

Femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique

État des lieux au Luxembourg et à l'étranger

Pour citer le document : J. Kaprielian, « Femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique : état des lieux au Luxembourg et à l'étranger », Cellule scientifique de la Chambre des Députés, Luxembourg, 3 octobre 2024.

Résumé

— La présente note de recherche examine les dispositions concernant les femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique, dans une perspective comparative, au Luxembourg et à l'étranger.

— Actuellement, au Luxembourg, la protection de la femme enceinte, accouchée et/ou allaitante **se fonde sur la notion de « travailleuse »**, issue du Code du travail luxembourgeois.

— Les dispositions du droit du travail ne font cependant **aucune référence à la femme enceinte, accouchée et/ou allaitante exerçant un mandat politique national ou local**. Le droit électoral luxembourgeois, le Règlement de la Chambre des Députés et la loi communale n'évoquent pas non plus la situation des élues enceintes. Il existe par conséquent **un vide juridique** concernant cette catégorie de personnes lorsqu'elles n'exercent aucune activité professionnelle en sus de leur mandat politique.

— De manière générale, ce vide juridique peut s'expliquer par des **éléments historiques et sociaux**, mais aussi par le fait que l'exercice d'un mandat politique **ne peut être assimilé à celui d'une activité professionnelle salariée**.

— L'analyse comparative des dispositions existant à l'étranger est éclairante en ce qu'elle montre un positionnement **de nombreux parlements sur la protection des élues en situation de grossesse ou de maternité**.

— Dans certains États membres de l'Union européenne comme en Allemagne, au Danemark et en Estonie, le droit au congé pré- et postnatal ainsi que parental est inscrit dans le règlement interne des parlements, parfois par référence à l'application de la législation du travail.

— Ainsi, la **grossesse**, la **maternité**, la **garde d'enfants** en bas âge ou malades, l'**adoption d'un enfant** constituent des motifs d'absence admis pour les commissions

parlementaires et/ou aux séances plénières. Ces absences motivées ne sont jamais comptabilisées et les parlementaires ont la possibilité de se faire **remplacer** pour le vote.

— Lorsque le droit au congé est reconnu dans le règlement interne comme au Bundestag allemand par exemple, les parlementaires continuent de recevoir une rémunération sur base de leur mandat. Le cas échéant, le droit du travail permet d'évaluer la durée de l'absence et les allocations attenantes. Le temps du travail du parlementaire est alors considéré comme un « temps professionnel », et le parlementaire comme un « employé » pour la période en question.

— Finalement, le **Bundestag allemand**, les **parlements grec et estonien** ont mis en place des **aménagements destinés à favoriser la garde ou l'accueil d'un enfant** dans l'enceinte de leur institution ou dans d'autres bâtiments désignés à cet effet. Il s'agit de garderies, de pièces pour le change et l'allaitement ou d'aires de jeux pour les enfants en bas âge. En outre, les parents élus ont la possibilité d'**emmener leurs nourrissons ou enfants en bas âge dans les séances plénières** des parlements en Estonie, Lituanie ou Suède.

— Le vide juridique existant actuellement au Luxembourg peut être comblé dans un objectif

de conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale des parlementaires. Il s'agit plus particulièrement d'établir une égalité de traitement entre toutes les femmes enceintes et d'éliminer les entraves actuellement existant entre hommes et femmes concernant l'accès à la fonction de parlementaire. La version de la Constitution luxembourgeoise en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2023 ouvre la voie à cette conciliation et encourage la prise de mesures en ce sens lorsqu'elles sont nécessaires.

— Dès lors, s'il existait une volonté politique de mettre en place une **protection des femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique** et, plus largement, **de tout parent élu**, il pourrait être utile de s'inspirer des dispositions de certains systèmes étrangers à l'instar de l'Allemagne, la Suède ou le Danemark. Pour les détails, il convient de se reporter à la partie 5 de la note qui contient des suggestions de modifications législatives et réglementaires, bien entendu soumises à l'appréciation des députés.

— Les suggestions de modifications législatives et réglementaires proposées dans la partie 5 de la note de recherche tiennent compte, notamment, **des besoins mis en évidence par les groupes et sensibilités politiques** dans le contexte de la réforme du statut du député et du Règlement de la Chambre.

1. INTRODUCTION.....	5
2. QUELLE PROTECTION POUR LES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE AU LUXEMBOURG ?.....	8
2.1. L'absence de protection par le droit du travail	8
2.2. Les dispositions nationales actuellement applicables aux femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique.....	10
2.2.1. Les dispositions de la loi électorale	10
2.2.2. Les dispositions du Règlement de la Chambre des Députés.....	14
2.2.3. Les dispositions de la loi communale	15
2.2.4. Le cas particulier des élu(e)s en congé politique	15
2.3. Les raisons de l'absence de protection luxembourgeoise des femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique.....	16
2.3.1. Le développement progressif de l'accession des femmes au monde du travail et politique.....	16
2.3.2. L'impossibilité d'assimiler le mandat de député à une activité professionnelle <i>stricto sensu</i>	18
3. QUELLE PROTECTION POUR LES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE À L'ÉTRANGER ?.....	20
3.1. La grossesse, la maternité, la garde d'enfants et l'adoption : des motifs justifiant un congé ..	20
3.1.1. Le droit à un congé garanti par le règlement interne ou le statut des parlementaires	20
3.1.2. Le droit à un congé sous réserve de présenter un arrêt maladie	23
3.1.3. Le droit à un congé informel, accordé en dehors du cadre réglementaire ou légal	23
3.2. La mise en place de procédures d'organisation spécifique pour le vote des députés en congé de maternité ou parental	24
3.2.1. La suppléance temporaire	24
3.2.2. Le vote à distance.....	26
3.2.3. Le vote par correspondance	27
3.3. Une rémunération garantie en cas de grossesse, maternité, garde d'enfants et adoption	28
3.3.1. Le maintien de l'indemnité parlementaire	28
3.3.2. L'octroi d'une allocation de maternité ou parentale	28
3.4. L'existence d'aménagements dédiés à l'allaitement, aux bébés et aux enfants en bas âge ..	29
3.4.1. La mise à disposition d'espaces pour l'allaitement.....	29
3.4.2. Les autres aménagements pensés pour les bébés et enfants en bas âge	29
4. COMBLER LE VIDE JURIDIQUE AU LUXEMBOURG DANS UN OBJECTIF DE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE.....	31
4.1. Établir une égalité de traitement entre toutes les femmes enceintes.....	31
4.2. Éliminer les entraves d'accès à la fonction de parlementaire pour toute femme souhaitant fonder une famille.....	32
4.3. Réaliser l'objectif de conciliation entre vie professionnelle, familiale et privée : une possibilité encouragée par la constitution révisée ?	33
5. QUELLES OPTIONS POUR LA PROTECTION DES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE AU LUXEMBOURG ?	36
6. BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE CONSULTÉE.....	42

Les documents de recherche, établis par les membres de la Cellule scientifique de la Chambre des Députés, ainsi que par des experts externes sollicités par la Chambre des Députés, relèvent de la seule responsabilité de la Chambre des Députés. Toutes les données à caractère personnel ou professionnel sont collectées et traitées conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD). Les informations contenues dans ces documents sont estimées exactes et ont été obtenues à partir de sources considérées fiables. Le caractère exhaustif des données et informations ne pourra être exigé. L'utilisation d'extraits n'est autorisée que si la source est indiquée.

Auteurs : Julie Kaprielian-
Cellule scientifique de la Chambre des
Députés du Luxembourg

Relecteurs : Clémence Janssen-
Bennynck. Maude Pauly (Cellule
scientifique de la Chambre des Députés)

Requérant : Mme Chantal Gary, *Déi gréng*

Luxembourg, le 3 octobre 2024

(Crédit photo encadré : Cédric Letsch)

1. INTRODUCTION

Dans un article datant de 2011, *D’Lëtzebuenger Land* décrivait la présence plutôt faible des femmes en politique au Luxembourg en ces termes : « [L]a situation au Luxembourg – que ce soit au niveau communal ou national – est plutôt semblable à celle que l’on trouve à l’étranger : selon les données de l’Union interparlementaire, la proportion des femmes dans les parlements du monde entier augmente lentement : 4,9 pour cent en 1960, 8,7 pour cent en 1980, 11,9 pour cent en 2000 et 18,6 pour cent en 2008. À noter que dans la plupart des pays d’Europe (à part les pays nordiques) la représentation des femmes n’est, avec un taux de 19,3 pour cent, guère plus

élevée que dans les pays d’Asie (18,3 pour cent) ou d’Afrique subsaharienne (18 pour cent) »¹.

En 2024, les données statistiques de l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes² fournissent un aperçu de la part des femmes actives en politique, au sein des parlements des 27 États membres de l’Union européenne, toutes chambres confondues. L’importance numérique des femmes est surtout notable dans les parlements des pays scandinaves (Danemark, Finlande ou Suède). *A contrario*, il existe un fort écart entre le nombre de femmes et le nombre d’hommes présents en politique dans certains pays (notamment en Roumanie, Bulgarie ou République Tchèque).



EIGE's Gender Statistics Database - Indicator: National parliaments: presidents and members
Source: European Institute for Gender Equality.
LAST UPLOAD ON: 21.05.2024



¹ D’Lëtzebuenger Land du 21 octobre 2011, « Parité et réforme du système électoral, les femmes sont-elles des hommes politiques comme les autres ? », (date de consultation : 16/09/2024).

² [Données statistiques pour 2024](#) selon l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et [Indicateur: Parliamentary committees: president and members | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#), (date de consultation : 30/09/2024).

Si, de manière générale, l'augmentation du nombre de femmes au sein des parlements des pays européens est lente, le débat entourant la protection des femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique suscite de nombreuses interrogations.

Le 8 mars 2019, par exemple, des députés du parti *déi gréng* ont posé une question parlementaire³. Cette dernière concernait **la manière dont était protégée une femme enceinte ou allaitante exerçant un mandat politique**. Elle visait les mandataires tombées enceintes durant l'exercice de leur mandat politique **et l'absence de dispositions précises dans ce cadre**, notamment d'un congé de maternité ou parental et d'une rémunération y associée. Elle rapportait que la législation en vigueur ne considère que les femmes ayant un contrat de travail. Dans sa réponse du 29 avril 2019, le Gouvernement soulignait la possibilité de se faire remplacer ou de s'absenter pour des raisons de grossesse, mais insistait sur le fait **qu'il n'existe pas au Luxembourg de dispositions législatives explicites quant à la grossesse des femmes exerçant un mandat politique** ; le Gouvernement précisait néanmoins que les élues peuvent « suspendre temporairement l'exercice de certaines fonctions pendant leur état de grossesse ». La réponse du Gouvernement apportée à *déi gréng* met en évidence la problématique autour de la situation de la femme élue enceinte, accouchée et/ou allaitante⁴.

La question de la situation des femmes enceintes ou allaitantes exerçant un mandat politique national ou local n'est pas seulement d'actualité au Luxembourg. Elle se pose aussi

dans d'autres États membres de l'Union européenne : en 2024, un membre du Sénat français a posé une question écrite à la Ministre déléguée de l'intérieur au sujet du statut des femmes enceintes exerçant la fonction de maire⁵. La question souligne la persistance de « vides juridiques [...] pour les femmes élues enceintes », puisque les femmes ne peuvent continuer à exercer leur fonction pendant leur congé de maternité et elles perdent leurs indemnités de fonction. En revanche, les maires de sexe masculin n'ont aucune obligation d'interrompre leur mandat lors d'un congé paternité.

« Bénéficiaire d'un cadre juridique sécurisant pour pouvoir accueillir sereinement son enfant devrait être un droit pour toutes et tous. Aujourd'hui, les élues locales n'en bénéficient pas »⁶. Atteindre cet objectif, comme le soulignait alors Léonore Moncond'huy, maire écologiste de Poitiers en passe de devenir mère, semble nécessaire au regard de la situation actuelle des femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique, **tant local que national**.

La Cellule scientifique a été saisie afin d'analyser la situation relative aux dispositions protégeant les femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes pendant la durée de leur mandat au Luxembourg et à l'étranger. Il s'agira tout d'abord d'évoquer l'état des lieux de la protection des femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique au Luxembourg **(2.)**. La troisième partie de cette note se penchera sur la protection existant pour les parlementaires enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique à l'étranger **(3.)**. Enfin, la dernière partie de cette note **(4.)** mettra en évidence la faculté de

³ Question parlementaire des députés Djuna Bernard et Roberto Traversini à Madame la Ministre de l'Intérieur et à Monsieur le Ministre d'État du 8 mars 2019, n° [467](#).

⁴ Selon la réponse du Gouvernement, « il y a [...] lieu de distinguer entre le statut du salarié et de l'indépendant et celui d'un mandataire politique, puisque le mandat politique ne relève pas d'un cadre contractuel, mais constitue une participation individuelle, non-contractuelle et sans lien hiérarchique qui donne lieu à la rétribution d'une indemnisation majoritairement forfaitaire ».

⁵ [Question ministérielle](#) n° 10390, publiée dans le JO Sénat du 29 février 2024, p. 739.

⁶ Le Monde, « [La prise en compte de la parentalité des élues et élus ne doit plus être invisibilisée](#) », (date de consultation : 30/09/2024), Ouest France, « [Pas de congé maternité pour les députées enceintes : la France insoumise prépare un texte](#) », (date de consultation 20/09/2024).

comblent ce vide juridique au Luxembourg dans un objectif de conciliation entre vie professionnelle, familiale et privée. La

conclusion (5.) présentera de manière synthétique les options qui peuvent s'offrir pour le Luxembourg.

2. QUELLE PROTECTION POUR LES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE AU LUXEMBOURG ?

2.1. L'ABSENCE DE PROTECTION PAR LE DROIT DU TRAVAIL

Code du travail

Livre III – Protection, sécurité et santé des salariés

Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes

Chapitre Premier – Champ d'application et définitions

Article L. 331-2

« Aux fins du présent titre, le terme

1. **“femme salariée”** désigne toute femme tombant sous le champ d'application du présent titre ;
2. **“femme enceinte”** désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste ;
3. (L. 15 décembre 2017) **“femme allaitante”** désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur. »

Chapitre II – Congé de maternité

Article L. 332-1

« La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement. »

Article L. 332-2.

« La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement. »

Seul le Code du travail luxembourgeois mentionne la catégorie des « femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes ». Aux fins d'évaluer la protection de ces dernières lorsqu'elles exercent un mandat politique, il faut, tout d'abord, se pencher sur les différentes catégories de femmes pouvant bénéficier des dispositions du droit du travail.

Les femmes, enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant une **activité salariée**, sont premièrement couvertes par les dispositions du droit du travail en tant que « travailleuses ».

Conformément au Code du travail luxembourgeois⁷, les femmes enceintes, accouchées ou allaitantes exerçant une activité professionnelle salariée sont qualifiées de « travailleuses »⁸. La notion de « travailleuse » est également reprise et explicitée par le droit de l'Union européenne⁹.

De manière générale, pour bénéficier des dispositions du **droit du travail**

luxembourgeois, plusieurs conditions doivent être remplies. Il faut ainsi :

- Avoir conclu un **contrat de travail** avec un employeur, duquel il ressort un **lien de subordination** ;
- Fournir un **certificat médical** attestant son état à son employeur.

La travailleuse enceinte salariée peut également prétendre à un « **temps d'allaitement** », conformément à l'article 336-3 du Code du travail¹⁰. Ce temps d'allaitement est considéré comme un « **temps de travail** » et constitue un **droit de la travailleuse salariée**.

Les dispositions du droit du travail couvrent, deuxièmement, les femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant une **activité indépendante**.

Par extension, la travailleuse non salariée, exerçant une activité indépendante, bénéficie également des garanties issues du droit du travail¹¹. Par ailleurs, la notion de « travailleur indépendant » est, elle aussi, encadrée par le droit de l'Union européenne¹², comme « toute

⁷ J.-L. Putz, *Comprendre et appliquer le droit du travail*, Luxembourg, Larcier, 2020, pp. 516-530 (v. Chapitre 23, « Personnes enceintes, accouchées et allaitantes »).

⁸ En droit de l'Union européenne, la caractéristique principale de la relation de travail est, comme le rappelle la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la circonstance qu'une « personne [...] accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération », CJUE, 19 juin 2014, *Jessy Saint Prix v Secretary of State for Work and Pensions*, [C-507/12](#), ECLI:EU:C:2014:2007.

⁹ À titre d'exemple, v. la [Directive 92/85/CEE](#) (telle que modifiée) du Conseil, du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Cette directive définit en son article 2 les « travailleuses » enceintes, accouchées ou allaitantes et protège l'état de la femme enceinte dans le cadre de son travail. On peut encore faire référence à la [Directive 89/391/CEE](#) (telle que modifiée), du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ou la [Directive 2006/54/CE](#) (telle que modifiée) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Il faut également se référer aux décisions de la CJUE, 11 novembre 2010, *Dita Danosa contre LKB Lizings SIA*, [C-232/09](#), ECLI:EU:C:2010:674. V. également, dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, les arrêts du 3 juillet 1986, *Lawrie-Blum*, [66/85](#), Rec. p. 2121, points 16 et 17 ; du 13 janvier 2004, *Allonby*, [C-256/01](#), Rec. p. I-928, point 67 ; ainsi que, dans le contexte de la Directive 92/85/CEE, l'arrêt du 20 septembre 2007, *Kiiski*, [C-116/06](#), Rec. p. I-7678, point 25.

¹⁰ Conformément à [l'article 336-3 du Code du travail](#) : « À sa demande, il doit être accordé au cours d'une journée normale de travail à la femme allaitante un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de son horaire journalier normal de travail. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure, les deux périodes peuvent être ramenées à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix minutes. La même disposition est applicable en cas d'impossibilité de la femme d'allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail. Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal ». V., également sur ce point, J.-L. Putz, *Comprendre et appliquer le droit du travail*, op. cit., pp. 342-343.

¹¹ [Article L.233-16 \(5\) du Code du travail](#).

¹² [Directive 2010/41/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la Directive 86/613/CEE du Conseil.

personne exerçant, dans les conditions prévues par le droit national, une activité lucrative pour son propre compte »¹³. La définition de la travailleuse indépendante se retrouve dans le Code de la sécurité sociale, au Chapitre I du Livre II, « Champ d'application », à l'article 85, paragraphe 7¹⁴.

Au Luxembourg, il faut être affilié à la sécurité sociale du pays pour prétendre à une rémunération de remplacement pendant la durée du congé parental (prestations mentionnées au livre IV du Code de la sécurité sociale luxembourgeois¹⁵).

Les dispositions du droit du travail couvrent, troisièmement et dernièrement, les femmes enceintes, allaitantes ou accouchées ayant un statut de **fonctionnaire**.

La fonctionnaire enceinte doit être considérée comme une « travailleuse » selon le Code de la fonction publique luxembourgeoise, faisant lui-même référence au Code du travail¹⁶. L'indemnité qu'elle reçoit lorsqu'elle est en congé de maternité est couverte par le Code de la sécurité sociale¹⁷. Là encore, la condition à respecter pour pouvoir bénéficier d'une telle indemnité est l'affiliation à la sécurité sociale du pays.

2.2. LES DISPOSITIONS NATIONALES ACTUELLEMENT APPLICABLES AUX FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHEES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE

Ni la loi électorale modifiée du 18 février 2003¹⁸, ci-après « loi électorale », ni le Règlement de la Chambre des Députés, ni la loi communale du 13 décembre 1988¹⁹ ne mentionnent les femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes exerçant un mandat politique.

2.2.1. Les dispositions de la loi électorale

L'article 126, paragraphe 2, de la loi électorale permet au député de s'absenter. Il s'agit plus précisément d'une **conséquence de la**

¹³ Article 2 de la Directive précitée.

¹⁴ [Code de la sécurité sociale, article 85, paragraphe 7](#)

« [L]es personnes qui exercent au Grand-Duché de Luxembourg pour leur propre compte une activité professionnelle ressortissant de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce ou de la Chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ».

¹⁵ [Code de la sécurité sociale, Livre IV](#) (articles 276 à 308)

¹⁶ [Code de la fonction publique](#), article 29 :

« Le fonctionnaire en activité de service a droit à un congé de maternité à accorder selon les conditions et modalités prévues par le Code du travail ». V. également l'article 29bis, paragraphe 1, du Code de la fonction publique : « Peut prétendre au congé parental tout parent [à partir du moment où] il [...]exerce une activité professionnelle [...] et est affilié [...] à la sécurité sociale [...] pendant [les] douze mois [...] précédant [...] le début du congé parental ».

¹⁷ [Code de la sécurité sociale, Livre IV, article 306 :](#)

« (1) Pendant la durée du congé parental [...], la perte de revenu [...] est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par "indemnité", qui est versée mensuellement par la Caisse.

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance [...] à condition [...] qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise [...] pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ».

¹⁸ [Loi électorale du 18 février 2003](#).

¹⁹ [Loi communale du 13 décembre 1988](#) (version consolidée applicable au 14 août 2023).

formulation de l'article 126, paragraphe 2 de la loi électorale :

Article 126, 2. de la loi électorale modifiée du 18 février 2003

« L'indemnité est sujette à réduction **en proportion du nombre des absences non motivées du parlementaire**. Les **modalités** de la réduction sont **fixées par le Bureau** de la Chambre. »

Cette disposition ne différencie pas selon les députés (homme ou femme) et trouve donc à s'appliquer sans distinction à tous les parlementaires.

L'interprétation de cet article a donné lieu à un débat au sein du Bureau de la Chambre des Députés²⁰, ci-après « Bureau ». La question qui se posait était celle de savoir si les séances plénières ou les commissions parlementaires ordinaires étaient visées par cet article.

Le débat autour du paragraphe 2 de l'article 126 n'adressait donc pas directement les différents motifs excusant l'absence des députés. Néanmoins, des précisions quant aux modalités d'absence des députés aux séances plénières (ou aux commissions parlementaires)²¹ ont été apportées lors de ces discussions au Bureau de la Chambre.

Les discussions au sein du Bureau ont résulté en des décisions qui ont finalement donné lieu à une lettre émise par le Secrétaire général, fin 2013²², à l'attention de tous les députés. Celle-ci concernait plus particulièrement les absences en séances plénières et rappelait les

conclusions issues de la réunion du Bureau du 26 octobre 2011. Ainsi, le dépassement non justifié d'un certain nombre d'absences a pour conséquence de sanctionner le député. Plus précisément, le député absent **plus de trois fois sans motivation au cours d'un même mois** se voit appliquer une **réduction à hauteur d'un quart du montant net de son indemnité mensuelle suivante**²³.

La réduction de l'indemnité vise à encourager la participation des parlementaires aux réunions.

Trois options sont actuellement offertes par l'Administration parlementaire pour permettre aux députés de signaler leur absence aux séances plénières²⁴ : il s'agit de la communication par courriel, la fourniture d'un certificat de maladie ou du formulaire spécial disponible sur le site de la Chambre des Députés. En ce qui concerne la dernière option, le formulaire électronique, intitulé « Séances plénières de la Chambre des Députés », est disponible sur le portail interne de la Chambre des Députés et doit être rempli par le député souhaitant s'absenter à une ou plusieurs séances publiques.

Les informations suivantes doivent figurer dans le formulaire : la date de la séance plénière à laquelle le député sera absent et la raison de l'absence. Parmi ces raisons, le député peut cocher une des deux cases : « présence / mission à l'étranger » ou « absence motivée ».

En cas d'absence à plusieurs séances publiques, le député doit mentionner les dates des séances auxquelles il ne pourra pas participer. Le député peut également joindre au formulaire un certificat médical d'incapacité de travail.

²⁰ V. [article 11](#) du Règlement de la Chambre des Députés.

²¹ Décision du Bureau du 26 octobre 2011, « Modalités d'exécution de l'article 126, point 2 de la loi électorale du 18 février 2003 : projet des modalités d'exécution ».

²² Lettre du Secrétaire Général du 6 décembre 2013 à l'attention des Membres de la Chambre des Députés ayant pour objet « Absence aux séances plénières ». Les éléments inclus dans cette lettre ont été de nouveau rappelés dans la lettre du Président de la Chambre à l'attention de tous les députés ayant pour objet « Absences des députés aux séances publiques », en date du 14 décembre 2023.

²³ Décision du Bureau du 20 octobre 2011, « Modalités d'exécution de l'article 126.2 de la loi électorale du 18 février 2003 » ; décision du Bureau du 26 octobre 2011, « Modalités d'exécution de l'article 126.2 de la loi électorale du 18 février 2003 : Projet des modalités d'exécution ».

²⁴ Conformément aux décisions du Bureau du 12 février 2021.

Le formulaire électronique doit ensuite être daté, signé et peut être retourné, soit par courriel, soit par fax ou, le cas échéant, être remis au Service des Séances plénières de l'Administration parlementaire avant la date de l'absence.

L'introduction de ce formulaire **vaut déclaration sur l'honneur du député**. Elle justifie l'absence du député aux séances publiques et **fait office de motivation**.

Finalement, le **consensus** actuel est qu'**une « absence motivée est en fait une absence excusée sans précision du motif »**²⁵. A *contrario*, une absence **non motivée** peut être

définie comme « le comportement des représentants de la Nation consistant à ne pas assister aux séances et aux travaux de leurs Assemblées **sans motif légitime** »²⁶. Conformément à cette définition de l'absence non motivée, tout autant applicable au Luxembourg, l'envoi du formulaire électronique à l'Administration, d'un certificat maladie ou même d'un courriel est suffisant pour se conformer à l'article 126, paragraphe 2 de la loi électorale.

Au Luxembourg, **une députée enceinte pourra toujours justifier son absence pour raison de grossesse ou maternité vis-à-vis de l'Administration parlementaire** par le recours à la procédure interne prévue à cet effet.

La conformité du député à l'article 126, paragraphe 2 de la loi électorale nécessite simplement la fourniture du formulaire électronique à l'Administration parlementaire aux fins de signaler son absence à une ou plusieurs séances publiques.

Les dispositions de la loi électorale prévoient, deuxièmement, une **potentielle déchéance de mandat** lorsque, sur base des constatations issues des procès-verbaux, les députés ont été absents trop fréquemment aux séances plénières sur une période prolongée :

Article 125 de la loi électorale modifiée du 18 février 2003

« Le député qui **pendant chacune des deux sessions ordinaires consécutives** est resté absent **de plus de la moitié des séances, d'après les constatations des procès-verbaux**

des séances, est déchu de plein droit de son mandat. »

Suite aux discussions au sein du Bureau, l'interprétation de l'article 125 a donné lieu à l'émission d'une lettre par le Secrétaire général à l'attention des présidents des groupes et sensibilités politiques en 2011²⁷.

Dans cette lettre, le Secrétaire général souhaitait attirer l'attention des groupes et sensibilités politiques sur l'application de l'article 125 de la loi électorale. Il a alors rappelé qu'il n'existe **« aucune distinction entre les différentes causes d'absence, mais que l'absence en tant que telle entraîne la déchéance du mandat »**.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ F. Drion, « L'absentéisme parlementaire : diagnostic et remèdes », *Res Publica*. citant Ch. Debesch et Y. Daudet, *Lexique des termes politiques*, Paris Dalloz, 1978, 2^{ème} édition.

²⁷ Lettre du Secrétariat Général du 31 mars 2011 à l'attention des Présidents des groupes et sensibilités politiques.

Le Secrétaire général invitait alors les présidents des groupes et des sensibilités à **suivre les présences des députés de chaque groupe par la fourniture d'un relevé de présence/absence au milieu de chaque session parlementaire.**

Si la grossesse et la maternité peuvent alors constituer des motivations aux termes du paragraphe 2 de l'article 126 de la loi électorale, l'article 125 de cette dernière vient poser une limite très claire au nombre d'absences potentielles du député.

La réalisation ou le dépassement du seuil d'absence prévu à l'article 125 **n'est** en effet **pas conditionné par la motivation fournie pour justifier une absence.** En pratique, un député malade ou une parlementaire absente en raison de sa grossesse pendant une période prolongée court le risque identique de se voir déchoir de son mandat.

Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution luxembourgeoise le 1^{er} juillet 2023, l'applicabilité de l'article 125 dans sa formulation actuelle peut cependant être remise en question. En effet, la proposition de loi numérotée 8181²⁸ envisageait notamment une modification de l'article 125 de la loi électorale. Précisément, elle proposait, en raison de la mise en place d'un régime de continuité parlementaire par la révision constitutionnelle, de supprimer la référence aux sessions parlementaires dans cet article. Ainsi, à la place de la rédaction de l'article 125 de la loi électorale qui prévoit que « le député qui pendant chacune des deux sessions ordinaires consécutives est resté absent de plus de la moitié des séances, d'après les constatations des procès-verbaux des séances, est déchu de plein droit de son mandat », il était proposé d'écrire: « le député qui pendant deux années consécutives est resté absent de plus de

la moitié des séances, d'après les constatations des procès-verbaux des séances, est déchu de plein droit de son mandat. Le point de départ pour le calcul des deux années constitue la date de l'assermentation du député ou la date d'anniversaire de celle-ci ». Ce faisant, la mention des sessions parlementaires était ainsi retirée de l'article 125.

Cette modification de l'article 125 de la loi électorale a toutefois été abandonnée au cours du processus législatif, et l'article 125 a été conservé sans aucun changement dans sa teneur. Le renoncement à modifier l'article 125 est la conséquence de l'opposition formelle émise par le Conseil d'État à l'égard de cette disposition²⁹. Dans son avis sur la proposition de loi numérotée 8181, le Conseil d'État indiquait, en effet, que « la disposition en question soulève une interrogation quant à sa comptabilité avec la Constitution révisée ». Il poursuivait en soulignant la contrariété de ladite disposition à l'article 63, paragraphe 2, de la Constitution révisée qui dispose que « les députés sont élus pour cinq ans » et l'absence de disposition dans la Constitution « permettant au législateur d'introduire une déchéance comme conséquence de l'absence continue d'un député ». Fort de ce constat, le Conseil d'État proposait deux solutions : la première consistait pour le législateur à sanctionner l'absence répétée, non pas d'une déchéance, mais d'une sanction financière. La seconde option décrite était une révision constitutionnelle introduisant une disposition offrant la possibilité de déchoir de son mandat un député absent fréquemment.

Le législateur n'a choisi ni l'une, ni l'autre possibilité, mais a préféré maintenir la rédaction de l'article 125 de la loi électorale. Si la question de la contrariété de l'article 125 à l'article 63, paragraphe 2, de la Constitution révisée mériterait un examen plus approfondi, il n'en

²⁸ Proposition de loi portant modification : 1° de la loi électorale modifiée du 18 février 2003 ; 2° de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle. Le dossier parlementaire n° 8181 est accessible en ligne : <https://www.chd.lu/fr/dossier/8181> (date de consultation : 24/07/2024).

²⁹ Avis du Conseil d'Etat sous la proposition de loi portant modification : 1° de la loi électorale modifiée du 18 février 2003 ; 2° de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle, 16 mai 2023, doc. parlementaire n° 8181/1, p. 2.

reste pas moins que le maintien inchangé de l'article 125 apparaît incompatible avec une autre disposition constitutionnelle : l'article 67 de la Constitution révisée³⁰. En effet, l'article 125 fait référence aux sessions, tandis que l'article 67 implique la mise en place d'un régime de continuité parlementaire et a pour conséquence la disparition des sessions parlementaires, qui avaient jusque-là cours à la Chambre. **Dans sa rédaction actuelle, l'article 125 de la loi électorale nous apparaît, par conséquent, inapplicable et insusceptible de produire la déchéance du député qui aurait des absences répétées.**

2.2.2. Les dispositions du Règlement de la Chambre des Députés

Certaines dispositions du Règlement de la Chambre des Députés peuvent être utilisées par les députées enceintes. Le député absent en commission parlementaire peut ainsi se faire remplacer. Il peut également donner procuration à un autre député en cas d'absence aux réunions des commissions et aux séances plénières.

Règlement de la Chambre des Députés Titre I

Chapitre 5 – Des commissions

c) Règles communes aux commissions permanentes et aux commissions spéciales

Article 22 (3)

« Chaque membre peut se faire remplacer par un autre membre de son choix. »

Article 26 (4)

« Le président de la commission arrête la liste des membres présents ou absents chaque séance, avec mention des excuses qui auraient été portées à sa connaissance. »

Chapitre 7 – Des séances publiques

Article 33 (4)

« La liste des membres présents et des membres absents est portée au procès-verbal et publiée. »

Chapitre 8 – Des modes de votation

Article 47 (8)

« Chaque député a le droit de donner à un ou plusieurs de ses collègues procuration de voter en son nom et en cas d'absence. »

Article 47 (11)

« Le vote par procuration n'est pas admis lorsque la Constitution ou la loi exigent que l'adoption des décisions et résolutions requiert une majorité qualifiée. »

La **possibilité pour tout député de se faire remplacer pour le vote** est prévue dans le Règlement³¹ sans que des règles spécifiques ne s'appliquent à cette délégation³², à l'exception de celles mentionnées spécifiquement au paragraphe 11 de l'article 47 du Règlement.

³⁰ Art. 67 de la Constitution révisée :

« (1) La Chambre des Députés se réunit en séance publique de plein droit le troisième mardi suivant la date des élections pour vérifier les pouvoirs de ses membres.

[...]

(5) La réunion en séance publique de la Chambre des Députés issue des élections au sens du paragraphe 1^{er} fait cesser les fonctions de la Chambre des Députés issue des élections précédentes ».

³¹ Règlement de la Chambre des Députés, version du 26 juin 2024.

³² Règlement de la Chambre des Députés, article 47 (8) sur le vote : « Chaque député le droit de donner à un ou plusieurs de ses collègues procuration de voter en son nom en cas d'absence », et article 47 (10) : « Aucun député n'a le droit de représenter plus d'un de ses collègues ».

2.2.3. Les dispositions de la loi communale

La possibilité de s'absenter ou de se faire remplacer existe de manière analogue dans la loi communale du 13 décembre 1988³³ qui contient des dispositions équivalentes à celles applicables aux parlementaires. Elles peuvent être ainsi utilisées par les élues locales enceintes, accouchées et/ou allaitantes.

Parmi ces dispositions figure la possibilité pour un échevin ou un bourgmestre de se faire remplacer ou de déléguer son pouvoir de vote en cas d'absence. À la différence des parlementaires nationaux, le remplacement est **automatique**, dès que la durée d'absence dépasse un mois. De plus, **l'absence pour maladie a été conservée** dans cette loi et la rémunération du bourgmestre ou de l'échevin n'est pas impactée pendant cette période.

Comme pour les parlementaires nationaux, **les absences pour grossesse, maternité ou adoption d'un enfant et le congé ne sont cependant pas inscrites dans la loi.**

2.2.4. Le cas particulier des élu(e)s en congé politique

Les élu(e)s en congé politique exerçant une activité professionnelle en plus de leur mandat bénéficient des dispositions du droit du travail.

Ces parlementaires nationaux³⁴ et élus locaux³⁵, exerçant une activité professionnelle en sus de leur mandat, ont la possibilité de demander un

congé politique pour exercer leur mandat ou leur fonction.

Ces dispositions couvrent, pour les parlementaires nationaux, les **agents du secteur privé**, les **membres des professions indépendantes** ainsi que les **personnes sans profession exerçant le mandat de député**³⁶. Pour les élus locaux, elles couvrent, en plus des **salariés**, les **membres actifs des professions indépendantes** ainsi que les **personnes sans profession ne bénéficiant pas d'un régime statutaire, âgés de moins de 65 ans**³⁷.

Le congé politique permet aux élus d'exercer leur fonction **en parallèle** à leur activité professionnelle³⁸ et peut être assimilé à un « temps de travail effectif »³⁹. L'application aux parlementaires nationaux et aux élus locaux des dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi est ainsi explicitement prévue : il s'agit de l'article 126, paragraphe 8, lettre b) de la loi électorale⁴⁰ et de l'article 6 du Règlement grand-ducal modifié du 6 décembre 1989, concernant le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux⁴¹.

Dès lors, **tout élu en congé politique peut prétendre aux prestations de la sécurité sociale** de la même manière qu'une personne exerçant une activité salariée. **Une femme élue locale ou nationale, exerçant une activité professionnelle en sus de sa carrière**

³³ V. articles 42, 50bis, 56, 64 et 65 de la [loi communale modifiée du 13 décembre 1988](#).

³⁴ V. article 126, point 8, lettres a) et b) de la loi électorale du 18 février 2003 précitée.

³⁵ V. Texte coordonné du [Règlement grand-ducal modifié du 6 décembre 1989 concernant le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux](#), Mémorial A n° 84, 2012.

³⁶ V. article 126, point 8, lettres a) et b) de la loi électorale du 18 février 2003.

³⁷ Article 8 du Règlement grand-ducal précité.

³⁸ V. Chambre des salariés, [congé lié à la qualité d'élue du salarié](#) (date de consultation : 30/09/2024).

³⁹ Ibid.

⁴⁰ L'article 126, point 8, lettre b) de la loi électorale du 18 février 2003 prévoit que « [le] congé politique est considéré comme temps de travail effectif. Pendant la durée du congé politique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables ».

⁴¹ L'article 6 du Règlement grand-ducal modifié du 6 décembre 1989 concernant le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux prévoit : « Le congé politique est considéré comme **temps de travail effectif**. Pendant la durée du congé politique, **les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables** ».

politique, sera donc protégée en période de grossesse ou maternité.

L'examen de la législation nationale permet de mettre en évidence **l'absence de toute disposition en relation avec les femmes enceintes, accouchées et/ou allaitantes** exerçant un mandat politique, qu'il soit national ou local. Seule une élue locale ou nationale **en congé politique** pour exercer son mandat politique pourra bénéficier des **dispositions du droit du travail relatives aux travailleuses enceintes**.

Actuellement, conformément au paragraphe 2 de l'article 126 de la loi électorale, les parlementaires enceintes peuvent s'absenter des séances plénières lorsqu'elles remettent à l'Administration une justification de leur absence. L'interprétation des motivations en relation avec les absences est souple, ce qui leur permet de s'absenter autant de fois qu'elles le désirent, sans que leur rémunération ne soit impactée.

L'article 125 de la loi électorale vient cependant limiter le nombre d'absences possible, puisqu'il ne distingue pas entre les différentes causes d'absence, mais institue une **déchéance de mandat automatique au dépassement d'un certain nombre d'absences**. Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle Constitution luxembourgeoise le 1^{er} juillet 2023, il semble néanmoins que cet article soit devenu inapplicable, puisque qu'il renvoie, pour le décompte des absences des députés, à une notion abandonnée dans la nouvelle version de la Constitution.

En l'état actuel du droit luxembourgeois, une députée prolongeant son absence en raison de sa maternité peut voir l'exercice de son mandat mis en danger en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire nationale.

2.3. LES RAISONS DE L'ABSENCE DE PROTECTION LUXEMBOURGEOISE DES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHEES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE

2.3.1. Le développement progressif de l'accession des femmes au monde du travail et politique

En 1995, le Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques⁴² a publié une étude sur la place et le rôle de la femme en politique à la fin du XX^{ème} siècle, au Luxembourg. Ce document est le résultat d'une enquête socio-économique, effectuée au Luxembourg, qui analyse les conditions

d'existence des personnes et des ménages vivant sur le territoire : il s'agit du « Panel socio-économique Liewen zu Lëtzebuerg ». Anne Aubrun, autrice de l'enquête, note ainsi que « *[l]e monde politique est un monde essentiellement masculin* »⁴³.

La proportion de femmes dans le monde politique est restée faible tout au long du XX^{ème} siècle au Luxembourg, mais également dans la plupart des pays européens : « *dans de*

⁴² Le CEPS s'est transformé en LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) en 2014.

⁴³ A. Aubrun, « Place et rôle de la femme dans la société, les femmes au Grand-duché de Luxembourg », document PSELL n° 73, mai 1995, p. 41.

nombreux pays occidentaux, [...] il n'est aucun Parlement où en ce dernier quart du XX^{ème} siècle, les femmes atteignent la parité numérique avec leurs collègues masculins »⁴⁴.

Au Luxembourg, comme dans d'autres États européens⁴⁵, l'accession des femmes au monde politique est longue et constitue l'une des explications de l'absence de dispositions en la matière⁴⁶. La première femme accède à la Chambre des Députés en même temps que la consécration du droit de vote des femmes, en 1919, tandis que la seconde y entre en 1965⁴⁷.

Par ailleurs, il n'y a pas de présence régulière des femmes au sein de la Chambre des Députés avant 1965. Leur nombre augmente plus régulièrement par la suite, sans toutefois jamais être très important. En 2009, quinze femmes sont élues aux élections législatives (soit un total de 25 % des élus), et en 2024⁴⁸, ce nombre augmente à 20 femmes, sur un total de 60 députés.

Evolution du taux de femmes dans la Chambre unique ou la Chambre basse dans les 12 pays de la Communauté

PAYS	Taux de représentation à la Chambre début des années 80	Taux fin des années 80	1993*
	%	%	%
Danemark	23.4	33.0	33.0
Pays-Bas	18.0	25.0	24.4
R.F.A.	8.7	20.7	21.5
Belgique	7.5	19.0	10.1
Luxembourg	6.7	14.6	13.3
Espagne	5.4	14.6	14.6
Royaume Uni	3.1	9.0	7.4
Irlande	4.8	8.4	12.4
Italie	7.9	8.2	8.6
Portugal	9.2	7.6	8.7
France	5.3	5.7	5.6
Grèce	3.7	4.3	5.6

Source : Femmes d'Europe, n° 70, 1992
* source DG V

Ces affirmations valent non seulement à l'échelle parlementaire, mais également à l'échelle locale⁴⁹. Ainsi, le document du CEPS souligne que les femmes n'accèdent à la fonction d'échevin ou de bourgmestre qu'à partir des années 1970. En 1969, une seule femme est à ce poste.

Année	% (nombre de femmes)	
	Echevins	Bourgmestres
1975	2 % (5 femmes)	2,4 % (5 femmes)
1981	2,5 % (6 femmes)	1,7 % (2 femmes)
1987	5,3 % (13 femmes)	4,4 % (5 femmes)

Les informations réunies sur base de l'étude du CEPS confirment que le mandat politique national ou local **semble majoritairement être exercé par des hommes** : les données rassemblées par l'Union interparlementaire (« UIP »)⁵⁰ témoignent également de cet état de

⁴⁴ F. Thébaud (dir), *Histoire des femmes en Occident*, t.5 le XX^{ème} siècle, Paris, Plon, 1992, pp. 487-488 et A. Aubrun, « Place et rôle de la femme dans la société, les femmes au Grand-duché de Luxembourg », *op. cit.*, p. 41.

⁴⁵ V. également M. Sineau, *Profession femme politique, sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Paris, Presses de Science-Po, 2001, pp. 27 et suivantes et E. Gubin, L. Van Molle, *Femmes et politique en Belgique*, Bruxelles, Racine, 1998, p. 311 et suivantes.

⁴⁶ Nicolas Als, Robert L. Philippart, *La Chambre des Députés : histoire et lieux de travail*, Luxembourg, Chambre des Députés du Grand-Duché de Luxembourg, 1994, p. 300.

⁴⁷ A. Aubrun, « Place et rôle de la femme dans la société, les femmes au Grand-duché de Luxembourg », *op. cit.*, p. 42.

⁴⁸ V. les informations fournies par le site Parline UIP, données mondiales sur les Parlements nationaux, [Pourcentage de femmes dans les Parlements nationaux](#), (date de consultation : 30/09/2024).

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ V. les informations et données récoltées par l'Union interparlementaire, Parline UIP, données mondiales sur les Parlements nationaux, [Compare data on Parliaments | IPU Parline: global data on national parliaments](#), (date de consultation : 30/09/2024).

fait, en mettant en parallèle le nombre de femmes et d'hommes présents en politique dans tous les pays.

Finalement, la doctrine ayant trait aux femmes politiques au Luxembourg est assez succincte, tandis que les discussions relatives à la protection des femmes en politique concernent surtout la mise en œuvre et la réalisation de la parité à l'échelle nationale et/ou locale⁵¹.

2.3.2. L'impossibilité d'assimiler le mandat de député à une activité professionnelle *stricto sensu*

Le droit du travail prévoit des critères spécifiques pour qualifier une relation de travail en tant qu'activité professionnelle salariée. Ces derniers peuvent être résumés comme suit :

- l'existence d'une **prestation de travail**, effectuée par une personne envers une autre personne et caractérisée par un lien de **subordination** ;
- l'existence d'une **rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail** fournie⁵².

Or, le mandat politique se différencie d'une activité professionnelle salariée. En effet, il se comprend comme une représentation des citoyens par des personnes élues. **Plus précisément, il s'agit d'une attribution de pouvoirs contre une indemnité**⁵³. Si la personne élue dispose en principe d'une certaine liberté dans l'exercice de son mandat, elle risque la non-réélection en cas d'insatisfaction de ses électeurs, par exemple.

S'il est impossible d'assimiler l'exercice d'un mandat politique à celui d'une activité professionnelle salariée, la littérature récente semble considérer que de plus en plus d'élus choisissent de vivre de la politique en tant que « profession »⁵⁴.

La « **professionnalisation du mandat politique** »⁵⁵ peut être attestée par plusieurs éléments objectifs :

- L'élu perçoit une rémunération à l'occasion de son mandat ou bien il vit uniquement de son mandat.
- Il possède des compétences politiques, c'est-à-dire qu'il « [accumule des] connaissances et [...du] savoir-faire acquis ou nécessaires pour agir efficacement dans le champ politique ». Plus spécifiquement, l'élu accumule « un savoir », un « savoir-faire particuliers »⁵⁶, autrement dit, il sait « discuter différents types de sujets, à partir de points de vue opposés et de sorte à pouvoir mettre en balance les avantages et les inconvénients des propositions avancées »⁵⁷.
- L'élu passe du temps en politique⁵⁸.

Les critères listés ci-dessus peuvent être considérés, de manière générale, pour toute personne élue et sont autant d'éléments objectifs, justifiant leur qualification en tant que « professionnels de la politique ». En effet, un certain nombre de parlementaires n'envisagent pas leur mandat comme une activité isolée, mais

⁵¹ Exemple de la proposition de loi portant le numéro [6115](#) (qui n'a pas été adoptée) visant à modifier la loi électorale du 18 février 2003 en promouvant une représentation politique paritaire des hommes et des femmes, déposée le 30 mars 2010, session 2009-2010.

⁵² J.-L. Putz, Comprendre et appliquer le droit du travail, *op. cit.*, pp. 44 à 59.

⁵³ Définition du « mandat » reprise du dictionnaire de français Larousse.

⁵⁴ V. notamment : S. Michon, E. Ollion, « [Retour sur la professionnalisation politique : littérature critique et perspectives](#) », *Sociologie du travail*, pp. 1-23, 2018, Vol. 60, n° 1 ; ou D. Gaxie « [La professionnalisation politique et la démocratie](#) », *Silomag*, n° 10, dec. 2019.

⁵⁵ S. Michon, E. Ollion, « [Retour sur la professionnalisation politique : littérature critique et perspectives](#) », *op. cit.*

⁵⁶ D. Gaxie, « [La professionnalisation politique et la démocratie](#) », *op. cit.*

⁵⁷ K. Palonen, « Les trois types d'hommes politiques professionnels chez Max Weber: Une approche rhétorique », *in* : C. Colliot-Thélène, & P. Portier (Eds.), *La métamorphose du prince: Politique et culture dans l'espace occidental*, pp. 121-143, Presses universitaires de Rennes, Res publica.

⁵⁸ S. Michon, E. Ollion, « [Retour sur la professionnalisation politique : littérature critique et perspectives](#) », *op. cit.*, p. 2.

bien en tant qu'activité professionnelle (parfois principale).

Par conséquent, si le mandat est exercé par l'élu comme une activité professionnelle principale, ces personnes en situation de grossesse,

maternité ou paternité devraient bénéficier d'une protection équivalente à celle d'un travailleur.

Au Luxembourg, le mandat politique, tant local que national, est essentiellement exercé par des hommes ; les femmes ayant plus tardivement intégré le monde du travail et, par extension, celui de la politique.

S'il est impossible d'assimiler le mandat politique à une activité professionnelle *stricto sensu*, la doctrine socio-politique soutient néanmoins que l'exercice d'un mandat présente les caractéristiques d'un temps professionnel, notamment à travers la possibilité d'avoir du personnel ou considérant le temps consacré par l'élu à son mandat.

Les personnes pratiquant la politique devraient dès lors avoir la possibilité de **concilier la liberté d'exercer un mandat avec celle d'être mère ou père, comme toute autre personne tombant dans la catégorie de « travailleur »**.

3. QUELLE PROTECTION POUR LES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE À L'ÉTRANGER ?⁵⁹

3.1. LA GROSSESSE, LA MATERNITE, LA GARDE D'ENFANTS ET L'ADOPTION : DES MOTIFS JUSTIFIANT UN CONGE

Certains États membres de l'Union européenne prévoient explicitement dans le règlement interne de leur parlement ou dans les règles régissant le statut des parlementaires une liste de motifs justifiant l'absence aux séances plénières et/ou commissions parlementaires et garantissent ainsi le droit au congé du député.

Parmi les motifs d'absence peuvent figurer la grossesse, la maternité, la garde d'enfants en bas âge ou malades, parfois même l'adoption et l'accueil d'un enfant.

3.1.1. Le droit à un congé garanti par le règlement interne ou le statut des parlementaires

Premièrement, le droit au congé du parlementaire en cas de maternité est explicitement inscrit dans certains règlements internes. Ainsi, **l'absence pour grossesse ou maternité** est prévue et admise par les

dispositions du règlement interne ou du statut des membres du Parlement par exemple en **Allemagne⁶⁰ (Bundestag)**, au **Danemark⁶¹** ou au **Portugal⁶²**.

⁵⁹ Les informations et données présentées dans la partie 3 de cette note de recherche ont été regroupées sur la base de deux documents : l'étude réalisée par le Parlement européen en 2016, "[Preparing a harmonised maternity leave for Members of the European Parliament – Legal analysis](#)" et les réponses apportées par les différents parlements des États membres de l'Union européenne au questionnaire préparé par les chercheurs de la Cellule Scientifique de la Chambre des Députés, intitulé "Status of pregnant/breastfeeding MEPs and their rights", portant le numéro 5678, en décembre 2023. Les réponses à ce questionnaire sont disponibles sur la plateforme du Centre européen pour la recherche et documentation parlementaires ("European Center for Parliamentary Research and Documentation") dont le droit d'accès est limité aux parlements qui adhèrent au réseau.

⁶⁰ V. [Statut des membres du Bundestag](#), Octobre 2021, article 14 et [Règlement interne du Bundestag allemand](#), Juillet 2022, article 14 :

„[...] Während der Mutterschutzfristen infolge Schwangerschaft oder wenn ein Mitglied des Bundestages ein ärztlich nachgewiesen erkranktes, in seinem Haushalt lebendes Kind, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, mangels anderer im Haushalt dafür zur Verfügung stehender Aufsichtspersonen persönlich betreuen muss, führt die Nichteintragung in die Anwesenheitsliste nicht zu einer Kürzung der Kostenpauschale. Die Eintragung in die Anwesenheitsliste wird vom Zeitpunkt der Auslegung an ersetzt durch Amtieren als Präsident oder als Schriftführer, durch protokollierte Wortmeldung in einer Sitzung, des Deutschen Bundestages durch Teilnahme an einer namentlichen Abstimmung oder einer Wahl mit Namensaufruf, durch Eintragung in die Anwesenheitsliste eines Ausschusses oder eines sonstigen Gremiums des Bundestages, durch Wortmeldungen in einem Ausschuss oder einem sonstigen Gremium des Bundestages, durch Eintragung in die Anwesenheitsliste des Ältestenrates oder durch eine für den Sitzungstag genehmigte und durchgeführte Dienstreise.“

Article 14 du Règlement du Bundestag „Urlaub“ :

„Urlaub erteilt der Präsident. Urlaub auf unbestimmte Zeit wird nicht erteilt.“

⁶¹ [Règlement du Parlement danois](#), chapitre XV, article 41, paragraphe 4.

⁶² Loi n° 7/93 du 1^{er} mars 1993 telle qu'amendée et rectifiée, [Statut des membres de l'Assemblée da República](#), selon l'article 8, paragraphe 2, "Loss of seat – Illness, marriage, maternity or paternity, mourning, force majeure, parliamentary missions or work, and political work or work pertaining to the political party to which the Member of the Assembleia da República in question belongs, as well as participation in parliamentary activities, in accordance with the Rules of Procedure, shall be deemed justified reasons for failures to attend". Aux termes de cet article, la

Statut des membres du Bundestag,

Article 14 – Réduction de la rémunération

« [...] Pendant **la période de protection de la maternité en raison de la grossesse** ou si un membre du Bundestag a un enfant de moins de 14 ans vivant dans son foyer, certifié malade par un médecin, et dont le député doit s'occuper personnellement, parce qu'il n'il n'y a pas d'autre personne disponible dans le ménage pour le faire, **l'absence d'inscription sur la liste de présence n'entraîne pas de réduction de la rémunération du député.** »

Au Bundestag, afin de bénéficier d'un droit au congé, les parlementaires enceintes doivent se conformer à l'article 14 du Règlement du Bundestag, selon lequel « le congé est accordé par le Président. Il ne peut être accordé de congé pour une durée indéterminée ». Les parlementaires doivent donc introduire auprès du Président du Bundestag **une demande de congé de maternité** pour une période déterminée. En pratique cependant, leur absence n'est pas contrôlée, de sorte que cette disposition n'est que peu utilisée, une simple notification écrite au Président du ou des sessions auxquelles la parlementaire s'absente étant suffisante⁶³. Cette pratique vaut tant pour les commissions parlementaires que pour **les séances plénières du Bundestag**. Les parlementaires, selon la Loi fondamentale

allemande, détiennent en effet « un mandat libre qu'ils exercent consciemment en toute indépendance, sans être liés par des ordres ou des instructions »⁶⁴.

L'absence notifiée est, par la suite, enregistrée comme absence excusée dans la liste jointe au procès-verbal de la réunion.

Le procès-verbal de la réunion contient ainsi une liste des députés excusés aux réunions ou aux votes et cette liste mentionne, sur accord de la parlementaire son nom accompagné de la précision « **excusée pour congé de maternité – période de protection légale de la maternité** ».

Deuxièmement, certains parlements ont élargi les motifs d'absence admis en incluant aussi **l'adoption d'un enfant**. Il s'agit par exemple des règlements des **parlements danois**⁶⁵ ou **letton**⁶⁶.

Règlement du Parlement danois (Folketing)

Chapitre XV – Congé

Article 41, paragraphe 4

« En outre, un congé peut être accordé pour une période maximale de 12 mois lorsqu'un député ou une députée informe le Président qu'en raison d'une grossesse, d'un accouchement ou **d'une adoption**, il/elle ne sera pas en mesure d'assister aux séances du Parlement danois. »

grossesse est considérée comme une justification pour s'absenter des séances en commissions ou plénières. Il en est de même pour la maternité et la paternité.

⁶³ Précision apportée par le Bundestag dans le questionnaire ECPRD n° 5678.

⁶⁴ [Loi fondamentale pour la République fédérale d'Allemagne](#), article 38 : „(1) Die Abgeordneten des Deutschen Bundestages werden in allgemeiner, unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt. Sie sind Vertreter des ganzen Volkes, an Aufträge und Weisungen nicht gebunden und nur ihrem Gewissen unterworfen.“

⁶⁵ [Règlement du Parlement danois](#), chapitre XV, article 41, paragraphe 4 :

“Furthermore, leave of absence may be granted for a period of up to 12 months when a Member informs the Speaker that owing to pregnancy, childbirth or adoption, he/she will not be able to attend the sittings of the Danish Parliament.”

⁶⁶ [Règlement du Parlement letton](#), article 4¹, paragraphe 1 :

“A Saeima Member has the right to maternity and childbirth leave, paternity leave, child adoption leave and childcare leave. Articles 154, 155 and 156 of the Labour Law apply to these types of leave unless stated otherwise in the Rules of Procedure of the Saeima.”

(Traduction personnelle : « Un membre de l'Assemblée parlementaire a le droit au congé prénatal et postnatal, au congé de paternité ainsi que pour l'adoption et la garde d'un enfant. Les articles 154, 155 et 156 du Code du travail s'appliquent à ces catégories de congé, sauf si le Règlement du Parlement le précise autrement »).

Tous les motifs énoncés ci-dessus constituent des **justifications d'absence admises** lors des votes, en commissions parlementaires **et en séances plénières**.

En outre, certains pays prévoient le congé des parlementaires enceintes ou le congé paternité en appliquant leur législation du travail.

Dans ce cas, le règlement du parlement **effectue un renvoi aux dispositions du droit du travail pertinentes**, ces dernières permettant d'évaluer la durée d'absence ainsi que le calcul des allocations dont dispose le parlementaire en congé.

En **Estonie**, par exemple, conformément à l'article 6 du Statut des membres de l'Assemblée parlementaire, un député peut interrompre son mandat pendant au moins trois mois en raison de son droit au congé de maternité/parental. Si le congé paternité n'est pas explicitement mentionné en droit estonien, selon les informations fournies par le Parlement estonien, **les dispositions du statut visent indifféremment les hommes et les femmes**⁶⁷.

Le Statut des membres de l'Assemblée parlementaire estonienne prévoit ainsi les dispositions suivantes en relation avec le droit au congé ⁶⁸

Chapitre 2 – Commencement, interruption et fin du mandat d'un membre de l'Assemblée parlementaire estonienne (Riigikogu)

Article 6

Interruption du mandat du membre de l'Assemblée parlementaire pour la période du congé parental et l'incapacité de travail temporaire

« (1) Un membre de l'Assemblée parlementaire peut soumettre au Bureau une demande d'interruption de son mandat pour les raisons suivantes :

1) nécessité d'élever un enfant de moins de trois ans ;

2) incapacité de travail temporaire.

(2) La demande indique le motif de l'interruption du mandat ainsi que sa durée qui ne peut être inférieure à trois mois. Les documents confirmant les circonstances servant de fondement à la demande d'interruption sont annexés à la demande.

[...]

(4) Le mandat du membre de l'Assemblée parlementaire est considéré comme étant interrompu à partir du jour suivant le jour de la décision du Bureau. »

Enfin, en **Lettonie**, le Règlement précise que les parlementaires ont droit à un congé prénatal, postnatal, de paternité, en cas d'adoption et pour

⁶⁷ Réponse apportée par le Parlement estonien au questionnaire ECPRD n° 5678.

⁶⁸ [Statut des membres du Riigikogu](#), octobre 2017, Chapitre 2, article 6, "Suspension of mandate of member of Riigikogu for period of parental leave and temporary incapacity of work":

"(1) A member of the Riigikogu may submit an application to the Board of the Riigikogu to have their mandate suspended in connection with:

1) their need to raise a child who is under three years of age;

2) their temporary incapacity for work.

(2) The application sets out the reason for the suspension of the mandate and the term of suspension, which may not be shorter than three months. Documents confirming the circumstances that serve as bases for the application to have the member's mandate suspended are annexed to the application."

la garde d'enfants. **Les modalités d'organisation et de déroulement de ces congés sont également déterminées sur base de la législation sur le travail en vigueur dans le pays, à laquelle le Règlement renvoie spécifiquement**⁶⁹. Le Règlement dispose en effet que, **pendant ces congés, le parlementaire continue d'être considéré comme un employé pendant la législature** en question⁷⁰.

Règlement de l'Assemblée parlementaire lettone (Saeima)

Chapitre 1 – Membres du Saeima

Article 4¹, paragraphe 1 (ajouté par la loi du 15 juin 2006)

« Un membre du Saeima a le droit à un congé de maternité et de naissance, paternité, adoption et pour garde d'enfants. Les articles 154, 155 et 156 du Code du travail s'appliquent à ces congés sauf si le Règlement en décide autrement. »

Article 4, paragraphe 2

« Pendant le congé de maternité et naissance, paternité, adoption ou garde d'enfants, le membre du Saeima conserve son statut d'employé. »

3.1.2. Le droit à un congé sous réserve de présenter un arrêt maladie

Dans certains parlements, il est nécessaire de **de disposer d'un certificat médical pour maladie** afin d'être en mesure de déléguer son vote (c'est par exemple le cas au Luxembourg).

Actuellement en **France**⁷¹, les députés de l'Assemblée nationale souhaitant déléguer leur signature parce qu'ils sont absents en commissions ou en séances plénières ne peuvent le faire **qu'à titre exceptionnel**, à condition de fournir une « **excuse** »⁷² **écrite, signée et motivée**. Une liste de motifs d'excuse est prévue à l'article 1 de l'Ordonnance 58-1066 du 7 novembre 1958⁷³. Ces motifs sont considérés de manière stricte⁷⁴. La grossesse, la maternité ou la paternité ne sont aucunement mentionnées au titre de ces excuses⁷⁵.

Il peut enfin arriver que le **droit au congé ne soit pas prévu** en tant que tel, **ni par le règlement du parlement, ni par le statut des parlementaires**.

3.1.3. Le droit à un congé informel, accordé en dehors du cadre réglementaire ou légal

En **Finlande**, même si aucun droit au congé n'est prévu dans le règlement interne, le parlementaire a le droit d'en demander un pour une période qu'il détermine personnellement. Pendant cette période, il reçoit sa rémunération

⁶⁹ [Règlement du Saeima letton](#), article 4, paragraphe 1 et 2 :

“(1) A Saeima Member has the right to maternity and childbirth leave, paternity leave, child adoption leave and childcare leave. Articles 154, 155 and 156 of the Labour Law apply to these types of leave unless stated otherwise in the Rules of Procedure of the Saeima.

(2) During maternity and childbirth leave, paternity leave, child adoption leave, as well as childcare leave, a Member keeps his/her employee status in the relevant Saeima convocation.”

⁷⁰ *Ibid.* Voir le [Règlement du Saeima letton](#).

Il peut également décider de démissionner pendant le congé et demander à être réinstauré à la fin de son congé.

De telles règles sur le droit au congé existent également en Lituanie, en Suède, au Portugal (avec mention spécifique d'un droit au congé paternité obligatoire).

⁷¹ Article 44, paragraphe 3 du Règlement de l'Assemblée nationale.

⁷² Telle que prévue à l'article 10 du Règlement de l'Assemblée nationale.

⁷³ [Ordonnance n° 58-1066 du 7 novembre 1958 portant loi organique autorisant exceptionnellement les parlementaires à déléguer leur droit de vote](#) (« Parmi ces motifs figurent la maladie, les accidents ou les événements familiaux graves empêchant le député de se déplacer »).

⁷⁴ V. les articles 42, paragraphe 2, et 44, paragraphe 3, du Règlement : « Sous réserve des dispositions de l'article 38, les commissaires ne peuvent déléguer leur droit de vote dans les scrutins qu'à un autre membre de la même commission et seulement dans les cas et les conditions prévus par l'ordonnance n° 58-1066 du 7 novembre 1958 précitée. Les délégations doivent alors être notifiées au président de la commission ».

⁷⁵ V. également Règlement de l'Assemblée nationale commenté, sous la direction de J.-F. Kerléo, LGDJ, p.68.

ainsi que le remboursement de ses dépenses normalement⁷⁶.

Dans de nombreux pays, la **grossesse**, la **maternité**, l'**adoption** ou la **garde d'un enfant** figurent parmi les motifs d'absence admis lors des votes en commissions parlementaires ou même en sessions plénières. Ces motifs sont inscrits dans le statut des parlementaires ou dans les règlements internes des parlements et justifient le droit des parlementaires au congé de maternité, parental et dans certains cas, paternité. La durée des congés est variable selon les pays considérés, le Danemark prévoyant par exemple une **période d'absence allant potentiellement jusqu'à douze mois**.

Dans certains pays, il n'existe aucune disposition en cas de grossesse, maternité ou adoption, de sorte qu'il est nécessaire d'utiliser un arrêt maladie afin de bénéficier d'un congé de maternité.

Enfin, il arrive également que le droit au congé soit accordé au parlementaire de manière tout à fait informelle.

3.2. LA MISE EN PLACE DE PROCEDURES D'ORGANISATION SPECIFIQUE POUR LE VOTE DES DEPUTES EN CONGE DE MATERNITE OU PARENTAL

3.2.1. La suppléance temporaire

Dans la mesure où une absence temporaire sans interruption de mandat peut créer des tensions en raison de la non-comptabilisation d'un vote en session plénière, les règlements de certains pays prévoient une suppléance temporaire en cas d'absence pour raison de maternité.

Certains parlements, comme celui de la Suède, permettent ainsi l'utilisation par les

parlementaires enceintes des dispositions relatives à **la désignation de suppléants**⁷⁷ :

⁷⁶ Réponse apportée par le Parlement finlandais au questionnaire ECPRD n° 5678.

⁷⁷ [Règlement du Parlement suédois](#), Chapitre 5 articles 3 à 5 :

Article 3 "Leave of absence – A member of the Riksdag may be granted leave of absence from his or her duties. If a member has been granted leave of absence for at least one month, the member's duties shall be carried out by an alternate for the duration of his or her absence."

Article 4 "Examination of application for leave of absence – An application for leave of absence is considered by the Speaker with the restrictions set out in paragraph two.

An application for reasons other than illness or parental leave for a period of one month or more is considered by the Chamber."

Article 5 "Alternates – When an alternate member is to replace the Speaker, a member of the Riksdag who is a Government minister, or a member of the Riksdag who has been granted leave of absence, the Speaker shall summon the alternate to take up his or her duties. The Speaker shall follow the order of precedence between the alternates that is laid down in law. The Speaker may, however, depart from this order where special grounds exist."

Règlement du Parlement suédois (Riksdag)

Chapitre 5 : Les membres du Parlement – Congé

Article 3

« Un membre de l'Assemblée parlementaire peut être autorisé à s'absenter de ses fonctions. **Si le membre est en congé pour une durée d'au moins un mois**, ses fonctions sont exercées par un suppléant pour la durée de son absence. »

Article 4 – Examen de la demande de congé

« Une demande de congé est examinée par le Président, avec les restrictions posées par l'alinéa 2.

Une demande de congé pour une période d'un mois ou plus, **pour des raisons autres que la maladie ou le congé parental**, est examinée par la Chambre. »

Article 5 – Suppléants

« Lorsqu'un membre suppléant doit remplacer [...] un membre du Riksdag en congé, le Président convoque le suppléant à prendre ses fonctions. Le président suit l'ordre de préséance prévu par la loi. Toutefois, le Président peut

déroger à cet ordre si des raisons le justifient. »

En Estonie, un parlementaire peut également être suppléé aux **séances plénières**, à **condition d'avoir préalablement introduit une demande d'interruption de son mandat pour cause de congé de maternité ou parental**⁷⁸ :

Statut des membres de l'Assemblée parlementaire estonienne (Riigikogu)

Chapitre 3 – Suppléants

Article 11

« Lorsque le mandat d'un membre de l'Assemblée parlementaire est interrompu ou expire avant la fin de son terme, un suppléant assure la fonction de parlementaire à la place du membre absent. »

Article 12 – Ordre des suppléants

« (1) Le candidat qui s'est présenté dans la même circonscription électorale au sein du même parti politique et qui a été enregistré comme premier candidat au poste de suppléant est le suppléant d'un membre du Riigikogu élu dans une circonscription électorale. »

Enfin, les congés maternité, paternité et parental sont listés comme des motifs **justifiant une suppléance temporaire au Portugal**⁷⁹.

⁷⁸ [Statut des membres de l'Assemblée Parlementaire estonienne](#), v. Chapitre 3 :

Article 11 "Substitute members - Where the mandate of a member of the Riigikogu is suspended or expires before the end of its term, a substitute member assumes the membership of the Riigikogu to substitute them."

Article 12, paragraphes 1, 3 et 4 :

"(1) The candidate who stood as a candidate in the same electoral district in the same political party and was registered as the first candidate for substitute member is the substitute member for a member of the Riigikogu who is elected in an electoral district.

[...]

(3) Where the same political party has no more candidates registered as substitute members in an electoral district, the candidate who stood as a candidate in the national list of the same political party and was registered first as a substitute member becomes the substitute member.

(4) Where the member of the Riigikogu to be substituted stood as a non-affiliated candidate or where there are no more registered substitute members in the same list, the substitute member appointed on the basis of the additional mandate distributed between the national lists and registered by the National Electoral Committee becomes a member of the Riigikogu."

⁷⁹ Article 5 du Statut des membres du Parlement portugais :

"Temporary substitution on relevant grounds

1 – Members of the Assembleia da República may ask the President of the Assembleia da República, based on relevant grounds, to substitute them once or more than once during the legislature.

**Statut des membres de l'Assemblée
parlementaire portugaise
(Assembleia da República)**

Article 5 – Remplacement temporaire
pour des motifs justifiés

« 1 Les membres de l'Assemblée parlementaire peuvent demander le Président, pour des motifs justifiés, de les remplacer une ou plusieurs fois au cours de la législature.

2 Par “motifs justifiés”, il faut comprendre :

[...]

b) le congé de maternité ou paternité

[...]

3 La demande de remplacement est effectuée soit par le député lui-même, soit par l'intermédiaire du président de son groupe parlementaire, auquel cas elle est accompagnée d'une déclaration d'accord du député à remplacer. »

Article 9 – Suppléants

« 1 En cas de vacance du siège d'un député ou d'interruption de son mandat, **le député est remplacé par le candidat qui occupait la position la plus élevée sur la même liste électorale et qui n'a pas été élu.** »

Enfin, récemment en France, des propositions de modification de la Constitution française⁸⁰ ont

été introduites afin de proposer une suppléance temporaire des députés absents à l'Assemblée nationale en cas de maternité. Ainsi, la proposition de loi constitutionnelle n° 956, enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 mars 2023, s'est penchée sur le remplacement des députés indisponibles en raison d'un congé de maternité ou d'un congé longue maladie.

La proposition de loi constitutionnelle prévoyait ainsi l'adoption d'un article unique modifiant l'actuel article 25 de la Constitution et ajoutant « la possibilité pour les parlementaires de se **faire remplacer par la personne élue en même temps qu'eux à cet effet pour cause d'indisponibilité provisoire** »⁸¹. Une loi organique aurait ancré cette possibilité dans les articles du Code électoral, en ajoutant le congé de maternité aux catégories d'indisponibilité.

Cette proposition n'a cependant jamais été adoptée.

3.2.2. Le vote à distance

Certains pays ont mis en place une procédure spécifique afin que le député puisse continuer à participer au vote en séance plénière, tout en étant absent pour raison de grossesse, maternité ou paternité.

En **Espagne**⁸², la participation aux réunions et aux votes en séance plénière est ainsi effectuée par **l'organisation d'une procédure de vote à distance** pour les parlementaires en congé de maternité ou paternité.

2 – Relevant grounds shall mean: a) Serious illness involving the inability to exercise functions for a period of not less than 30 days and within the limits of the respective grounds; b) The taking of maternity or paternity leave; c) The need to ensure the furtherance of proceedings under Article 11(3); d) Serious family-related, personal, professional or academic reasons.

3 – The request for substitution shall be submitted either directly by the Member of the Assembleia da República or via the leadership of their parliamentary group, in which case it shall be accompanied by a declaration of consent from the Member who is to be substituted.

4 – When based on the grounds set out in paragraph (2)(a) or (b), the temporary substitution of a Member of the Assembleia da República shall not cause the processing of their remuneration to cease or any loss of length of service.”

⁸⁰ [Proposition de loi constitutionnelle n° 956](#) visant à autoriser le remplacement des députés indisponibles en raison d'un congé de maternité ou d'un congé longue maladie, déposée le 17 mars 2023.

⁸¹ *Ibid.*, p. 3.

⁸² [Règlement du Parlement espagnol](#).

“In the event of pregnancy, maternity, paternity or exceptionally serious situations preventing a Member of Parliament from carrying out his or her parliamentary functions and considered sufficiently justified taking into account the special circumstances, the Bureau may authorize in a motivated document the Member to cast his or her vote through the telematic procedure.”

Règlement du Parlement espagnol

Article 82, paragraphe 2

« En cas de **grossesse, maternité, paternité** ou pour d'autres raisons exceptionnellement sérieuses empêchant un député d'exercer ses fonctions parlementaires et considérées comme étant suffisamment justifiées compte tenu des circonstances particulières, le Bureau peut autoriser, par un document motivé, **le député à voter par voie télématique.** »

À cet effet, le député doit présenter une demande officielle par écrit, adressée au Bureau qui en retour l'informerait :

- de sa décision d'autoriser ou non le député à voter à distance ;
- de la période pendant laquelle le député est autorisé à voter à distance⁸³.

La procédure de vote à distance est donc limitée dans le temps et doit être justifiée.

3.2.3. Le vote par correspondance

En **Grèce**, si l'organisation d'une procédure de vote par correspondance, conformément à l'article 70A du Règlement interne, n'est pas spécifiquement adressée aux parlementaires enceintes, les réponses fournies par le Parlement grec spécifient que ces dispositions peuvent être utilisées pour les députées absentes pour maternité⁸⁴.

Ainsi, lorsque la situation l'exige (par exemple en cas de vote nominatif ou lorsqu'une majorité qualifiée est requise), un vote par correspondance, par l'envoi d'une lettre (ou d'un fax) signée et faisant référence au vote spécifique peut être organisé. De même, les parlementaires peuvent participer à un vote secret par le biais d'une lettre scellée. La lettre, la lettre scellée et la télécopie sont à adresser (selon le cas) au Président du Parlement, conformément à l'article 70A du Règlement du Parlement grec.

Sur base des dispositions applicables à l'étranger, des procédures exceptionnelles peuvent être organisées pour pallier l'absence physique des députés en congé de maternité, parental et paternité dans certains pays :

- le vote à distance,
- le vote par correspondance,
- la désignation de suppléants temporaires pendant la période de congé.

Ces procédures visent à maintenir une continuité politique pendant les votes dans les parlements en question.

⁸³ Article 82, paragraphe 2, alinéa 3 du Règlement du Parlement espagnol. "To this end, the member of the Congress of Deputies shall issue a due application by means of a document addressed to the Bureau, which, in turn, will inform him or her of its decision, specifying the period of time during which he or she will be allowed to cast the vote through this procedure. The vote cast through this procedure will have to be verified by means of a system established to this end by the Bureau and shall be in possession of the Presidency of the Chamber prior to the beginning of the voting."

⁸⁴ Article 70A du [Règlement du Parlement grec](#). Les réponses apportées par le Parlement grec au questionnaire ECPRD n° 5678 précisent que cet article s'applique également aux députées enceintes.

3.3. UNE REMUNERATION GARANTIE EN CAS DE GROSSESSE, MATERNITE, GARDE D'ENFANTS ET ADOPTION

3.3.1. Le maintien de l'indemnité parlementaire

Lorsque le droit au congé est inscrit dans le règlement des parlements ou dans le statut des députés, comme mentionné au paragraphe 3.1., le parlementaire a le droit de s'absenter à condition qu'il notifie en amont le Président ou la Commission concernée. Dans le cas de ces absences préalablement notifiées, dès lors considérées comme **justifiées**, la rémunération du parlementaire absent n'est pas affectée. **Ainsi, pendant son congé, le parlementaire continue de recevoir une rémunération sur base de son mandat : c'est par exemple le cas des députés du Bundestag.**

Dans le cas où le parlementaire ne préviendrait pas de son absence en amont de la réunion ou de la session, celle-ci sera considérée comme non justifiée et donc comptabilisée. Sa rémunération en sera dès lors impactée.

L'indemnité parlementaire continue également à être versée au député absent en cas de **suppléance temporaire**.

Ainsi, au **Portugal**, le statut des membres de l'Assemblée prévoit expressément que lors d'une suppléance temporaire pour congé de maternité ou paternité, la rémunération du parlementaire continuera à lui être versée⁸⁵.

Statut des membres de l'Assemblée parlementaire portugaise (Assembleia da República)

Article 5 – Remplacement temporaire pour des motifs justifiés

« (4) Lorsque la suppléance temporaire est fondée sur les motifs énoncés au paragraphe 2, point a) ou b), elle n'entraînera pas la cessation du traitement de la rémunération du parlementaire, ni la perte de l'ancienneté du service. »

Une règle analogue est prévue pour le **parlementaire danois**.

3.3.2. L'octroi d'une allocation de maternité ou parentale

Dans certains pays, le parlementaire reçoit une allocation de maternité ou parentale.

En Estonie, par exemple, conformément à l'article 6 précité du Statut des membres de l'Assemblée parlementaire, un député peut interrompre son mandat pendant au moins trois mois en raison de son droit au congé de maternité/parental. Les réponses fournies par le Parlement estonien ont souligné que l'indemnité parlementaire n'est dans ce cas plus versée, mais le député a droit à une allocation de maternité et à une allocation parentale.

⁸⁵ *Ibid.*

Sur base de l'examen des dispositions existant à l'étranger, deux options ressortent en ce qui concerne la rémunération du parlementaire en congé de maternité ou parental :

- soit le parlementaire continue de recevoir **une rémunération en vertu du règlement** du parlement ou du statut des députés (comme en Allemagne, au Danemark ou au Portugal, par exemple) ;
- soit sa rémunération parlementaire est remplacée par une **allocation de maternité ou parentale**.

3.4. L'EXISTENCE D'AMENAGEMENTS DEDIES A L'ALLAITEMENT, AUX BEBES ET AUX ENFANTS EN BAS AGE

3.4.1. La mise à disposition d'espaces pour l'allaitement

Si certains parlements n'ont pas réglementé la question relative à la mise en place d'aménagements spécifiques, les parlementaires ont néanmoins l'autorisation d'emmener leur bébé dans l'enceinte du bâtiment pour l'y allaiter. C'est le cas en **Lituanie**, en **Estonie** ou en **Suède** : des emplacements sont prévus afin que l'intimité du parlementaire allaitant soit respectée. La même possibilité existe au **Portugal** ou en **Finlande** (pays prévoyant une pièce pour le change et l'allaitement).

Par ailleurs, même si aucun espace spécifiquement dédié à l'allaitement n'a été mis en place en Hongrie, la pratique administrative appliquée actuellement prévoit la garantie de l'accès à une pièce dans cette perspective sur demande formulée par la parlementaire.

3.4.2. Les autres aménagements pensés pour les bébés et enfants en bas âge

Une garderie (« Kita ») est mise à la disposition des personnes travaillant au Bundestag. Celle-ci a été créée en 2017, non seulement pour les

employés de l'Administration, mais également pour les députés ou les membres des groupes politiques (dix places sont disponibles pour les enfants des députés, mais un plus grand nombre peut être offert si la capacité d'accueil le permet). Une aire de jeux, une salle à langer et une salle d'allaitement font partie de ce dispositif.

Les femmes enceintes ou allaitantes peuvent également utiliser des salles prévues pour le change dans les différents bâtiments parlementaires. En outre, un « **Eltern-Kind Büro** » (un espace de travail parents-enfants) a été également mis à la disposition des parlementaires pour les urgences quotidiennes (par exemple un enfant malade qui ne peut pas aller à l'école mais non alité ou une assistante maternelle indisponible en dernière minute)⁸⁶. Dans ces espaces, ils peuvent travailler tout en passant du temps avec leurs enfants. Ces espaces disposent d'un poste de travail informatique avec un accès au réseau et à toutes les données nécessaires. Les parents peuvent y travailler et les enfants y trouvent des livres ainsi que des jouets. Les députés peuvent réserver le bureau rapidement et en dernière minute auprès de l'Administration parlementaire, afin d'avoir accès à leurs données sur l'ordinateur de la salle en question.

⁸⁶ V. le communiqué de presse du Bundestag du 23 mars 2009, [Kinderbetreuung im Bundestag – Eltern-Kind Büro eröffnet](#), (date de consultation : 05/08/2024).

Enfin, des équipements adaptés aux enfants dans les établissements de restauration ont été mis en place. Pendant les séances plénières, les **bébés sont autorisés à accompagner leur parent** sur accord préalable du Président du Bundestag.

Des aménagements spécifiques ont également été prévus en **Grèce**.

Une **crèche** a directement été intégrée dans l'enceinte du Parlement et un **accueil spécifique des enfants en bas âge**⁸⁷ a été mis en place. Un service entier a été créé, spécifiquement à des fins d'accueil des enfants des parlementaires. Il ressort de la compétence des ressources humaines et de la formation. Ce service est disponible pour les enfants des parlementaires, des représentants permanents d'autres parlements et des employés, sur accord

du Président du Parlement et selon disponibilité. **Il a pour objectif de proposer un environnement et une structure de développement pour l'enfant en bas âge.** Le programme est défini de concert par le Ministère de l'Éducation grec et le chef d'unité du service des ressources humaines. De plus amples informations sont disponibles sur le site internet du Parlement grec.

Enfin, en **Lituanie**, des **espaces pour les enfants** ou « **aires de jeux** » ont été installés en 2022 : les enfants doivent être surveillés par leurs parents-députés ou tout autre employé de l'institution. D'ailleurs, il existe une obligation légale de prévoir ce genre d'aménagement dans l'enceinte de toutes les institutions étatiques de plus de 100 employés⁸⁸.

Plusieurs pays ont mis en place des espaces spécifiques pour les parlementaires souhaitant allaiter ou changer leur bébé dans l'enceinte de leur parlement.

En outre, en **Allemagne**, en **Grèce** et en **Lituanie**, **de nombreux aménagements ont été pensés pour les bébés et les enfants en bas âge**, qu'il s'agisse de l'ouverture d'une crèche, de la mise en place d'espaces de jeux ou d'accueil des bébés ou des enfants en bas âges. Dans ces pays, les dispositions en question couvrent non seulement les parlementaires, mais également les employés de l'Administration.

⁸⁷ V. le [Site internet du Parlement grec](#) (F. The nursery), (date de consultation : 30/09/2024).

⁸⁸ Conformément à la loi sur la protection des enfants (basic law on the protection of children's rights), les plus grandes institutions étatiques doivent se doter d'espaces pour les enfants.

4. COMBLER LE VIDE JURIDIQUE AU LUXEMBOURG DANS UN OBJECTIF DE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

La création d'un cadre juridique de protection des femmes enceintes, allaitantes et/ou accouchées exerçant un mandat politique contribue à réaliser l'objectif de la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale⁸⁹.

Une communication de la Commission européenne de 2008⁹⁰ a encouragé la recherche

d'un équilibre entre sphère professionnelle, privée et familiale, les choix effectués par les femmes ayant un impact sur leur participation au marché du travail et sur le taux de fertilité. L'objectif est donc que les individus « p[uisse]nt trouver un équilibre satisfaisant entre travail et vie privée ».

4.1. ÉTABLIR UNE EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE TOUTES LES FEMMES ENCEINTES

Réaliser l'égalité de traitement se fait par la mise en œuvre du principe de non-discrimination entre toutes les personnes, quel que soit leur sexe et quelle que soit leur activité. Le principe de non-discrimination est tout d'abord prévu par la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination entre les hommes et les femmes⁹¹. À l'échelle européenne, on le retrouve aux articles 1 et 14 du protocole 12 de la Convention européenne des droits de l'homme, tandis que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne l'érige en principe général du droit communautaire⁹². Le principe est consacré de manière très générale : il s'agit de **prévenir des**

discriminations dans les relations entre toutes les personnes⁹³.

Pour prévenir de manière adéquate une situation de discrimination, il faut en principe effectuer une **comparaison entre « des groupes de personnes se trouvant dans des situations analogues ou comparables »**⁹⁴; cependant, cette comparaison « [...] n'implique pas que les catégories de personnes comparées soient identiques »⁹⁵. La personne lésée dans son droit doit démontrer **qu'elle se trouvait dans une situation comparable à celle d'une autre personne ayant reçu un traitement différent eu égard à la nature particulière de son grief**. Les éléments qui caractérisent des situations différentes et déterminent leur comparabilité

⁸⁹ Conclusions de la Présidence, [Conseil européen de Lisbonne](#), 23 et 24 mars 2000 et [Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil « Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille »](#) COM/2008/0635 final, (date de consultation : 16/09/2024).

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#), 18 décembre 1979, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 34/180, article 7.

⁹² H. Ruiz-Fabri, « Principes généraux du droit communautaire et droit comparé », *Droits*, 2007/1, n° 45, pp. 127 à 142.

⁹³ F. Sudre, *Droit européen et international des droits de l'homme*, Paris, PUF, 15^{ème} édition, p. 417.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ *Ibid.*, p. 417.

« doivent être appréciés à la lumière du domaine concerné et de la finalité de la mesure qui opère la distinction en cause »⁹⁶.

Par ailleurs, une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (« CJUE ») **souligne la situation particulière des femmes enceintes** en confirmant leurs **besoins spécifiques**. Ces besoins ont été identifiés en relation avec les travailleuses enceintes, et surtout en raison de leur « état »⁹⁷.

La CJUE fait ainsi référence à la nécessité d'« assurer [...] la **protection de la condition biologique** de la femme au cours de sa grossesse et **à la suite de celle-ci, jusqu'à un moment où ses fonctions physiologiques et psychiques sont normalisées à la suite de l'accouchement** »⁹⁸. Elle estime essentiel de tenir compte « **des rapports particuliers entre la femme et son enfant [...]** suite à la grossesse et à l'accouchement, **en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle** »⁹⁹. Nul doute

qu'une femme exerçant une fonction politique pourrait très bien ressentir des besoins physiologiques semblables à l'égard de son nouveau-né. Finalement, la grossesse constitue une « **situation spécifique** qui exige qu'une protection spéciale [...] soit accordée [aux femmes], mais qui ne peut pas être assimilée à celle d'un homme ni à celle d'une femme qui occupe effectivement son poste de travail »¹⁰⁰.

L'état biologique d'une femme politique enceinte est équivalent à celui d'une femme enceinte exerçant une activité professionnelle salariée¹⁰¹. S'il a été mis en évidence que toutes les femmes « travailleuses » bénéficiaient de dispositions spécifiques conformément au droit du travail, afin de protéger leur situation dans cet état biologique de reproduction, il apparaît que les femmes politiques n'ont aucune protection au Luxembourg, **en dépit du fait qu'elles se trouvent dans une situation médicalement analogue et qu'elles ont des besoins comparables**.

4.2. ÉLIMINER LES ENTRAVES D'ACCES A LA FONCTION DE PARLEMENTAIRE POUR TOUTE FEMME SOUHAITANT FONDER UNE FAMILLE

Les femmes enceintes ou souhaitant fonder une famille sont lésées dans l'exercice de leur fonction d'élue par rapport aux hommes en raison de la tradition de fonctionnement

historiquement masculine du parlement : ce sont les résultats mis en avant par l'étude sur l'état des lieux pour 2023, réalisée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les

⁹⁶ *Ibid.*, pp. 430 et suivantes.

⁹⁷ S. Burri, « Le point sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée », *ERA forum*, 2010, pp. 111-127.

⁹⁸ CJUE, arrêt du 12 juillet 1984, *Ulrich Hofmann / Barmer Ersatzkasse*, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273, point 25; CJUE, arrêt du 19 septembre 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, point 62.

⁹⁹ CJUE, arrêt précité du 12 juillet 1984, *Ulrich Hofmann / Barmer Ersatzkasse*, C-184/83, ECLI :EU:C:1984:273.

¹⁰⁰ CJUE, arrêt du 13 février 1996, *Joan Gillepsie e.a. et autres contre Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board et Southern Health and Social Services Board*, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46, point 17, conformément à l'article 2 (1) (a) de la Directive 2006/54/CE.

¹⁰¹ V. la discussion au sujet de la « légitimation d'un régime de droit spécifique aux femmes enceintes et/ou en congé de maternité », S. Ayada, « Les lois européennes du travail procréatif : entre biologisation de la maternité et euphémisation des normes de genre », *Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine*, 38/2021 (consulté le 16/09/2024).

femmes¹⁰². Il existe actuellement une **inadéquation** entre l'exercice de la fonction de parlementaire par les femmes et les droits liés à la maternité pendant cet exercice. Au Luxembourg, comme mentionné dans la partie 2., l'absence est possible dès lors qu'existe une justification ; néanmoins, aucun cadre juridique n'est prévu en ce qui concerne les périodes d'absence prolongée pour raison de maternité ou parentalité.

Cette insécurité juridique crée *de facto* une **entrave à l'accès à la fonction de parlementaire pour les femmes**, qui se verront potentiellement découragées de se présenter à des élections, le cas échéant de fonder une famille, si elles estiment que leur carrière politique pourrait entraîner des répercussions sur leur vie privée ou à l'inverse, si elles estiment que leur vie familiale pourrait être négativement impactée par leur fonction politique. De nombreux témoignages de femmes politiques, élues nationales ou locales en France, soulignent la charge mentale que peuvent constituer la conduite d'une carrière en politique et la gestion en parallèle des tâches domestiques liées à la vie familiale¹⁰³.

Par ailleurs, dans son **étude sur l'égalité entre hommes et femmes au sein du Parlement européen et des parlements nationaux** précitée, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes **met en avant la nécessité d'éliminer les entraves d'accès à la fonction de parlementaire pour les femmes à l'échelle nationale, en adoptant de nouvelles dispositions**. Ces propositions concernent l'organisation de nouvelles procédures de participation parlementaire¹⁰⁴, comme **une application plus généralisée de la suppléance temporaire ou du vote à distance**. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes suggère également **la promotion de la participation en ligne pour toutes les réunions**, séances plénières ou commissions.

L'étude précitée souligne enfin qu'aucun parlement ne dispose actuellement **d'une réglementation sur les horaires de travail**, rendant une conciliation entre vie familiale et professionnelle plus faisable. Or une telle réglementation contribuerait à une harmonisation entre la vie professionnelle (parlementaire) et familiale¹⁰⁵.

4.3. REALISER L'OBJECTIF DE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET PRIVEE : UNE POSSIBILITE ENCOURAGEE PAR LA CONSTITUTION REVISEE ?

La Constitution luxembourgeoise reprend l'objectif de réaliser un équilibre entre la vie professionnelle, familiale et privée en intégrant

sous la section 3 relative aux « libertés publiques »¹⁰⁶ le respect du droit à l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que le droit de fonder

¹⁰² EIGE, Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union, 2023 state of play, pp. 33-36.

¹⁰³ M. Benchikh, *Femmes politiques : « le troisième sexe », logiques sociales*, L'Harmattan, pp. 85 et suivantes sur « les inégalités sexuelles face au politique : l'omniprésence de l'espace domestique dans la carrière des élues ».

¹⁰⁴ EIGE, Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union, 2023 state of play, *op. cit.* p. 35.

¹⁰⁵ Objectif promu par l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « 1) La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social. 2) Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. »

¹⁰⁶ M. Thewes, *La nouvelle Constitution annotée*, Luxembourg, Larquier, 2023, pp. 63-152.

une famille. Autrement dit, actuellement, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes constitue une liberté publique.

Constitution

Section 3 « Des libertés publiques »

Article 15 (3)

« Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

Article 15 (4)

« Toute personne a le droit de fonder une famille.

Toute personne a droit au respect de sa vie familiale. »

Les discussions relatives à la révision de la Constitution luxembourgeoise plaçaient au départ la disposition concernant l'égalité entre les hommes et les femmes **dans la catégorie des objectifs à valeur constitutionnelle**¹⁰⁷.

Intégrer ces dispositions dans la catégorie des objectifs à valeurs constitutionnelle n'introduisait cependant aucun droit positif individuel à effet direct, dans la mesure où ces objectifs ne peuvent être invoqués en justice. Ils étaient alors seulement susceptibles d'être utilisés en tant qu'outils dans l'interprétation de la Constitution par le juge¹⁰⁸.

Dans ses motifs, le projet de révision constitutionnelle soulignait cependant **l'importance de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, ayant un « caractère fondamental [...] dans le cadre de l'émancipation des femmes »**¹⁰⁹ et

conformément, notamment, aux objectifs de la Convention de New York du 18 décembre 1979 sur la non-discrimination.

La prise de position du Gouvernement sur le projet de révision précisait que des éléments constituant des droits subjectifs à part entière et consacrés par de nombreux instruments ratifiés par le Grand-Duché devraient être considérés « comme des droits et principes à part entière »¹¹⁰, et non comme des objectifs à valeur constitutionnelle.

Il en résulte que dans sa configuration actuelle, l'article 15, paragraphe 3 de la Constitution luxembourgeoise promeut l'égalité de traitement entre les hommes et des femmes et le droit à la famille **en tant que libertés publiques**.

Par ailleurs, l'alinéa 2 de l'article 15 (3) prévoit une **promotion active de l'élimination des entraves**¹¹¹ et encourage l'intervention du législateur « avec des dispositions accordant des avantages spécifiques aux femmes afin de réaliser une égalité entre hommes et femmes dans les textes, mais aussi dans les faits »¹¹².

La Constitution révisée, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023, ouvre donc la possibilité à une prise de mesures par le législateur lorsque ces dernières se révèlent **nécessaires à la réalisation d'un objectif d'égalité de traitement**. Si cette prise de mesures est encouragée par la Constitution, elle doit cependant toujours se fonder **sur une situation factuelle d'inégalité avérée** (telle qu'une inégalité dans l'accès à la fonction parlementaire pour les femmes) et être **apte à réaliser l'objectif poursuivi**. Finalement, toute mesure

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 64.

¹⁰⁸ [Avis sur la proposition de révision n° 7755 du chapitre II de la Constitution \(public.lu\)](#)

¹⁰⁹ Proposition de révision de la Constitution 3923B, [Dossier consolidé](#) déposé le 19 avril 1994, Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'État, Projet de révision des paragraphes (1) et (3) à (6) de l'article 11 de la Constitution, p.2.

¹¹⁰ Proposition de révision du chapitre II de la Constitution, Dépêche du Ministre aux relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés, 4 juin 2021, n° 7755, session ordinaire 2020-2021, p. 3.

¹¹¹ A. Steichen, *La Constitution luxembourgeoise commentée*, Luxembourg, Legitech, 2024, p. 108 et suivantes.

¹¹² *Ibid.*, p. 108.

devra respecter les critères de **rationalité, proportionnalité et adéquation**¹¹³.

¹¹³ A. Steichen, *La Constitution luxembourgeoise commentée*, *op. cit.*, pp. 97 à 106 sur le développement des critères de rationalité, adéquation et proportionnalité des mesures.

5. QUELLES OPTIONS POUR LA PROTECTION DES FEMMES ENCEINTES, ACCOUCHÉES ET/OU ALLAITANTES EXERÇANT UN MANDAT POLITIQUE AU LUXEMBOURG ?

L'examen de la législation luxembourgeoise permet de mettre en évidence l'absence de dispositions relatives aux femmes enceintes exerçant un mandat politique tant au niveau national que local. Seules les femmes ayant droit au congé politique pour exercer leur mandat bénéficient d'une protection qui est issue du droit du travail¹¹⁴.

L'analyse des dispositions existant à l'étranger révèle *a contrario* le positionnement de plusieurs parlements par rapport à la protection des femmes politiques enceintes, accouchées et/ou allaitantes.

Dans l'objectif de concourir à la conciliation entre vie privée, vie familiale et vie professionnelle, telle que soutenue par la Constitution luxembourgeoise actuellement en vigueur, il serait envisageable de combler le vide juridique en considérant les éléments suivants :

- Garantir que la grossesse, la maternité, la paternité ou l'adoption d'un enfant constituent des motifs d'absence admis **comme excuses** pour les députés ou, plus largement, **pour tout parent élu. Ces motifs** devraient consacrer **un droit au congé de maternité, d'accueil en cas d'adoption, parental ou extraordinaire du député**. En ce sens, les dispositions en vigueur en **Allemagne** ou au **Danemark** peuvent constituer des exemples pertinents en faveur d'une telle clarification au Luxembourg, en intégrant ce droit directement dans le Règlement de la Chambre des Députés.
- Réfléchir à l'organisation de procédures spécifiques pour **pallier l'absence physique du député** aux séances plénières et aux réunions des commissions parlementaires. L'examen des dispositions applicables en **Suède** indique qu'il est possible de **désigner temporairement des suppléants** pour la période correspondant au congé lié à la grossesse ou à la maternité. L'examen des dispositions applicables en Espagne souligne que des aménagements spécifiques peuvent être mis en place afin de permettre le **vote à distance** du député absent pendant une période définie. Finalement, un **vote par correspondance** pourrait être organisé comme en Grèce.
- Réfléchir à la possibilité de maintenir une **indemnité parlementaire** pendant le congé du député ou de mettre en place une **allocation de maternité ou une allocation parentale**.
- Réfléchir à des **espaces spécifiques pour l'allaitement** ou le **change**. La mise en place d'une **crèche ou d'un foyer d'accueil** destinés à la **garde et à l'accueil des bébés et enfants en bas âge des députés et des membres de l'Administration parlementaire** pourrait être une solution. En ce sens, le Luxembourg pourrait prendre exemple sur l'**Allemagne** ou la **Grèce**. L'introduction de tels aménagements au Luxembourg ne devrait *a priori* pas nécessiter l'amendement des textes existants, mais pourrait se réaliser en pratique suite à une décision du Bureau.

¹¹⁴ Nous renvoyons au paragraphe 2.2.4 de la partie 2 de cette note de recherche, p.15.

Plusieurs options semblent être envisageables pour le Luxembourg :

- **Option I** – consacrer des droits au profit des femmes élues enceintes et, plus largement, de tout parent élu dans une proposition de loi spécifique de protection de la femme enceinte, de la mère ou du père exerçant un mandat politique ;
- **Option II** – consacrer des droits au profit des femmes élues enceintes et, plus largement, de tout parent élu dans une proposition de loi portant modification de la loi électorale ;
- **Option III** – consacrer des droits au profit des femmes élues enceintes et, plus largement, de tout parent élu dans une proposition de modification du Règlement de la Chambre des Députés ainsi que dans une proposition de loi portant modification de la loi électorale.

Si le choix entre ces options reste soumis à l'appréciation souveraine des députés, la dernière option semble néanmoins, *a priori*, plus aisée à mettre en œuvre. L'option III impliquerait, toutefois, une protection ne concernant que les députés, sans pouvoir s'étendre aux élus locaux.

Un chapitre XX [numérotation à déterminer] nouveau, intitulé « Des dispositions relatives au parent député », pourrait dès lors être inséré dans le titre V – « Procédures et dispositions particulières » du Règlement de la Chambre des Députés.

Sur base de l'examen du Code du travail et surtout de l'annexe 4 du Règlement de la Chambre des Députés, intitulée « Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire », ce chapitre pourrait comporter six articles, à savoir :

- Article [A], ayant trait au congé de maternité ;
- Article [B] ayant trait au congé d'accueil en cas d'adoption ;
- Article [C] ayant trait au congé parental ;
- Article [D] ayant trait au congé extraordinaire ;
- Article [E] relatif à la désignation de suppléants temporaires pendant la période d'absence liée au congé de maternité, au congé d'accueil en cas d'adoption ou au congé parental ;
- Article [F] concernant le vote à distance pendant la période d'absence liée au congé de maternité, au congé d'accueil en cas d'adoption, au congé parental ou au congé extraordinaire.

Les commentaires ci-dessous ainsi que le texte des propositions d'articles [E] et [F] se fondent sur les dispositions pertinentes du Code du travail et du « Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire ».

Sur l'article [A] – « Congé de maternité »

Ce projet d'article consisterait à intégrer dans le Règlement de la Chambre des Députés le droit au congé de maternité des députées enceintes. La formulation de cet article pourrait s'inspirer de l'article 29 du chapitre 9 du statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire aux fins d'indiquer les modalités selon lesquelles la députée enceinte a droit à un congé de maternité. Sa durée pourrait être déterminée par analogie aux dispositions des articles L. 332-1 et L. 332-2 du Code du travail.

L'article [A] devrait également prévoir une obligation d'information du Bureau par la députée qui entend exercer son droit au congé de maternité. Cette obligation d'information pourrait s'effectuer par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, avant le début du congé de maternité. Le cas échéant, la députée devrait également informer le Bureau de son intention d'exercer le congé parental consécutivement à son congé de maternité.

Sur l'article [B] – « Congé d'accueil en cas d'adoption »

Ce projet d'article consisterait à mettre en place le droit à un congé d'accueil en cas d'adoption d'un ou de plusieurs enfants de moins de douze ans par un député. La formulation de cet article et ses conditions d'application pourraient s'inspirer de l'article 28-10 du chapitre 9 du Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire et des articles L. 234-56 à L. 234-58 du Code du travail. La durée du congé d'accueil prévue dans ces dispositions est fixée à douze semaines.

Comme pour l'article [A], le député qui entend exercer son droit au congé d'accueil pourrait notifier sa demande au Bureau par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé. Le cas échéant, le député devrait également informer le Bureau de son intention d'exercer le congé parental consécutivement à son congé d'accueil.

Sur l'article [C] – « Congé parental »

Ce projet d'article viserait à intégrer dans le Règlement de la Chambre des Députés le droit à un congé parental des députés. Il pourrait reprendre les dispositions des articles 29bis, 29ter, 29quater, 29quinques et 29sexies du Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire. Ces articles réglementent en effet l'existence d'un droit au congé parental, ses conditions d'exercice ainsi que ses modalités d'organisation (temps plein ou fractionné) pour les fonctionnaires de l'Administration parlementaire. Les dispositions du Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire devraient cependant être adaptées à la situation spécifique des députés.

Par ailleurs, comme prévu dans les dispositions relatives au Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire, l'article [C] devrait préciser la manière dont se fait l'exercice du droit au congé parental par le député : une notification de sa demande au Bureau, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé de maternité devrait vraisemblablement être effectuée. Il conviendrait en ce sens de définir des délais d'envoi de cette notification, adaptés à la situation des députés.

Finalement, il conviendrait sans doute aussi de réfléchir à la pertinence ou non d'un accord préalable du Bureau pour le député qui entend exercer son droit à un congé parental.

Sur l'article [D] – « Congé extraordinaire »

Ce projet d'article viserait à consacrer l'existence dans le Règlement de la Chambre des Députés d'un droit à un congé extraordinaire de dix jours pour le père député en cas de naissance d'un enfant, et pour tout député en cas d'accueil d'un enfant adopté de moins de seize ans. En ce sens, il pourrait s'inspirer de l'article 28-5, paragraphe 1^{er}, points 3^o et 4^o, du Statut des fonctionnaires de l'Administration parlementaire.

De manière similaire aux articles [A] à [C], tout député qui souhaiterait bénéficier d'un congé extraordinaire pourrait notifier sa demande au Bureau par lettre recommandée à la poste avec avis de réception avant le début du congé. Il conviendrait de définir des délais de notification adaptés à la situation des députés.

En cas d'exercice du congé de maternité, d'un congé d'accueil en cas d'adoption, d'un congé parental (à temps plein ou fractionné) ou d'un congé extraordinaire, il serait envisageable d'insérer des procédures spécifiques dans le Règlement de la Chambre des Députés aux fins de **pallier l'absence physique du député**.

Deux situations devraient alors être considérées :

- Lorsque le parent député décide d'exercer son droit au congé de maternité, au congé parental à plein temps ou au congé d'accueil en cas d'adoption pour une durée ininterrompue de plus de huit semaines, **une procédure de suppléance temporaire** pourrait être envisagée (voir

proposition d'article [E]). En effet, la durée prolongée et continue de ces congés pourrait éventuellement justifier l'organisation d'une suppléance temporaire.

- Lorsque le parent député décide d'exercer son droit au congé, **une procédure de vote à distance** pourrait également être mise en place (voir proposition d'article [F]). Cette procédure pourrait notamment être utilisée pour les congés dont la durée est inférieure à huit semaines ou dont la durée n'est pas continue, à savoir le congé extraordinaire et le congé parental fractionné. En tout état de cause, le vote à distance pourrait aussi être utilisé pour le congé de maternité, le congé parental à plein temps ou le congé d'accueil en cas d'adoption.

Les suggestions de modification du Règlement de la Chambre des Députés ci-dessous constituent une ébauche pouvant servir de point de départ dans la réflexion des députés :

Article [E] « Désignation de suppléants temporaires pendant la période d'absence liée au congé de maternité, congé d'accueil en cas d'adoption ou congé parental à plein temps »

« Si le député est en congé pour une durée d'au moins [huit semaines]¹¹⁵ sans interruption en raison d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil en cas d'adoption, ou d'un congé parental à plein temps, ses fonctions sont exercées par un suppléant pendant la durée de son absence. »

Article [F] « Vote à distance pendant la période d'absence liée au congé de maternité, congé d'accueil en vue d'adoption, congé parental ou congé extraordinaire »

« Si le député est en congé en raison d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil en cas d'adoption, d'un congé parental ou d'un congé extraordinaire, le Bureau de la Chambre des Députés peut autoriser le vote à distance pendant l'absence du député. »

Toute modification du Règlement de la Chambre des Députés devrait également s'accompagner d'une modification **de certaines dispositions de la loi électorale**. Cette modification vise à compléter l'article 126¹¹⁶ pour apporter des précisions sur la rémunération du député bénéficiant d'un congé de maternité,

¹¹⁵ La durée de huit semaines, suggérée à l'article E, est reprise de la disposition du congé de maternité de l'article L. 332-1 du Code du travail. Il appartient aux députés d'évaluer la pertinence de ce délai.

¹¹⁶ [Article 126 de la loi électorale](#) (ci-après les paragraphes pertinents de l'article 126 sont reproduits) :

« 1. Durant son mandat, le parlementaire jouit d'une indemnité mensuelle correspondant à 375 points indiciaires, dont la moitié, constituant des frais de représentation, est exempte d'impôts. Cette moitié est également exempte de retenue pour pension, sauf décision contraire du parlementaire de cotiser sur l'intégralité de l'indemnité. A l'égard des parlementaires nouvellement assermentés après le 1^{er} janvier 1999, l'assurance pension du chef de la retenue opérée sur l'autre moitié de l'indemnité susvisée se fait auprès du régime de pension spécial des fonctionnaires de l'Etat, à moins que le parlementaire visé par l'article 129 ci-après, ne relève d'un régime de pension spécial autre que celui prévu à l'égard des fonctionnaires de l'Etat. Dans cette hypothèse l'assurance est opérée auprès du régime de pension spécial dont il relève.

Le Président de la Chambre des Députés jouit d'une indemnité de représentation mensuelle supplémentaire de 300 points indiciaires, exempte d'impôts et de retenue pour pension.

Les présidents des groupements parlementaires dont la composition est déterminée par le règlement de la Chambre jouissent d'une indemnité mensuelle supplémentaire de 200 points exempte de retenue pour pension, dont la moitié, constituant des frais de représentation, est exempte d'impôts.

La valeur numérique des points indiciaires est déterminée conformément aux règles fixées par la législation en matière des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le terme de parlementaire vise le membre de la Chambre des députés et le membre du Parlement européen élu au Grand-Duché de Luxembourg.

L'indemnité est payable mensuellement. Une partie de mois est considérée comme un mois entier.

Le parlementaire a par ailleurs droit à des jetons de présence pour sa participation aux séances plénières et aux réunions de commission.

Les jetons de présence prévus à l'alinéa qui précède sont fixés à 15 euros NI 100.

Il est payé un seul jeton de présence par demi-journée.

d'un congé d'accueil en cas d'adoption, d'un congé parental ou d'un congé extraordinaire. En cas d'insertion d'une disposition relative à la suppléance temporaire dans le Règlement de la Chambre des Députés, il serait également nécessaire de modifier l'article 167¹¹⁷ concernant la suppléance aux fins d'adapter les dispositions actuellement applicables.

Une **proposition de loi portant modification de la loi électorale** pourrait dès lors insérer deux nouveaux paragraphes à l'article 126 ayant trait, d'une part, à l'indemnité versée au député pendant le congé de maternité, le congé d'accueil en cas d'adoption et le congé extraordinaire, et, d'autre part, à l'indemnité versée au député pendant le congé parental. Cette proposition de loi pourrait aussi prévoir un alinéa nouveau à l'article 167 afin de permettre l'organisation d'une suppléance temporaire en cas de congé de maternité, de congé d'accueil en cas d'adoption ou de congé parental à plein temps.

Sur la proposition d'insertion d'un paragraphe [X] nouveau à l'article 126 de la loi électorale :

Cette proposition viserait à prévoir le versement d'une indemnité parlementaire lors de l'exercice du droit à un congé de maternité, un congé d'accueil en cas d'adoption ou un congé extraordinaire par le député. Le montant de l'indemnité pourrait être adapté par rapport au montant visé à l'article 126, paragraphe 1^{er}, de la loi électorale.

Sur la proposition d'insertion d'un paragraphe [XX] nouveau à l'article 126 de la loi électorale :

Cette proposition de paragraphe viserait à prévoir le versement d'une indemnité parlementaire lors de l'exercice du droit à un congé parental par le député. Le montant de l'indemnité pourrait être adapté par rapport au montant visé à l'article 126, paragraphe 1^{er}, de la loi électorale. Les articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale constituent des sources d'inspiration en ce qui concerne le calcul du montant de l'indemnité parentale. Ces articles ont également trait aux modalités d'octroi de l'indemnité parentale. Ces dispositions devraient cependant être adaptées à la situation spécifique des députés.

Sur la proposition d'introduction d'un alinéa [X] nouveau à l'article 167 de la loi électorale :

L'article 167, alinéa 1^{er}, de la loi électorale prévoit actuellement une suppléance définitive et dispose que : « Les candidats venant sur chaque liste après ceux qui ont été proclamés élus **sont appelés à achever** le terme des députés de cette liste dont les sièges deviennent vacants par suite d'option, de démission, de décès ou pour toute autre cause. » L'alinéa 2 prévoit qu'il revient au président de la Chambre des Députés d'effectuer l'appel aux suppléants « dans le délai de quinze jours à partir de l'évènement qui a donné lieu à la vacance ».

Le député n'a droit au paiement du jeton de présence que si sa présence est dûment marquée au procès-verbal de la séance plénière ou de la réunion de commission, et s'il a participé personnellement au moins à tous les votes sauf un au cas où des votes ont eu lieu au cours de la séance plénière, respectivement de la réunion de commission.

2. L'indemnité est sujette à réduction en proportion du nombre des absences non motivées du parlementaire. Les modalités de la réduction sont fixées par le Bureau de la Chambre.

3. Les dispositions légales concernant l'allocation de famille prévue pour les fonctionnaires de l'Etat sont applicables dans la mesure où le parlementaire n'en bénéficie pas en vertu d'un autre droit.

4. Pendant la durée de son mandat, le parlementaire est affilié auprès de la Caisse de maladie des Fonctionnaires et Employés Publics, à condition qu'il ne soit affilié obligatoirement à aucune autre caisse. (...)

¹¹⁷ [Article 167 de la loi électorale.](#)

« Les candidats venant sur chaque liste après ceux qui ont été proclamés élus sont appelés à achever le terme des députés de cette liste dont les sièges deviennent vacants par suite d'option, de démission, de décès ou pour toute autre cause.

La notification de cet appel aux suppléants est faite par le président de la Chambre des députés dans le délai de quinze jours à partir de l'évènement qui a donné lieu à la vacance ».

Il est proposé d'introduire un alinéa nouveau après l'alinéa 1 autorisant une suppléance temporaire en cas d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil en cas d'adoption ou d'un congé parental à plein temps.

Les points suivants devraient également être précisés :

- La situation du député ayant accompli une suppléance temporaire : la nouvelle disposition devrait sans doute clarifier qu'à l'achèvement de la période de suppléance temporaire, le député serait réinscrit de plein droit comme premier suppléant sur la liste sur laquelle il a été élu.
- La façon dont la notification de l'appel aux suppléants temporaires sera effectuée : l'appel pourrait être effectué par le président de la Chambre des Députés dans le délai de quinze jours à partir de la notification d'absence au Bureau ou quatre semaines avant le départ du député en congé de maternité ; ou de l'accord du Bureau à la suite de la notification d'absence du député. Ce choix est laissé aux députés selon la disposition qu'ils estiment la plus adaptée à leur situation.

Ces suggestions constituent des pistes de réflexion qui devraient être adaptées et complétées en fonction des besoins spécifiques des députés.

Afin de rendre les dispositions de la loi électorale conformes à la Constitution entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023, il serait également souhaitable que ces modifications s'accompagnent de l'abrogation de l'article 125 de la loi électorale, actuellement inapplicable selon nous¹¹⁸.

En tout état de cause, les propositions reprises dans la présente note devraient notamment contribuer à répondre à certaines préoccupations exprimées par les groupes et sensibilités politiques interrogés sur les moyens de modernisation du Règlement de la Chambre des Députés ainsi que le statut du député.

¹¹⁸ Nous renvoyons en ce sens aux développements effectués sous le paragraphe 2.2.1., p.10 de la présente note de recherche.

6. BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE CONSULTÉE

Articles et monographies :

- AUBRUN, A.**, Place et rôle de la femme dans la société, Les femmes au Grand-duché de Luxembourg, document PSELL n° 73, mai 1995, pp.1-43.
- AYADA, S.**, « Les lois européennes du travail procréatif : entre biologisation de la maternité et euphémisation des normes de genre », *Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine*, 28/2021.
- BENCHIKH, M.**, *Femmes politiques : « le troisième sexe » ?*, Logiques sociales, L'Harmattan, 2013.
- BURRI, S.**, « Protection et droits liés à la grossesse et à la maternité en droit de l'UE », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1/2019, pp. 88-97.
- BURRI, S.**, « La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche de l'Union européenne », *Revue de l'OFCE*, 3/2010, pp. 213-236.
- BURRI, S.**, « Le point sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée », *ERA forum* 2010, pp 111-127.
- CRQUI, E.**, « La place des femmes dans le personnel politique de l'Union européenne », in : Icard Ph. Et Olivier -Leprince J. (dir) : *Les femmes dans le droit de l'Union européenne*, 1^{ère} édition, Bruylant, 2014, pp. 193-202.
- COSTA, O., KERROUCHE, E.**, « Le mandat parlementaire comme profession : les manifestations de la professionnalisation locale des députés », in : Gilles Toulemonde; Emmanuel Cartier (dir.) : *Le Parlement et le temps*, Institut universitaire Varenne, Colloques et essais 2017, pp.145-166.
- DRION, F.**, « L'absentéisme parlementaire, diagnostic et remèdes », *Res Republica*, 1980, 22(1-2), pp. 79-100.
- DEMAZIERE, D., LE SAOUT, R.**, « Que signifie vivre de ses mandats ? Retour sur une dimension négligée de la professionnalisation politique », *Politique et Sociétés*, volume 41, numéro 1, 2022, pp. 59-83.
- EVANS HERZOG, M.**, « Féminisme biologique, allaitement et travail, une nouvelle forme d'autodétermination des femmes », *La revue des droits de l'homme*, 2/2013.
- FOREY, E.**, « La contribution de l'Union européenne à la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision politique », *Les femmes dans le Droit de l'Union européenne*, Philippe Icard en collaboration avec Juliette Olivier-Leprince, Oct 2013, Dijon, France, pp.157-172.
- GAXIE, D.**, « Les enjeux citoyens de la professionnalisation politique », *Mouvements* 2001/5, n° 18, pp. 21-27.
- GAXIE, D.**, « La professionnalisation politique et la démocratie », *Silomag*, n° 10, 2019.
- GUBIN, E., VAN MOLLE, L.**, *Femmes et politique en Belgique*, Bruxelles, Editions Racine, 1998.
- JACQUOT, S.**, « L'élaboration de la directive 76/207/CEE : une anomalie européenne ? De l'égalité de rémunération à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances », *L'égalité hommes/femmes et la « fabrique » du droit*, 2013, pp. 19-31.
- J.-F. KERLEO (DIR)**, *Règlement de l'Assemblée nationale commenté*, LGDJ, 2022, 372 p.
- KINSCH, P.**, « L'égalité devant la loi », in Gerkrath, J., (dir.) *La jurisprudence de la Cour Constitutionnelle du Luxembourg 1997-2007*, Pasicrisie luxembourgeoise, 2008, pp. 95-115.

LAUFER, J., *Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle, l'année sociologique*, PUF, 2003/1, vol. 53, pp. 143-173.

MICHON, S., OLLION, E., « Retour sur la professionnalisation politique. Revue de littérature critique et perspectives », *Sociologie du travail*, Vol. 60 – n° 1 | Janvier-Mars 2018, mis en ligne le 23 février 2018, consulté le 4 août 2024. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/1706>

MARZO, C., « La femme citoyenne européenne », in : Icard Ph. Et Olivier -Leprince J. (dir) : *les femmes dans le droit de l'Union européenne*, 1^{ère} édition, Bruylant, 2014, pp. 121-155.

MERCADIER, M-F., « La notion de « travailleur » en droit communautaire : un effacement de la personne au profit de la libre circulation économique », *Cahiers d'études germaniques*, 80/2021, pp. 133-144, disponible en ligne : [La notion de « travailleur » en droit communautaire \(openedition.org\)](https://doi.org/10.4000/books.pur.72251).

MONNIER, M., « L'égalité professionnelle » in : Icard Ph. Et Olivier -Leprince J. (dir) : *les femmes dans le droit de l'Union européenne*, 1^{ère} édition, Bruylant, 2014 Bruylant, pp. 53-84.

ODUL-ASOREY, I., « Congé maternité, droit des femmes ? », 3/2013, centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux, *Revue des droits de l'homme*.

PALONEN, K., « 7. Les trois types d'hommes politiques professionnels chez Max Weber ». *La métamorphose du prince*, édité par Catherine Colliot-Thélène et Philippe Portier, Presses universitaires de Rennes, 2014, <https://doi.org/10.4000/books.pur.72251>, pp. 121-143.

PHILIPART, R.L., ALS, N., *Chambre des Députés : histoire et lieux de travail*, Chambre des Députés du Grand-Duché de Luxembourg, Luxembourg, 1994.

POIRIER, P., « Les pouvoirs d'un Parlement », in : *Les pouvoirs d'un Parlement*, 1^{ère} édition, Larcier, 2014, pp. 131-136.

PUTZ, J.-L., *Comprendre et appliquer le droit du travail, Luxembourg*, Larcier 2020, pp. 44-58 et pp. 325-379.

RUIZ-FABRI, H., « Principes généraux du droit communautaire et droit comparé », *Droits*, 2007/1, n° 45, pp. 127-142.

SINEAU, M., *Profession femme politique, Sexe et pouvoir sous la Cinquième République*, Presses de Science Po, 2001.

SERVAIS, J.-M., « Égalité de chances et congé maternité en droit européen », *Journal de droit européen*, 214, pp. 326-333.

SUDRE, F., *Droit européen et international des droits de l'homme*, PUF, 2021, 15^{ème} édition.

SUPIOT, A., « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, 2000, pp. 131-145.

STEICHEN, A., *La Constitution luxembourgeoise commentée*, Luxembourg, Legitech, 2024.

THEBAUD, F., (DIR), *Histoire des femmes en Occident*, t.5 le XX^{ème} siècle, Paris, Plon, 1992, 647 p.

THEWES, M., *La nouvelle Constitution annotée, Luxembourg*, Luxembourg, Larcier, 2023, pp. 63-152.

WAHLMANN, K., *Mutterschutz und Elternzeit für Abgeordnete, Beiträge zum Parlamentsrecht (BPR)*, Band 81, Dunkler & Humblot, 2020.

Rapports institutionnels :

CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG, Premières femmes dans les conseils communaux luxembourgeois de 1921 à 2004, édition de janvier 2005.

CONSEIL D'ÉTAT, Commentaire de la constitution article par article pour la période de septembre 2007-septembre 2009, 2^{ème} mise à jour de l'ouvrage le Conseil d'État, gardien de la Constitution et des Droits et Libertés fondamentaux, 2006.

NATIONS UNIES, La situation des femmes au Luxembourg prise entre une réelle volonté politique et la persistance d'une législation discriminatoire, communiqué de presse du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, FEM/1232, 22 janvier 2003.

CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN, Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, fifth periodic reports of States parties, Luxembourg 2006, CEDAW/C/LUX/5.

CONSEIL DE L'EUROPE, Comité des Ministres, [Recommandation n° R \(96\) 5](#) du Comité des Ministres aux États membres sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, adoptée par le Comité des Ministres le 19 juin 1996 lors de la 569^{ème} réunion des Délégués des Ministres.

CONSEIL DE L'EUROPE, Rapport explicatif du protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, 4. XI. 2000.

COUR EUROPEENNE DES DROITS DE L'HOMME, Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole n° 12 à la Convention, Interdiction de la discrimination.

DEUTSCHER BUNDESTAG, Wissenschaftliche Dienste, Familienfreundliche Regelungen für Abgeordnete, Aktualisierung der Dokumentation WD 9 – 3000-012/22, WD 8 – 3000-0009/24, pp. 1-14.

PARLEMENT EUROPÉEN, Women in politics in the EU, state of play, 2024.

L'INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union, 2023 state of play, pp. 33-36.

L'INSTITUT EUROPÉEN POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, [Gender balance in politics](#), Gender Statistics Database, November 2023.

Législations et documents parlementaires luxembourgeois :

Loi du 26 juin 1879 sur les élections pour la Chambres des Députés, Mémorial A, n° 42/1879

Loi électorale du 18 février 2003, telle que modifiée.

[Loi communale du 13 décembre 1988](#), Version consolidée applicable au 14/08/2023.

Règlement de la Chambre des Députés, Version du 26 juin 2024.

[Code du travail](#), Luxembourg.

[Code administratif – Fonction publique luxembourgeoise](#), Mémorial A – 1082 du 18 décembre 2017.

[Code de la sécurité sociale, Livre IV](#) (articles 276 à 308).

DOC PARL. N° 3923B, dossier consolidé, Proposition de révision constitutionnelle, [Proposition de révision de l'article 11, paragraphe 2 de la Constitution](#).

Proposition de loi n° 6115 modifiant la loi électorale et visant à promouvoir une représentation paritaire des femmes et des hommes, session 2010-2011.

Actes de l'Union européenne :

PARLEMENT EUROPÉEN, DG for internal policies, [Preparing a harmonized maternity leave for Members of the European Parliament – Legal analysis](#), study for the FEMM Committee, 2016.

DIRECTIVE [88/361/CEE](#) du Conseil du 24 juin 1988 pour la mise en œuvre de l'article 67 du traité, *JO EU L 178 du 8 juillet 1988, pp. 5–18 (annexe I)*.

DIRECTIVE [89/391/CEE](#) du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *JO L 183 du 29.6.1989, p. 1–8.*

DIRECTIVE [2010/41/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil *JO L 180 du 15.7.2010, pp. 1–6.*

DIRECTIVE [92/85/CEE](#) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail *JO L 348 du 28.11.1992, pp. 1–7*

DIRECTIVE 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, *JO L 204, 26.7.2006, pp. 23–36*

DIRECTIVE [2019/1158/UE](#) du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, J OL du 12 juillet 2019.

CONSEIL DE L'EUROPE, [CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE \(révisée\)](#), 3 mai 1996.

REGLEMENT 883/2004 du 29 avril 2004 coordonnant les systèmes de sécurité sociale (tel que modifié).

Législations et réglementations étrangères :

AUTRICHE

[Constitution](#)

[Règlement du Parlement](#)

ALLEMAGNE

[Constitution](#)

[Règlement Bundestag](#)

[Règlement Bundesrat](#)

[Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages](#)

BELGIQUE

[Constitution](#)

[Règlement de la Chambre des représentants](#)

[Règlement du Sénat belge](#)

[Règlement du Parlement flamand](#)

BULGARIE

[Constitution](#)

[Règlement Assemblée nationale](#)

[Code du travail](#)

[Code de la sécurité sociale](#)

DANEMARK

[Constitution](#)

[Règlement](#)

ESPAGNE

[Constitution](#)

[Règlement Congrès des Députés](#)

[Règlement Sénat](#)

[Loi électorale](#)

ESTONIE

[Constitution](#)

[Status of Members of the Riigikogu Act](#)

[Congé maternité, congé parental et prestations familiales](#)

FINLANDE

[Constitution et Règlement](#)

[Loi électorale](#)

FRANCE

[Constitution](#)

[Règlement de l'Assemblée Nationale](#)

[Règlement du Sénat](#)

[Loi électorale](#)

GRECE

[Constitution](#)

[Règlement](#)

HONGRIE

[Constitution/Loi fondamentale](#)

[Règlement](#) et [Résolutions](#)

[Congé maternité, congé parental et prestations familiales](#)

LETTONIE

[Constitution](#)

[Règlement](#)

[Code du travail](#)

LITUANIE

[Constitution](#)

[Statute of a Member of the Seimas](#)

[Prestations familiales](#)

[Congé parental](#)

[Code du travail](#)

LUXEMBOURG

[Constitution](#)

[Règlement](#)

[Loi électorale](#)

PAYS-BAS

[Loi électorale](#)

[Kiesraad](#)

PORTUGAL

[Statut des membres de l'Assemblée générale](#)

[Code du travail](#)

SLOVENIE

[Constitution](#)

[Règlement](#)

[Loi sur les députés](#)

[Loi sur la protection parentale et les prestations familiales](#)

[Traduction des lois](#)

SUEDE

[Riksdag Act](#)

[Loi sur le congé parental](#)

Jurisprudence :

CJCE, 12 juillet 1984, *Hofmann*, C-184/83 ECLI:EU:C:1984:273.

CJCE, 3 juillet 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, Recueil de jurisprudence 1986 page 02121.

CJUE, 11 novembre 2010, *Dita Danosa contre LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674.

CJUE, 13 janvier 2004, *Allonby*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18.

CJUE, 20 septembre 2007, *Kiiski*, C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536.

CJUE, 19 septembre 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, ECLI:EU:C:2013:571.

CJUE, 11 novembre 2010, *Dita Danosa contre LKB Līzings SIA*, C-232/09 ECLI:EU:C:2010:674.

CJUE, 13 février 1996, *Joan Gillespie and others v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board*, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46.