE CONGE D'ANCIENNETE.....	72
2.7.	QUELQUES DISPOSITIONS SPECIFIQUES CONCERNANT LE THEME ANALYSE.....	72
CONCLUSION	74
	PARTIE 3 : LA POLITIQUE DE FORMATION	75
INTRODUCTION	75
1.	LA FORMATION DANS LES CCT D'ENTREPRISE	79
1.1.	LA REFERENCE AUX TEXTES.....	80
1.2.	LA POLITIQUE DE FORMATION	81
1.3.	LES DIFFERENTES PRATIQUES DE FORMATION DANS LES CCT D'ENTREPRISE ET LEURS	
	CARACTERISTIQUES	84
1.4.	UN DISPOSITIF ELEMENTAIRE D'ACCES A LA FORMATION : LES DIFFERENTS TYPES DE	
	CONGES DEDIES A LA FORMATION EXISTANT DANS LES ENTREPRISES	86
1.4.1.	Le congé de formation.....	86

1.4.2.	Le congé social	87
1.4.3.	Le congé spécial.....	88
1.4.4.	Le congé syndical	89
1.4.5.	Le congé sans solde	90
1.4.6.	Le congé extraordinaire	90
1.4.7.	Le congé culturel	91
1.4.8.	Le congé-éducation.....	91
1.5.	LA LOI DU 22 JUIN 1999 CONCERNANT LE COFINANCEMENT DE LA FORMATION	92
1.6.	LA FORMATION ET L'INSERTION/REINSERTION	93
1.7.	L'IMPLICATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LA MISE EN PLACE DE MESURES DE FORMATION.....	95
2.	LA FORMATION DANS LES CCT DE BRANCHE.....	96
2.1.	LA REFERENCE AUX TEXTES.....	96
2.2.	LA POLITIQUE DE FORMATION	97
2.3.	LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION DANS LES CCT DE BRANCHE ET LEURS CARACTERISTIQUES	98
2.4.	LES CONGES	100
2.5.	LA LOI DU 22 JUIN 1999 AYANT COMME OBJET LE SOUTIEN ET LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....	100
2.6.	FORMATION ET INSERTION.....	101
2.7.	L'IMPLICATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	102
CONCLUSION	103	
	PARTIE 4 : L'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	105
INTRODUCTION	105	
1.	LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES RELATIVES A L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU LUXEMBOURG	106
2.	L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LES PLANS D'ACTION NATIONAUX DE 1998-2004.....	107
3.	METHODOLOGIE.....	113
3.1.	ANALYSE TEXTUELLE.....	113
3.2.	ÉTAPE DE REPERAGE	114
3.3.	TRAVAIL DE CATEGORISATION.....	117
3.3.1.	Égalité de salaire	119
3.3.2.	Égalité de traitement entre femmes et hommes	120
3.3.3.	Organisation du travail.....	120
3.3.4.	Protection de la femme enceinte et allaitante.....	120
3.3.5.	Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	121
3.3.6.	Le harcèlement et la discrimination au travail	121
3.3.7.	Représentation du personnel	122
3.3.8.	Forme genrée.....	123
4.	RESULTATS DE L'ANALYSE DES CCT	123

4.1.	EGALITE SALARIALE.....	123
4.2.	EGALITE DE TRAITEMENT.....	126
4.3.	PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE ET ALLAITANTE	127
4.4.	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	129
4.5.	MESURES DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE	131
4.5.1.	Le congé parental.....	132
4.5.2.	Le congé pour raisons familiales	134
4.5.3.	Le congé d'accueil.....	135
4.5.4.	Le congé paternel.....	135
4.5.5.	Le congé social	135
4.5.6.	Le congé sans solde	137
4.5.7.	Le congé pour convenances personnelles	139
4.6.	LE HARCELEMENT ET LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL.....	139
4.6.1.	Harcèlement sexuel et harcèlement moral.....	139
4.6.2.	La discrimination directe ou indirecte.....	141
4.7.	REPRESENTATION DU PERSONNEL	142
4.8.	FORME GENREE	143
CONCLUSION	145
	HETEROGENEITE DANS LA MANIERE DE TRAITER L'EGALITE DES GENRES.....	145
	BONNES PRATIQUES.....	146
	BLOCAGES	147
	CONCLUSION GENERALE ET OUVERTURES.....	149
	ANNEXE : LISTE DES CCT DE BRANCHE ET AVENANTS ENTRES EN VIGUEUR EN	
	2005 ET 2006	153
	BIBLIOGRAPHIE.....	155
	TABLES DES MATIÈRES	159
	TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	163

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1 : Taux de syndicalisation dans les pays de l'OCDE	10
Graphique 2 : Taux de couverture des conventions collectives – Luxembourg 2008.....	11
Encadré 1 : Lignes directrices définies au sommet de l'emploi à Luxembourg (1997)	13
Encadré 2 : Modifications apportées à la loi 1965 par le PAN	15
Tableau 1: Nombre de branches analysées et documents entrés en vigueur ou modifiés en 2005 et 2006	22
Tableau 2: Nombre d'entreprises analysées et documents entrés en vigueur ou modifiés en 2005 et 2006	22
Tableau 3 : Catégorie de personnel concerné par les CCT et avenants d'entreprise	22
Tableau 4 : Evolution législative des dispositions relatives à la période de référence.....	34
Tableau 5 : Historique législatif des CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005 et 2006	36
Tableau 6: Durée de la période de référence	39
Tableau 7: Justifications.....	41
Tableau 8 : Existence d'un plan de travail	45
Tableau 9 : Durée et délai de remise.....	47
Tableau 10 : Système alternatif / complémentaire / unique avec le POT	52
Encadré 3 : Principaux résultats de l'étude A.C.O.R.D. International	56
Tableau 11 : Aperçu général des résultats de l'analyse du thème	57
Tableau 12 : Aperçu général des résultats de l'analyse par thème en 2005 et 2006.....	68
Tableau 13 : Grille d'analyse « Politiques de formation »	78
Encadré 4 : Exemples de politiques de formation selon l'INFPC.....	79
Encadré 5 : Inventaire du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes réalisé par l'ITM.....	114
Graphique 3 : Références au PAN dans les CCT et avenants entrés en vigueur en 2005 et 2006.....	116
Schéma 1 : Catégorisation des thèmes liés directement ou indirectement à l'égalité entre femmes et hommes	118
Graphique 4 : Égalité salariale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005.....	124
Graphique 5 : Égalité salariale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006.....	124

Graphique 6 : Egalité de traitement dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005.....	126
Graphique 7: Egalité de traitement dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006.....	127
Graphique 8 : Protection de la femme enceinte et allaitante dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005	128
Graphique 9 : Protection de la femme enceinte et allaitante dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006	128
Graphique 10 : Temps partiel dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005.....	129
Graphique 11 : Temps partiel dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006.....	130
Graphique 12 : Conciliation vie professionnelle – vie familiale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005	132
Graphique 13 : Conciliation vie professionnelle – vie familiale dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006	132
Graphique 14 : Harcèlement et discrimination dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005.....	140
Graphique 15 : Harcèlement et discrimination dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006.....	140
Graphique 16 : La forme genrée dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2005.....	143
Graphique 17 : La forme genrée dans les CCT de branche et avenants entrés en vigueur en 2006.....	143

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu