

N° 5687<sup>9</sup>

## 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

\* \* \*

## SOMMAIRE:

*Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi*

	<i>page</i>
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (6.11.2007).....	1
2) Texte coordonné.....	8

\*

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

(6.11.2007)

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. S'y trouvent intégrées les propositions du texte du Conseil d'Etat que la Commission du Travail et de l'Emploi a reprises ainsi qu'une série d'amendements parlementaires que la Commission a adoptés dans sa réunion du 16 octobre 2007.

Le détail et la motivation de ces amendements se présentent comme suit:

*Amendement 1 (Article I, 1°)*

La nouvelle teneur de la phrase introductive de l'article I proposée par le Conseil d'Etat est retenue par la Commission et intégrée dans le texte.

Quant à l'observation préliminaire du Conseil d'Etat de numéroter chaque modification prévue par l'article I par un chiffre arabe, il ne peut pas y être fait droit étant donné qu'en l'espèce il s'agit

d'une seule modification globale qui consiste à remplacer entièrement le chapitre 1er du Titre IV du Livre II du Code du travail. Par ailleurs, la solution proposée par le Conseil d'Etat rendrait impossible l'introduction des sections prévues dans le nouveau chapitre.

Etant donné qu'un des amendements retenus sur proposition du Conseil d'Etat consiste en l'abrogation du paragraphe (2) de l'article L. 244-1 du Code du travail, il est proposé de réorganiser le texte afin de pouvoir mieux y intégrer la disposition abrogatoire en question.

Ainsi, l'article premier en chiffre romain du projet traitera de toutes les modifications du Code du travail et sera subdivisé en différents points numérotés par des chiffres arabes dont chacun propose une modification ou abrogation d'une disposition déterminée du Code.

Le libellé des différents points ne fera plus référence aux titres et chapitres respectifs, mais se limitera à citer les articles concernés du Code du travail.

Les articles en chiffres romains suivants comporteront les dispositions modificatives d'autres textes législatifs.

*Amendements 2 et 3 (Article I, articles L. 241-1 et L. 245-2 du Code du travail)*

Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail se trouve d'ores et déjà défini à l'article L. 245-2 du Code du travail. Le Conseil d'Etat estime qu'il est inconcevable que le harcèlement sexuel soit défini de manière divergente dans trois articles différents du Code du travail. Aussi recommande-t-il de s'en tenir à la seule définition contenue à l'article L. 245-2, quitte à l'adapter aux exigences de la directive à transposer par le présent projet.

a) Compte tenu de ces considérations du Conseil d'Etat, la commission propose d'amender l'article L. 245-2 du Code du travail de la manière suivante:

*„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 ~~au travail~~, 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.“*

Dans cette version amendée de l'article L. 245-2, qui fait l'objet du point 3° de l'article 1er, l'expression „à l'occasion des relations de travail“ est biffée. Il en résulte que la définition couvrira dorénavant également les travailleurs indépendants, ce qui correspond aux exigences de la directive comme le Conseil d'Etat l'a relevé à juste titre.

La Commission du Travail et de l'Emploi concède que cette façon de procéder constituera une légère entorse au principe majeur suivant lequel le Code du travail est censé régler les seules relations de travail contractuelles entre employeurs et salariés. Or, compte tenu du fait qu'il n'existe pas de dispositif légal général concernant les travailleurs indépendants, cette démarche peut se justifier à titre exceptionnel.

De plus les qualificatifs de „non désiré“, „dégradant“ et „offensant“ ont été ajoutés à la description du comportement susceptible de constituer un harcèlement sexuel, ceci afin que la définition à intégrer dans le Code du travail soit conforme à celle de la directive.

b) Corrélativement et afin de consacrer l'unicité de la définition, l'article L. 241-1 doit être amendé comme suit:

\* Le 4e tiret du paragraphe (2) de l'article L. 241-1 est supprimé.

\* Le paragraphe (3) de l'article L. 241-1 prend la teneur suivante:

*„(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.“*

*Amendements 4 et 5 (Article I, article L. 241-2 du Code du travail)*

Le Conseil d'Etat propose une nouvelle formulation du chapeau introductif de l'article L. 241-2 en reprenant le libellé de l'article L. 251-2 du Code du travail relatif au principe de non-discrimination.

Toutefois, cette formulation ne permettrait pas d'inclure les travailleurs indépendants dans le champ d'application du présent projet, ce qui est cependant un souhait expressément exprimé par le Conseil d'Etat dans son avis du 19 juin 2007.

Pour rencontrer le souci du Conseil d'Etat d'assurer la cohérence des textes légaux, la Commission propose de reprendre la terminologie de l'article 2 de la loi du 28 novembre 2006 portant entre autres transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

a) L'article L. 241-2, paragraphe (1) prendra dès lors la teneur suivante:

*„Art. L. 241-2 (1) Le présent titre 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 travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.“*

b) Par ailleurs, la Commission propose de compléter ce même article L. 241-2 par deux nouveaux paragraphes excluant la fonction publique étatique et la fonction publique communale des points 1 et 3 du paragraphe (1) du même article, pour autant que sont visées les relations des agents publics avec les autorités publiques prises en leur qualité d'employeur alors que ce volet sera traité directement dans les lois statutaires respectives conformément au souhait du Conseil d'Etat. (voir ci-dessous amendements 13 et 14)

*(2) Sont exclus des points 1 et 3 du paragraphe premier les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires conformément à l'article premier de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.*

*(3) Sont exclus des points 1 et 3 du paragraphe premier les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires conformément à l'article premier de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.*

*Amendement 6 (Article L. 241-4 (1) du Code du travail)*

En ce qui concerne le nouvel article L. 241-4 comportant les dispositions relatives à la protection de la femme notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, le Conseil d'Etat se prononce pour l'approche plus positive du législateur belge, consistant à dire que la protection de la maternité constitue une réalisation de l'égalité.

La Commission partage cette position du Conseil d'Etat et propose par conséquent de donner à l'article L. 241-4 du Code du travail la teneur amendée suivante:

*„L. 241-4. 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.“*

*Amendement 7 (Article L. 241-4 (2) du Code du travail)*

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la Commission propose de compléter l'article L. 241-4 par un nouveau paragraphe (2) ayant trait aux mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser des désavantages liés à l'un des motifs de discrimination visés par le projet.

Ledit alinéa (2) aura la teneur amendée suivante:

*„(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.“*

*Amendement 8*

Le Conseil d'Etat soutient que l'article L. 241-4 du Code du travail ne contient pas de mesure spécifique contrairement à ce qu'indique le libellé de la section 2 „Exigences professionnelles et mesures spécifiques“.

Vu que le nouveau paragraphe (1) contient effectivement plutôt des exceptions que des mesures spécifiques et que le nouveau paragraphe (2) ajoute dorénavant des mesures spécifiques, la Commission propose de changer le libellé de l'intitulé de la section 2 comme suit:

*„Section 2: Exigences professionnelles, exceptions et mesures spécifiques“*

*Amendement 9 (Article L. 241-8 du Code du travail)*

L'article L. 241-8 du Code du travail reprend le libellé de l'article L. 253-1 du même code et intègre dans ce dernier une clause de protection pour les salariés qui portent plainte ou témoignent de discrimination fondée sur le sexe.

En premier lieu, le Conseil d'Etat souligne que les mesures de protection contre les rétorsions ne doivent pas se limiter au domaine du travail. En effet le texte actuel ne protège que les travailleurs.

Pour remédier à cette situation, la Commission propose de remplacer le terme „travailleur“ dans les deux premiers alinéas de l'article L. 241-8 par celui de „personne“. La protection s'appliquera ainsi à toute personne, y inclus les travailleurs indépendants, et ceci non seulement sur le lieu de travail.

*Remarque:*

La Commission suit la proposition du Conseil d'Etat de supprimer l'article L. 241-10 du texte gouvernemental alors qu'il est superfluetoire.

*Amendement 10*

Il s'agit d'un amendement purement formel ayant pour objet, conformément à la restructuration du projet, d'intégrer les anciens articles 2 et 3 du projet dans le nouvel article I relatif aux modifications du Code du travail sous les points 2° et 4°.

Le point 3° est nouvellement introduit dans ce même article Ier conformément à l'amendement No 2 (modification de l'article L. 245-2 du Code du travail définissant le harcèlement sexuel).

A noter que l'ancien article 4 a été intégré dans le nouvel article II (modification de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil).

*Amendements 11 et 12*

La Commission propose encore de procéder au redressement de certaines erreurs matérielles dans le Code du travail.

– En premier lieu, 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.*"

Suite à une erreur matérielle s'étant glissée dans le texte, il y a lieu de remplacer la référence erronée à l'article L. 253-5 par la référence correcte à l'article L. 253-4 du Code du travail.

- En second lieu, le deuxième alinéa de l'article L. 327-1 du Code du travail 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.*"

Cet article a pour objet de remplacer la référence erronée à l'article L. 326-9 alinéa 6 par la référence correcte à l'article L. 326-9, paragraphe 5.

#### *Amendement 13 (Article III)*

Le texte gouvernemental initial visait à étendre les dispositions relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes insérées dans le Code du travail, aux personnes tombant sous l'application de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ceci par application analogique et adaptation de terminologie.

Le Conseil d'Etat s'étonne de cette façon de procéder en renvoyant aux développements contradictoires auxquels avait donné lieu le projet de loi 5518 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, devenue la loi du 28 novembre 2006 et le projet de loi 5583 modifiant 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, devenue la loi du 29 novembre 2006, portant tous les deux transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE en matière d'égalité de traitement.

Dans le cadre de l'instruction de ces projets, le Conseil d'Etat s'était d'abord opposé formellement puis avait refusé la dispense du second vote constitutionnel au projet 5518 au motif qu'il jugeait la transposition des directives incomplète, alors que ce projet comportait une clause d'exclusion du secteur public et que le projet de loi 5583 devant assurer la transposition pour le secteur public n'était pas encore prêt à être soumis au vote de la Chambre.

Le Conseil d'Etat avait souligné que tant la directive 2000/78/CE, qui a trait à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que la directive 2000/43/CE, en ce qu'elle s'applique au domaine de l'emploi et du travail, sont formelles pour inclure le secteur public dans leur champ d'applicabilité et ne prévoient pas d'exception à cet égard. Pour ces motifs, le Conseil d'Etat s'était opposé formellement aux dispositions du projet excluant la fonction publique de son champ d'application.

Dans son rapport précité, la Commission du Travail et de l'Emploi avait souligné qu'elle partage le souci du Conseil d'Etat d'assurer une transposition cohérente et intégrale des directives. Elle avait cependant également développé les raisons qui l'ont amenée à maintenir sur ce point le texte gouvernemental en renvoyant notamment au dépôt du projet de loi 5583 modificatif de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires, projet qui était précisément censé assurer la transposition de la directive 2000/78/CE pour les salariés sous régime statutaire.

A présent, le Conseil d'Etat rappelle l'argumentation développée à cette occasion par le Gouvernement, à laquelle la Chambre s'était ralliée, suivant laquelle il était nécessaire de préserver l'unicité du statut

de la Fonction publique et que pour cette raison il était indispensable d'y intégrer les dispositions censées assurer la transposition des directives pour les salariés sous régime statutaire. Le Conseil d'Etat rappelle qu'il avait été insisté sur le fait que les deux secteurs obéissent à des logiques distinctes et que de ce fait deux projets de loi distincts devaient être prévus pour la transposition des directives.

La Commission du Travail et de l'Emploi s'était finalement ralliée à ce raisonnement tout en exprimant „d'une façon générale ses nettes réserves par rapport à la méthode, déjà itérativement critiquée mais toujours utilisée, consistant à transposer en droit interne par des lois séparées pour les secteurs privé et public des directives censées s'appliquer à l'ensemble du monde du travail“.

Dans son avis sur le présent projet de loi, le Conseil d'Etat a du mal à comprendre les raisons pour lesquelles cette démarche a été abandonnée pour la transposition de la directive concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Dans un souci de cohérence et de transparence et pour éviter toute hiérarchisation entre les différents motifs de discrimination, il estime préférable de continuer à adopter la même démarche pour tous les motifs de discrimination. Le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de revenir à l'approche initiale et d'intégrer, parallèlement aux modifications du Code du travail, des dispositions analogues dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'Etat ajoute que le simple renvoi analogique aux articles du Code du travail prévu dans le texte gouvernemental pourrait aboutir à des incohérences qui mettent en danger la sécurité juridique. Selon le Conseil d'Etat, les simples renvois par analogie ne suffisent pas pour indiquer de manière formelle et compréhensible les procédures applicables en matière de recours, ainsi que de définir de façon non équivoque les sanctions applicables en cas de non-observation des obligations prescrites. Aussi le Conseil d'Etat insiste-t-il sous peine d'opposition formelle afin que le dispositif prévu pour le secteur public soit revu.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi a informé la Commission du Travail et de l'Emploi que son département a saisi le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative de cette problématique. Ce département a fourni une proposition de disposition modificative de l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat. Cette proposition de texte est censée transposer la directive dans le secteur public.

A noter que la commission s'est longuement entretenue sur la question de principe de l'opportunité de continuer à transposer par des instruments législatifs différents des normes du droit européen qui, de par leur généralité, devraient s'appliquer uniformément à tous les travailleurs par le biais d'un cadre juridique cohérent et unique.

La commission a relevé que le maintien de la coexistence de définitions hétérogènes sur des notions aussi fondamentales que l'égalité de traitement et les critères d'application y relatifs représente une démarche très problématique au regard du principe constitutionnel de l'égalité des citoyens devant la loi.

Toutefois, compte tenu de la réalité juridique que la dualité des statuts – privé et public – dans le monde du travail est profondément ancrée dans nos structures, la commission, compte tenu du cadre juridique existant, ne peut que se rallier à la proposition d'amendement introduite par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

#### *Amendement 14 (Article IV)*

Le nouvel article IV tient compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat concernant la nécessité de couvrir également les fonctionnaires communaux en matière de dispositions d'égalité de traitement entre hommes et femmes. La même approche que celle pour la couverture des fonctionnaires de l'Etat s'appliquera et il est proposé un amendement en ce sens, amendement qui a été élaboré en concertation étroite avec les services compétents du Ministère de l'Intérieur.

#### *Amendements 15 et 16 (Nouvel article V du projet)*

\* Dans le dernier alinéa de son avis, le Conseil d'Etat relève une erreur matérielle figurant dans l'article 10 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 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.

En l'espèce il s'agit d'une référence erronée à l'article 18 qui est redressée par le présent amendement.

L'article 10 sera libellé 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.“*

- \* Par la même occasion, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sera réintégrée dans le domaine de compétences du Centre. En effet, au cours de l'instruction législative cette notion avait disparu de l'énumération des différents critères figurant à l'article 9.

L'article 9 prendra dès lors 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.“*

\*

Compte tenu de l'urgence du présent projet, je vous saurais gré, M. le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son 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 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.

*(Les amendements figurent en italiques)*

**Art. 1. – Le Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement, du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail, du Code du travail prendra la teneur suivante:**

*Art. 1. – 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) 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 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,
- „harcèlement sexuel“: la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(3) Le harcèlement *au sens du présent chapitre* et le harcèlement sexuel *au sens de la présente loi 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 de la présente directive.

**Art. L. 241-2.** (1) *Le présent article s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:*

~~L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, 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 travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

*(2) Sont exclus des points 1 et 3 du paragraphe premier les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires fonctionnaires conformément à l'article premier de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.*

*(3) Sont exclus des points 1 et 3 du paragraphe premier les fonctionnaires, les employés communaux et les stagiaires fonctionnaires conformément à l'article premier de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.*

## Section 2. Exigences professionnelles, exceptions et mesures spécifiques

**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.** Ne sont pas considérées comme contraires aux dispositions du présent chapitre: les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.~~

*(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 juri-

dique 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 de la présente loi, 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.** Aucune ~~travailleur~~ *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 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 aucune ~~travailleur~~ *personne* 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 travailleur 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. 10.** 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 Chapitre II — Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous représenté, du Titre VI — Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II — Réglementation et conditions de travail) 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° 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.“

**7° 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. II.– 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. III.– 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:

„Les dispositions du Livre II Titre IV Chapitre Premier du Code du Travail relatives à l’égalité de traitement entre hommes et femmes sont applicables, le cas échéant par analogie, à l’ensemble du personnel visé par le présent statut.“

„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. IV.– 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. V.– 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 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.“*

2° *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.“*

