

N° 5687¹¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre 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
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. 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;
 3. 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;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (24.1.2008).....	2
2) Texte coordonné.....	4

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(24.1.2008)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi sous rubrique, tel que la Commission du Travail et de l'Emploi l'a adopté dans sa réunion du 15 janvier 2008.

Ce texte comporte plusieurs amendements parlementaires nouveaux dont le détail et la motivation se présentent comme suit:

Observations générales et amendement 1

Suite à l'opposition formelle exprimée par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 11 décembre 2007 à l'endroit de l'intégration dans le Code du Travail de certaines dispositions applicables aux travailleurs non salariés, la Commission du Travail et de l'Emploi propose de procéder à un réagencement du texte en s'inspirant de la même approche légistique que celle qui a présidé à la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE ayant abouti à la loi du 28 novembre 2006. Ainsi le chapitre premier réunissant les articles 1er à 7 assure dorénavant la transposition proprement dite de la directive dans sa généralité, ces dispositions s'appliquant également aux travailleurs indépendants. Ces articles consacrent donc un cadre général de non-discrimination entre hommes et femmes et constitueront un dispositif légal autonome.

Abstraction faite de quelques légères adaptations de terminologie, ces articles reprennent les dispositions correspondantes de la directive et du projet de loi initial.

Le chapitre 2 pour sa part réunit désormais les dispositions modificatives d'instruments législatifs existants, à savoir

- du Code du travail (article 8);
- de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (article 9);
- de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (article 10);
- de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (article 11);
- de la loi du 28 novembre 2006 portant notamment transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (article 12).

Il est entendu que l'intitulé doit également être complété par la référence aux dispositions modificatives figurant aux articles 11 et 12.

Amendement 2 – Article 8

La phrase introductive de l'article L. 241-2 du Code du Travail est adaptée afin de tenir compte de la nécessité de limiter les dispositions du Code du Travail aux seuls salariés, à l'exclusion des travailleurs indépendants.

Pour les mêmes raisons, les termes „travailleur(s)“ et „aucune personne“ sont remplacés par ceux de „salarié(s)“ respectivement „aucun salarié“ aux nouveaux articles L. 241-2 et L. 241-8 du Code du Travail et au nouvel article L. 245-2 du Code du Travail l'expression „à l'occasion des relations de travail“ est réintroduite dans le texte.

Amendement 3

Aux nouveaux articles L. 241-1 (4) et L. 241-6 (1), la commission propose de remplacer l'expression inappropriée „au sens de la présente directive“ par celle de „au sens du présent chapitre“.

Amendement 4 – Article 8, point 6°

La commission propose de compléter l'article 2 par un point 6° nouveau ainsi libellé, la numérotation des points suivants étant postposée d'une unité:

„6° L'article L. 252-2 est complété par un nouveau paragraphe (2) qui aura la teneur suivante:

„(2) Ne constituent pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de

retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des salariés ou des groupes ou catégories de salariés et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe. “ “

Cet amendement répond à la nécessité de consacrer formellement dans notre texte légal l'exception à l'interdiction de toute distinction sur base de l'âge prévue dans la directive spécifiquement pour les régimes complémentaires de pension. Il s'agit donc de permettre expressément que des plans de pension puissent prévoir des différences de traitement objectivement et raisonnablement justifiées en fonction de l'âge.

Amendement 5 (Article 12)

La commission propose de compléter l'article 12 portant modification de la loi précitée du 28 novembre 2006 par un point 1° nouveau ainsi libellé, la numérotation des points suivants étant postposée d'une unité:

1° L'article 2 paragraphe (1) est complété par un alinéa final de la teneur suivante:

„Le point h) ci-dessus ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agit de l'âge et de l'handicap.“

En conformité avec la directive 2000/43/CE, cet amendement fournit la base légale pour un régime dérogatoire s'appliquant aux seuls contrats d'assurance dans lesquels les critères de différenciation tirés de l'âge et du handicap doivent nécessairement pouvoir intervenir de façon objective et déterminante dans les procédés d'évaluation et de tarification.

Amendement 6 (Article 13 nouveau)

Compte tenu du fait qu'au cours de l'instruction législative l'intitulé initial a encore gagné en complexité, la commission propose d'ajouter au texte un article 13 nouveau permettant la référence à la future loi par le biais d'un intitulé abrégé.

Par voie de conséquence, l'intitulé du chapitre 2 est également complété comme suit: „Dispositions modificatives et diverse“.

*

Compte tenu de l'urgence du projet, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son deuxième avis complémentaire dans un délai rapproché.

*

Copie de la présente est adressée pour information à M. François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, et à Mme Octavie Modert, Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre 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
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. 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;
 3. 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;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

Art. 1.– (1) Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

(2) Aux fins de la présente loi on entend par:

- „discrimination directe“: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,
- „discrimination indirecte“: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,
- „harcèlement“: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(3) Le harcèlement au sens de la présente loi est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe et est dès lors interdit.

Le rejet d'un tel comportement par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens de la présente loi.

Art. 2.– (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:

- 1) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- 2) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;
- 3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération;
- 4) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleur ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

Section 2. Dispositions particulières

Art. 3.– (1) Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

(2) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au motif visé à l'article 1er, paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

Section 3. Voies de recours et application du droit

Art. 4.– Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Art. 5.– Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif visée à l'article qui précède, ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Art. 6.– Aucune personne ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucune personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article premier.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent est nul de plein droit.

Section 4. Dispositions finales

Art. 7.– Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Chapitre 2 – Dispositions modificatives et diverse

Art. 8.– Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Le chapitre premier du titre IV du Livre II du Code du travail est modifié comme suit:

„Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

Art. L. 241-1. (1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par:

- „discrimination directe“: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,
- „discrimination indirecte“: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,
- „harcèlement“: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(3) Le harcèlement au sens du présent chapitre et le harcèlement sexuel tel que défini à l'article L. 245-2 sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens du présent chapitre.

Art. L. 241-2. Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont réglées par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier ce qui concerne:

- 1) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- 2) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;
- 3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération;
- 4) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

(Les paragraphes (2) et (3) sont supprimés conformément à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat.)

Section 2. Dispositions particulières

Art. L. 241-3. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens de la présente loi lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. L. 241-4. (1) Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

(2) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au motif visé à l'article L. 241-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

Section 3. Voies de recours et application du droit

Art. L. 241-5. Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article L. 241-1 qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Art. L. 241-6. (1) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 et relevant du champ d'application du présent chapitre, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Art. L. 241-7. Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale visées aux articles L. 241-5 et L. 241-6 qui précèdent, ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Art. L. 241-8. Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Section 4. Dispositions finales

Art. L. 241-9. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 241-10. Pour autant que leurs compétences sont concernées par les matières visées à l'article L. 241-2, l'Inspection du travail et des mines et l'Administration de l'emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de veiller à l'application du présent chapitre.

Art. L. 241-11. (1) L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de l'Administration de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros.

En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum.“

2° Le paragraphe (1) de l'article L. 242-3 du Code du travail est modifié comme suit:

„**Art. L. 242-3.** (1) Afin de permettre l'application des mesures prévues à la section 2, l'employeur est autorisé, par dérogation à l'article L. 241-2, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les travailleurs du sexe sous-représenté.“

3° L'article L. 245-2 du Code du travail est modifié comme suit:

„**Art. L. 245-2.** Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:

1. le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
3. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.“

4° Le paragraphe (2) de l'article L. 332-3 du Code du travail est modifié comme suit:

„(2) La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.“

5° Le paragraphe (2) de l'article L. 244-1 est abrogé.

6° L'article L. 252-2 est complété par un nouveau paragraphe (2) qui aura la teneur suivante:

„(2) Ne constituent pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des salariés ou des groupes ou catégories de salariés et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.“

7° Le paragraphe (1) de l'article L. 253-2 est modifié comme suit:

„L. 253-2. (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-4 paragraphe (2) ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-4 paragraphe (1) devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.“

8° Le deuxième alinéa de l'article L. 327-1 est modifié comme suit:

„La même faculté appartient au travailleur déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L. 326-3 à L. 326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L. 326-9 paragraphe (5) demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié.“

Art. 9.– L'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié comme suit:

„Art. 2.– Les dispositions prévues par les articles L. 332-3, L. 332-4 et L. 337-1 à L. 338-1 du Code du travail sont applicables aux salariés bénéficiaires du congé d'accueil visé à l'article 1er de la présente loi, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.“

Art. 10.– La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:

1° L'article 1 est modifié et complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

„3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 3 alinéas 1 à 10, et de l'article 38 paragraphe 2, qui concernent les stagiaires-fonctionnaires, sont applicables à ceux-ci, le cas échéant par application analogique, les dispositions suivantes:

les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2 paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1er, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bis, 22 à 25, l'article 28 à l'exception des points k) et p), l'article 29, l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l'article 29ter, l'article 30 paragraphe 1er à l'exception du dernier alinéa, 3 et 4, l'article 31.1. à l'exception de l'alinéa premier du paragraphe 1 et des paragraphes 2 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1er et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38 paragraphe 1er à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 numéros 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1er ainsi que l'article 74.“

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

„Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes de la présente loi: les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2 paragraphe 2, alinéa premier, 1ère phrase, pour autant que sont visés des postes à durée indéterminée, les articles 6, 8 à 16bis, 18 à 20, 22 à 26, 28 à 31, 31-2 à 38 paragraphe 1er, 39 à 42, 44 à 79.“

2° L'article 1ter est remplacé comme suit:

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe:

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéas 2 à 4 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 7 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Le rejet des comportements définis aux alinéas 3 et 4 par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes fondée sur le sexe est considéré comme discrimination.

2. Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens du présent article lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

3. Les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.“

3° L'actuel article 1ter devient le nouvel article 1quater.

4° L'article 10 est modifié comme suit:

Au paragraphe 2 alinéa 1er, les termes „à l'alinéa 6“ sont remplacés par ceux de „aux alinéas 6 et 7“.

A la suite de l'alinéa 6 est ajouté un alinéa 7 libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.“

5° L'article 36 est complété comme suit:

Au paragraphe 3 alinéa 3 cinquième tiret, les termes „de l'article 1bis“ sont remplacés par ceux de „des articles 1bis et 1ter“.

6° L'article 44bis est complété comme suit:

Au paragraphe 1er, les termes „par l'article 1bis“ sont remplacés par ceux de „par les articles 1bis et 1ter“.

Au paragraphe 2, les termes „à l'article 1bis“ sont remplacés par ceux de „aux articles 1bis et 1ter“.

Art. 11.– La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit:

1° L'article 1er est modifié comme suit:

L'alinéa 1er du paragraphe 4 est complété comme suit:

„Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés communaux, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes du présent statut:

les articles 1bis, 1ter et 1quater, l'article 2 paragraphe 2, alinéa premier, première phrase, ainsi que les articles 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1er, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.“

2° L'article 1ter est remplacé comme suit:

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe:

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement sexuel tel que défini à l'article 12 paragraphe 3, alinéas 2 à 4 et 7 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Le rejet des comportements définis à l'alinéa 3 par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes, fondée sur le sexe, est à considérer comme discrimination.

2. Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination au sens du présent article lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

3. Les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.“

3° L'actuel article 1ter devient le nouvel article 1quater.

4° L'article 12 est modifié comme suit:

Au paragraphe 3, alinéa 1er, les termes „à l'alinéa 6“ sont remplacés par ceux de „aux alinéas 6 et 7“.

A la suite de l'alinéa 6 du paragraphe 3 est ajouté un alinéa 7, libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.“

5° L'article 47 est complété comme suit:

Au paragraphe 1er, alinéa 2, septième tiret, les termes „de l'article 1bis“ sont remplacés par ceux de „des articles 1bis et 1ter“.

6° L'article 55bis est complété comme suit:

Au paragraphe 1er, les termes „par l'article 1bis“ sont remplacés par ceux de „par les articles 1bis et 1ter“.

Au paragraphe 2, les termes „par l'article 1bis“ sont remplacés par ceux de „par les articles 1bis et 1ter“.

Art. 12.– La loi du 28 novembre 2006 portant

1. **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;**
 2. **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;**
 3. **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;**
 4. **modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
 5. **modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**
- est modifiée comme suit:**

1° L'article 2 paragraphe (1) est complété par un alinéa final de la teneur suivante:

„Le point h) ci-dessus ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agit de l'âge et de l'handicap.“

2° L'article 9 prend la teneur suivante:

„Art. 9.– Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.“

3° L'article 10 se lira comme suit:

„Art. 10.– Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 9;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 9 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.“

Art. 13.– La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: „Loi du 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes“.