**Projet de loi 5687**

**portant**

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ;**
2. **modification du Code du travail ;**
3. **modification de l’alinéa 1 de l’article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d’accueil ;**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat ;**
5. **modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
6. **modification de la loi du 28 novembre 2006 portant**
7. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique ;**
8. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail ;**
9. **modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d’un nouveau titre V relatif à l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail ;**
10. **modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;**
11. **modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.**

Le projet de loi transpose en droit luxembourgeois la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Si le principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu de travail avait été posé dès 1976 par la directive 76/207/CEE précitée, il n’en reste pas moins que l’entrée en vigueur du Traité d’Amsterdam le 1er mai 1999 a fourni à l’Union européenne une véritable base juridique qui lui permette de développer une politique plus efficace en matière de lutte contre les discriminations. Il a été notamment introduit un article 13 en vertu duquel le Conseil de l’Union européenne est désormais compétent pour prendre les mesures nécessaires afin de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Ceci étant, il a été jugé nécessaire de modifier la directive 76/207/CEE afin d’aligner les dispositions et principes y contenus avec des directives plus récentes adoptées sur base de l’article 13 du Traité à savoir la directive 97/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail.

Il a dès lors été décidé d’ajouter dans la directive 76/207/CEE des définitions des concepts de discrimination directe ou indirecte qui soient cohérentes avec celles contenues dans les deux directives précitées. De même, ont été introduites les notions de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au sexe d’une personne étant donné que ces comportements sont contraires au principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes.

La version modifiée de la directive précise également les conditions dans lesquelles les Etats membres peuvent exclure des activités professionnelles du champ d’application de leur loi de transposition en les limitant à celles où les caractéristiques liées au sexe constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante et où l’objectif est légitime et l’exigence proportionnée.

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice qui reconnaît qu’il est légitime, au regard du principe de l’égalité de traitement, de protéger une femme pendant et après la grossesse, la nouvelle directive rappelle qu’elle ne fait pas obstacle aux dispositions en la matière et que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou la maternité constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Elle précise qu’une femme a le droit, au terme de son congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toutes les améliorations des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. La directive vaut aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les Etats membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d’adoption.

A noter que la directive 76/207/CEE avait été transposée en droit national par la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l’égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Cette loi modifiée avait été ensuite intégrée dans le Code du travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 pour y former le Chapitre Premier « Principe de l’égalité du traitement » du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II - Réglementation et conditions de travail.

Or, outre le fait qu’il faille transposer dans les plus brefs délais en droit national la directive 2002/73/CE modifiant la directive 76/207/CE eu égard à l’arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes le 6 mars dernier, il est également essentiel de combler le vide juridique créé par la loi du 31 juillet 2006 afin de se conformer au droit communautaire. En effet, la loi du 8 décembre 1981 ayant été abrogée erronément par la loi du 31 juillet précitée, le champ d’application de la directive 76/207/CE a été restreint ex post par la loi nationale et le niveau de protection des travailleurs du secteur public et des travailleurs indépendants de ce fait réduit.

Etant donné qu’aux termes de la directive à transposer il est indispensable d’inclure les travailleurs indépendants au même titre que les salariés dans le champ d’application des dispositions prévues en matière d’égalité de traitement et comme, par ailleurs, il n’existe pas de loi-cadre visant tous les indépendants, il a été retenu de diviser la loi en deux parties dont la première crée un cadre général de non-discrimination entre hommes et femmes alors que la deuxième traite exclusivement de l’aspect du travail et de l’emploi.

Cette deuxième partie contient uniquement des dispositions modificatives d’instruments législatifs existants s’agissant notamment d’intégrer parallèlement aux modifications apportées au Code du travail des dispositions analogues dans le statut général des fonctionnaires de l’Etat et celui des fonctionnaires communaux.