



Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

Exposé des motifs

Dans sa séance du 6 mars 2015, le Conseil de Gouvernement a adopté le Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes 2015-2018.

Ce plan documente la volonté politique et la responsabilité collective du gouvernement pour la thématique de l'égalité des femmes et des hommes dans la mesure où chaque département ministériel a été invité à identifier 3 à 5 objectifs spécifiques à réaliser dans les années à venir dans son domaine de compétences respectif.

Le ministère de l'Égalité des chances assure la coordination et le suivi de la mise en œuvre du Plan par le biais du Comité interministériel à l'égalité des femmes et des hommes.

Bon nombre de mesures contenues dans le Plan ne nécessitent pas forcément une intervention du législateur. Certains éléments demandent cependant des modifications législatives respectivement réglementaires.

Le présent projet de loi a pour objet de transposer certaines dispositions du Plan tombant de manière directe ou indirecte sous le champ de compétences du ministère de l'Égalité des chances.

Il est accompagné d'un projet de règlement grand-ducal ayant le même objet.

1. Les modifications du Code du travail

1.1. Les dispositions concernant le sexe sous-représenté

Le code du travail prévoit une majoration de certaines aides à l'embauche de demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence pour le développement de l'emploi pour le cas où les personnes à embaucher appartiennent au sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés.

Au stade actuel de la législation, la demande de l'employeur est à adresser au ministère de l'Égalité des chances. Les services de ce dernier continuent la demande pour prise de position au STATEC (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg). Après réception, la demande de l'employeur, accompagnée de l'avis du STATEC, est continuée pour prise de décision au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Afin d'accélérer la procédure et sur un arrière-fond de simplification administrative, l'article 1er du présent projet de loi prévoit que la demande de l'employeur sera à adresser directement au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

1.2. Les modifications concernant les entreprises participant au programme des Actions positives

1.2.1. La stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, adoptée par le Gouvernement en automne 2014, prévoit que les entreprises qui ne sont soumises à aucune contrainte légale en la matière, sont encouragées à se fixer des objectifs volontaires concrets et mesurables pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Depuis janvier 2015, le Ministère de l'Égalité des chances demande aux entreprises désirant participer au programme des actions positives des indications sur la composition actuelle en termes de genre de leur conseil d'administration et de leur comité de direction ainsi que sur les objectifs qu'elles se fixent à ces deux niveaux pour atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans un délai de 24 mois après obtention de l'agrément ministériel.

Le présent projet formalise cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la fixation d'objectifs concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

1.2.2. Une autre pratique administrative en vigueur depuis 2012 consiste à imposer aux entreprises qui participent au programme des actions positives l'utilisation du logiciel « LOGIB-LUX » qui permet de détecter d'éventuelles inégalités de salaire entre hommes et femmes dans l'entreprise en question.

Il importe de préciser que les entreprises ne sont pas obligées de dévoiler les résultats de l'analyse de leurs salaires mais uniquement une preuve qu'elles ont utilisé le logiciel.

Le présent projet formalise également cette pratique administrative en créant une base légale pour faire de la preuve d'un contrôle de l'égalité des salaires dans l'entreprise un critère d'éligibilité pour l'obtention de l'agrément ministériel pour la participation au programme des actions positives.

1.3. Les dispositions relatives à l'égalité de salaire entre hommes et femmes

Le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 dispose que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Bien qu'en diminution constante depuis des années, l'inégalité salariale se situe aujourd'hui au Luxembourg autour de 8% en défaveur des femmes.

Le programme gouvernemental de 2013 retient que « Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi. ».

Dans ce contexte le présent projet de loi a pour objet d'inscrire au Code du travail les dispositions générales relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes et se base sur la proposition de loi n° 6611 relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes, déposée par Monsieur le Député Lucien Lux en septembre 2013 et reprise par Madame la Députée Cécile Hemmen en mars 2014.

2. Les dispositions relatives à la représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales

Le programme gouvernemental de 2013 prévoit que « Les partis de la coalition modifieront la loi sur le financement des partis politiques en introduisant l'obligation pour les partis politiques de garantir un quota de 40% du sexe sous-représenté sur les listes de candidatures sujettes au financement des partis. Des sanctions financières seront prévues en cas de non-respect des minima imposés. La loi entrera en vigueur pour les prochaines élections législatives. ».

Dans sa stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision de septembre 2014, le Gouvernement a retenu ce qui suit :

Pour des raisons de clarté et de transparence, le système suivant de sanctions est proposé :

- si les listes électorales présentées par le parti contiennent 40% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 100% de la dotation financière publique à laquelle il a droit sur base de la législation existante en la matière ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 35% et 39% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 75% de la dotation financière publique à laquelle il a droit ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent entre 30% et 34% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 50% de la dotation financière publique à laquelle il a droit ;
- si les listes électorales présentées par le parti contiennent moins de 30% de candidatures du sexe sous-représenté, il reçoit 25% de la dotation financière publique à laquelle il a droit.

Le système sera applicable pour les élections législatives et les élections européennes.

Le présent projet de loi a pour objet de transposer cet accord politique dans la législation sur le financement des partis politiques en modifiant l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques.

Pour des raisons à la fois de lisibilité et de sécurité juridique, le texte prend comme paramètre de calcul le nombre de personnes physiques au lieu des pourcentages retenues par la stratégie du Gouvernement pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision.

Texte du projet de loi

Article 1er : Le Code du travail est modifié comme suit :

1. Le Titre II du Livre II est complété par un nouveau Chapitre V qui prend la teneur suivante :

« Chapitre V.- Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Art. L.225-1. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Art. L.225-2. Par salaire, au sens du présent Chapitre, il faut entendre le salaire tel que défini à l'alinéa premier de l'article L.221-1.

Art. L.225-3. (1) Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable composé de leurs connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de leurs capacités découlant de l'expérience acquise, de leurs responsabilités et de leur charge de travail physique ou psychique respectives.

(2) Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Art. L.225-4. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise contraire au principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au sens du présent Chapitre.

Art. L.225-5. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent Chapitre.

Art. L.225-6. Les employeurs qui n'ont pas respecté les dispositions du présent Chapitre sont passibles d'une amende de 251 à 25.000 euros.

Toutefois, en cas de récidive dans le délai de deux ans, les peines prévues à l'alinéa qui précède peuvent être portées au double du maximum. »

2. L'article L.242-2 est modifié comme suit :

1. au paragraphe (2), les termes « l'Egalité des chances » sont remplacés par les termes « l'emploi ».

2. le paragraphe (4) prend la teneur suivante : « (4) En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi. ».

3. Le paragraphe (2) de l'article L.243-4 est complété comme suit :

1. au point 2. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes : « et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise. ».
2. au point 3. sont ajoutés à la fin de la phrase les termes « notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision. ».

Article 2 : L'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est complété par quatre nouveaux alinéas qui prennent la teneur suivante :

« L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 2. qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections législatives, des listes comprenant au moins 24 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation est diminué à

- 95% de la dotation si le parti politique présente, pour les élections législatives, des listes comprenant 23 candidats d'un seul sexe ;
- 90% de la dotation s'il présente des listes comprenant 22 candidats d'un seul sexe ;
- 85% de la dotation s'il présente des listes comprenant 21 candidats d'un seul sexe ;
- 80% de la dotation s'il présente des listes comprenant 20 candidats d'un seul sexe ;
- 70% de la dotation s'il présente des listes comprenant 19 candidats d'un seul sexe ;
- 60% de la dotation s'il présente des listes comprenant 18 candidats d'un seul sexe ;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 17 candidats d'un seul sexe ;
- 40% de la dotation s'il présente des listes comprenant 16 candidats d'un seul sexe ;
- 30% de la dotation s'il présente des listes comprenant 15 candidats d'un seul sexe ;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant moins de 15 candidats d'un seul sexe.

L'attribution à un parti politique du montant de la dotation, prévue au point 3. qui précède, est subordonnée à la condition d'avoir présenté, pour les élections européennes, des listes comprenant 3 candidats de chaque sexe.

Le montant de la dotation versée est diminué à

- 75% de la dotation s'il présente des listes comprenant 2 candidats d'un seul sexe ;
- 50% de la dotation s'il présente des listes comprenant 1 candidat d'un seul sexe ;
- 25% de la dotation s'il présente des listes comprenant uniquement des candidats d'un seul sexe. »

Article 3 : Il sera procédé à une évaluation des effets des dispositions de l'article 2 de la présente loi au cours de la première année suivant les élections tombant sous son champ d'application.

Article 4 : Disposition transitoire

Pour les élections législatives de 2018, la dotation prévue à l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques est calculée de la manière suivante :

1. 50% du montant de la dotation due sur base du point 2. de l'article sont versés au parti politique sans préjudice du sexe des candidats figurant sur les listes présentées ;
2. 50% du montant de la dotation due sur base du point 2. de l'article sont versés suivant le modèle de calcul figurant à l'alinéa 6.

Article 5 : La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes «Loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 ».

Commentaire des articles

Article 1er :

L'article 1er contient des modifications du Code du travail touchant aux dispositions concernant le sexe sous-représenté, aux actions positives et à l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Le premier point de l'article 1er introduit dans le Code du travail les dispositions concernant l'égalité de salaire entre hommes et femmes. A cette fin, le Titre II intitulé « salaire » du Livre II du Code du travail est complété par un nouveau Chapitre V « Egalité salariale entre les hommes et les femmes ».

Le nouveau Chapitre se compose de 6 articles nouveaux numérotés L. 225-1 à L. 225-6.

Au Luxembourg, l'égalité de salaire entre hommes et femmes est garantie par règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Conformément au programme gouvernemental de 2013, qui retient que « Les inégalités salariales entre femmes et hommes seront abolies par la force de la loi. », l'obligation de respecter l'égalité salariale entre hommes et femmes est inscrite au Code du travail. La formulation des nouveaux articles du Code se basent à la fois sur les formulations du règlement grand-ducal de 1974 et sur la proposition de loi n° 6611 ayant le même objet.

Le nouvel article L. 225-1 introduit une obligation légale pour tout employeur de respecter pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes. Il reprend ainsi la formulation de l'article 1^{er} du règlement grand-ducal de 1974 sauf à remplacer le terme de « rémunération » par celui de « salaire », conformément à la terminologie uniformisée par l'introduction de la législation de 2008 sur le statut unique.

Le nouvel article L. 225.2 définit le terme de « salaire » en renvoyant au premier alinéa de l'article L. 221-1 qui détermine comme « salaire » « la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature ».

Le nouvel article L. 225-3 donne, en son paragraphe (1) une définition précise de la notion de « travail de valeur égale ». Pour ce faire, il s'inspire largement des dispositions contenues à l'article L. 3221-4 du Code du travail français.

La valeur du travail est jugée par rapport à un ensemble composé de qualifications, d'expériences et de pratiques professionnelles, de responsabilités et d'efforts dont le salarié doit faire preuve pour pouvoir l'exécuter.

Le paragraphe (2) est repris de l'article 3 du règlement grand-ducal de 1974 et a pour objet de garantir des critères de classification et de promotion neutres en termes de genre, c'est-à-dire identiques pour les hommes et pour les femmes.

Le nouvel article L. 225-4 reprend de l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974 la nullité de plein droit comme sanction de toute disposition contraire au principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes, introduit par le nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail, que cette disposition soit prévue dans une convention de travail individuelle, donc un contrat entre employeur et salarié, dans une convention collective de travail ou dans un règlement d'entreprise s'appliquant à tout ou partie du personnel.

Tout comme l'article 4 du règlement grand-ducal de 1974, le nouvel article L. 225-5 attribue la compétence pour contrôler l'application des dispositions du nouveau Chapitre V du Titre II du Livre II du Code du travail à l'Inspection du travail et des mines.

Le nouvel article L. 225-6 introduit une sanction pénale dont est punissable l'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes. Tandis que le règlement grand-ducal de 1974 prévoyait comme conséquence d'une inégalité constatée la substitution à la rémunération entachée de nullité de la rémunération plus élevée, l'employeur est désormais passible d'une amende pouvant aller de € 251 à € 25.000.

Tout litige éventuel est à porter devant les juridictions compétentes en matière de droit du travail.

Le deuxième alinéa du nouvel article L. 225-6 prévoit que la peine maximale peut être doublée à € 50.000 en cas de récidive dans le chef de l'employeur dans un délai ne dépassant pas 2 ans.

Le montant des nouvelles amendes introduites correspond à celui en vigueur pour d'autres violations du droit du travail en matière de salaire comme par exemple celle prévue à l'article L. 222-10 relatif au salaire social minimum ou encore celle prévue à l'article L. 223-3 relatif à l'échelle mobile des salaires.

Le deuxième point de l'article 1er a pour objet de modifier, à des fins de simplification, la procédure, décrite à l'article L. 242-2 du Code du travail, à respecter par les employeurs désirant obtenir une aide financière du Fonds pour l'emploi en cas d'engagement d'une personne du sexe sous-représenté.

Au lieu d'adresser la demande au ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions, l'employeur fait parvenir son dossier directement au ministre ayant l'emploi dans ses attributions, qui est actuellement gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Le contenu de la demande reste inchangé.

Le ministre ayant l'égalité des chances dans ses attributions n'interviendra plus dans la procédure. C'est pourquoi, il est remplacé aux paragraphes (2) et (4) de l'article L. 242-2 par le ministre ayant l'emploi dans ses attributions.

Le troisième point de l'article 1er ajoute deux nouveaux éléments aux conditions prévues au paragraphe (2) de l'article L. 243-3 du Code du travail, conditions à remplir par les entreprises pour obtenir l'agrément ministériel pour la réalisation d'un projet d'actions positives au sens du Chapitre III du Titre IV du Livre II du Code du travail.

Ces deux éléments reflètent les priorités politiques en matière d'égalité des femmes et des hommes, à savoir l'égalité salariale et l'égalité dans la prise de décision.

D'une part, l'entreprise doit démontrer qu'elle a contrôlé le respect de l'égalité de salaire entre hommes et femmes en son sein.

A cette fin, le ministère de l'Egalité des chances met à disposition des entreprises l'outil informatique « Logib-Lux » qui est un instrument d'évaluation de l'égalité salariale permettant d'analyser si une entreprise garantit ou non l'égalité de salaires entre femmes et hommes, c'est-à-dire, un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur.

Logib-Lux offre aux entreprises la possibilité de déterminer elles-mêmes à partir d'un programme XLS standardisé si d'éventuels écarts de salaire entre le personnel féminin et masculin sont explicables par des facteurs objectifs ou s'ils contiennent, au contraire, l'indice d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

L'entreprise obtient un rapport détaillé analysant sa structure de salaire, identifiant d'éventuels écarts entre hommes et femmes et proposant des pistes en vue de l'amélioration de la situation.

Cette disposition est complémentaire au point 1. de l'article 1er du présent projet de loi.

Les entreprises ne sont pas obligées de communiquer les résultats de leur rapport Logib-Lux au ministère de l'Égalité des chances mais uniquement une pièce démontrant qu'elles ont utilisé l'instrument.

Cette condition est inscrite au point 2. du paragraphe (2) de l'article L. 243-4 qui impose aux entreprises de fournir au ministre l'analyse de la situation actuelle du sexe sous-représenté en leur sein.

D'autre part, les entreprises désirant obtenir un agrément ministériel doivent se fixer des objectifs concrets en matière d'égalité dans la prise de décision entre hommes et femmes. Ceux-ci doivent être mesurables et réalisables, comme les autres objectifs prévus au point 3. du paragraphe (2) de l'article L.243-3.

Vu la diversité dans l'organisation des structures décisionnelles des entreprises, le texte reste vague quant aux instances visées. En principe et en pratique, le Ministère de l'Egalité des chances analyse la situation existante et demande des objectifs chiffrés et concrets pour deux niveaux, à savoir le comité de direction et le conseil d'administration.

Article 2 :

L'article 2 a pour objet de modifier la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques pour y inscrire les dispositions retenues par le programme gouvernemental de 2013 en matière de représentation des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Pour ce faire, l'article 2 de ladite loi, qui énumère les conditions d'attribution de la dotation annuelle aux partis politiques à charge du budget de l'Etat, est complété par quatre nouveaux alinéas, les deux premiers concernant les élections législatives, les deux derniers les élections européennes.

Le programme gouvernemental ainsi que la Stratégie retenue par le Gouvernement en septembre 2014 pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision retiennent un objectif de 40% de candidats du sexe sous-représenté sur les listes à présenter pour les élections législatives et européennes.

En parallèle, ces documents retiennent un système de pénalités financières, à inscrire dans la législation sur le financement des partis politiques, pour le cas où l'objectif des 40% n'est pas atteint.

Dans la stratégie pour un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision, le Gouvernement a par ailleurs décidé que le paramètre utilisé pour contrôler le respect des 40% sera la moyenne des candidatures du sexe sous-représenté figurant sur les listes présentées dans les quatre circonscriptions électorales.

Afin de rendre le mode de calcul des sanctions à la fois transparent et lisible, il est proposé de procéder en deux étapes :

1. décliner les pourcentages de candidats du sexe sous-représenté en nombres absolus de personnes physiques suivant les tableaux de correspondance ci-dessous ;
2. introduire un système de sanctions progressif proportionnel aux candidats manquants pour atteindre le pourcentage de 40%.

Pour les élections législatives, la part de la dotation, due sur base du point 2. de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, diminuera comme suit en fonction du nombre total de candidats de chaque sexe sur les listes présentées dans l'ensemble des circonscriptions électorales :

Nombre de candidats	Part de la dotation due
24	100%
23	95%
22	90%
21	85%
20	80%
19	70%
18	60%

17	50%
16	40%
15	30%
Moins de 15	25%

Tableau de correspondance : % < - > personnes physiques :

% de 60 candidats (4 circonscriptions confondues)	Candidats (personnes physiques)
40%	24
39%	23,4
38%	22,8
37%	22,2
36%	21,6
35%	21
34%	20,4
33%	19,8
32%	19,2
31%	18,6
30%	18
29%	17,4
28%	16,8
27%	16,2
26%	15,6
25%	15

Pour les élections européennes, la part de la dotation due sur base du point 3. de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques, diminuera comme suit en fonction du nombre total de candidats de chaque sexe sur les listes présentées :

Nombre de candidats	Part de la dotation due
6	100%
5	100%
4	100%
3	100%
2	75%
1	50%
0	25%

Tableau de correspondance : % < - > personnes physiques

% de 6 candidats (circonscription nationale unique)	Candidats (personnes physiques)
100%	6
83,3%	5
66,6%	4
50%	3
33,3%	2
40%	2,4
16,6%	1

Article 3 :

Sans commentaire.

Article 4 :

Afin de permettre aux partis politiques de se préparer à la nouvelle situation, la diminution éventuelle de la dotation liée à l'insuffisance de candidats d'un seul sexe sur les listes concernera uniquement la moitié de la dotation due et ceci, de manière exceptionnelle pour les élections législatives de 2018.

Article 5 :

Sans commentaire.



Fiche financière

Concerne : Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant

- 1. modification du Code du travail**
- 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques**

Les dispositions prévues par le projet de loi en question n'engendrent aucune dépense supplémentaire pour le budget de l'Etat.



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018 et portant 1. modification du Code du travail 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques
Ministère initiateur :	Ministère de l'Égalité des chances
Auteur(s) :	Maryse Fisch Premier Conseiller de Gouvernement
Téléphone :	2478-5825
Courriel :	maryse.fisch@mega.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Transposition de certaines mesures du Plan d'égalité entre hommes et femmes 2015-2018: introduction de quotas légaux pour les listes de candidats aux élections législatives et européennes, inscription du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail + autres mesures ponctuelles en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	Ministère d'Etat, Ministère du Travail et de l'Emploi
Date :	08/09/2015



Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :

Oui Non

- Citoyens :

Oui Non

- Administrations :

Oui Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a. ¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ?

Oui Non

Remarques / Observations :

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

Remarques / Observations :



6

Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui Non

Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x
coût administratif par destinataire)

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

9

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui Non N.a.

Si oui, laquelle :

10

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui Non N.a.



Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

Oui Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui Non N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui Non N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :



Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Introduction de quotas légaux pour les listes de candidats aux élections législatives et européennes, inscription du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes au Code du travail + autres mesures ponctuelles en faveur de l'égalité des femmes et des hommes

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)