



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5249

Projet de loi portant

1. 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 ;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés ;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

Date de dépôt : 21-11-2003

Date de l'avis du Conseil d'État : 07-12-2004

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
21-11-2003	Déposé	5249/00	<u>3</u>
13-02-2004	Avis de la Chambre de Travail (13.2.2004)	5249/01	<u>44</u>
19-02-2004	Avis de la Chambre des Employés Privés (19.2.2004)	5249/02	<u>47</u>
20-09-2004	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (20.9.2004)	5249/03	<u>50</u>
07-12-2004	Avis du Conseil d'Etat (7.12.2004)	5249/04, 5248/01	<u>59</u>
01-02-2005	Avis du Conseil National pour Etrangers (1.2.2005)	5249/05, 5248/02	<u>68</u>
30-11-2005	Retrait du rôle de la Chambre des Députés Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Premier Ministre (30.11.2005)	5249/06	<u>71</u>

5249/00

N° 5249

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

*(Dépôt: le 21.11.2003)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (10.11.2003)	2
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi	4
4) Tableau comparatif.....	9
5) 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	23
6) Commentaire des articles	33

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom la Chambre des Députés le projet de loi portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

Palais de Luxembourg, le 10 novembre 2003

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

HISTORIQUE

L'Union européenne s'est depuis longtemps impliquée dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et la nationalité, dans le domaine de l'emploi notamment.

Mais, lors du sommet d'Amsterdam en 1997, les chefs d'Etat et de gouvernement des 15 Etats membres ont adopté un certain nombre de mesures particulièrement significatives afin de renforcer l'engagement de l'Union en faveur du soutien et du respect des droits fondamentaux de ses citoyens.

Le traité issu de ce sommet a instauré de nouveaux pouvoirs, notamment celui de suspendre de ses droits un Etat membre qui porterait atteinte aux principes de liberté, de démocratie, de respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de l'Etat de droit.

Dans cette optique, ce traité a donné à la Communauté les moyens de lutter contre la discrimination fondée sur des motifs tels que la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle notamment dans des domaines transcendant l'emploi.

Suite aux vastes consultations que la Commission européenne a menées avec les Etats membres, la société civile, les partenaires sociaux et le Parlement européen, elle a présenté, en novembre 1999, c'est-à-dire six mois après l'entrée en vigueur du nouveau traité, deux projets de directives pour soutenir les efforts de la Communauté en matière de lutte contre la discrimination.

Bien qu'ambitieuses et exigeantes, ces propositions ont été largement soutenues et les discussions au sein du Conseil et du Parlement européen ont abouti rapidement et les deux directives ont pu être adoptées le 29 juin respectivement le 27 novembre 2000.

Depuis le cadre législatif de la Communauté comprend une directive (2000/43/CE du Conseil) interdisant la discrimination raciale et ethnique dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale et des soins médicaux, ainsi que de l'accès aux biens et du logement et une seconde directive (2000/78/CE du Conseil) interdisant toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail.

Les deux directives établissent des normes destinées à garantir à travers toute l'Union un niveau commun de protection contre la discrimination et exigent une initiative législative au niveau national.

La directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique:

- définit la discrimination directe et indirecte;
- donne aux victimes de discriminations des voies de recours par une procédure judiciaire ou administrative, assorties de sanctions appropriées à l'encontre des personnes qui se rendent coupables de discrimination;
- transfère la charge de la preuve (dans les affaires civiles) dès qu'une présomption de discrimination a pu être établie par le demandeur et acceptée par la juridiction ou toute autre instance;
- offre une protection contre le harcèlement et la victimisation;
- traite de la discrimination en matière d'emploi et de formation, d'éducation, de protection sociale (y compris la sécurité sociale et les soins médicaux), d'avantages sociaux, de fourniture de biens et services et d'accès aux biens et services, y compris le logement;
- exige des Etats membres qu'ils fournissent des informations sur leur territoire concernant les mesures qu'ils ont prises pour lutter contre la discrimination;
- exige des Etats membres qui ne l'ont pas encore fait qu'ils instaurent des instances de promotion de l'égalité de traitement qui fourniront aux victimes de discriminations une assistance indépendante, mèneront des enquêtes et des études, publieront des rapports et formuleront des recommandations.

La directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail:

- interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi;
- accorde les mêmes droits fondamentaux de protection que la directive 2000/43/CE;
- exige des employeurs qu'ils procèdent à des aménagements raisonnables afin de répondre aux besoins d'une personne handicapée compétente pour exercer l'emploi en question. Ces aménagements peuvent porter par exemple sur le lieu de travail, les schémas de travail ou la répartition des tâches entre les travailleurs.

*

FINALITES DU PROJET

Le présent projet se limite en principe à transposer 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 de d'emploi et de travail (ci-après la „directive“) étant donné que la transposition de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique est de la compétence du Ministère de la Famille.

Cependant, le paragraphe 1er de l'article 1er du projet définit le principe de l'égalité de traitement comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

Ainsi, en ajoutant la race ou l'origine ethnique aux motifs de discrimination visés par l'article 1er 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 (ci-après la directive 2000/78/CE) le projet inclut dans son objet les motifs de discrimination visés dans 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 (ci-après la „directive 2000/43/CE“).

Par cette inclusion la future loi tient compte non seulement de la directive 2000/78/CE mais également des dispositions relatives à l'emploi et au travail contenues notamment dans les articles 3 (Champ d'application), 4 (exigence professionnelle essentielle et déterminante), 5 (action positive) et 11 (dialogue social) de la directive 2000/43/CE.

Au niveau du droit national, la transposition de la directive 2000/78/CE par le biais d'un nouveau texte de loi s'impose notamment par le fait qu'il n'existe actuellement pas de dispositions légales relatives au principe de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi tel qu'il est défini par la directive à transposer.

En effet il n'existe en droit luxembourgeois que quelques textes plus spécifiques tels que les articles sur le racisme, le révisionnisme et autres discriminations contenus dans le Titre VIII relatif aux crimes et délits contre les personnes du Livre II du Code pénal et, en matière d'égalité entre hommes et femmes, la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail et le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Chapitre I – Dispositions générales

Définitions

Art. 1.– (1) Au sens de la présente loi on entend par „principe de l'égalité de traitement“ l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- 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'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, d'une race ou d'une origine ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:
 - i) 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, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente loi ne soit obligé de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus au paragraphe (4) de l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

(3) Nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et au harcèlement moral, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y énumérés se manifeste, qui a 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.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

Champ d'application

Art. 2.– (1) La présente loi s'applique aux travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi comportant un travail et/ou formation en entreprise, relevant d'un des deux statuts susmentionnés, à l'exclusion des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics, et ce en ce qui concerne:

- a) 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;

- b) 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;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) 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'organisations.

(2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national.

(3) La présente loi ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

Exigences professionnelles

Art. 3.– (1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1, paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination 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.

(2) Conformément aux principes généraux du droit du travail existants, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination dans le cas des activités professionnelles d'églises et autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, uniquement lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée.

Art. 4.– (1) Dans les cas suivants et par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires:

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de rémunération;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi.

(2) Par exception au principe de l'égalité de traitement ne constitue 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 travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs 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.

Actions positives et mesures spécifiques

Art. 5.– 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 à l'un des motifs visés à l'article 1er, paragraphe (1).

De même, en ce qui concerne les travailleurs handicapés, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination.

Chapitre II – Voies de recours et application du droit

Art. 6.– (1) 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 de la justice peut exercer devant les juridictions civiles 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 statutaire, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif 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.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, 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.

(3) 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 4 et 6 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent exercer devant les juridictions civiles 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.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale 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. 7.– (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 ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 6 qui précède, devant la juridiction civile, 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.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. 8.– (1) Le travailleur ne peut pas 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.

(2) De même aucun travailleur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1er de la présente loi ou pour les avoir relatés.

(3) 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 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. 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, à peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. 9.– L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente loi.

Chapitre III – Dispositions pénales

Art. 10.– Les sanctions prévues à l'article 6 de la loi du ... portant 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 sont applicables à la présente loi.

Chapitre IV – Dispositions finales

Art. 11.– Les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats de travail ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs sont à considérer comme nulles et non avenues.

Alternative 1: (En cas d'adoption de ce projet de loi avant la mise en vigueur de la loi du 12 septembre 2003, relative aux personnes handicapées; 1er juillet 2004)

Art. 12.– (1) L'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est complété par un paragraphe (4) de la teneur suivante:

„(4) L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues au règlement grand-ducal modifié du 14 avril 1992 déterminant la forme et le contenu des mesures visées aux paragraphes (2) et (3) du présent article.“

(2) La deuxième et la troisième phrase de l'article 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont abrogées.

L'article 7 prendra dès lors la teneur suivante:

„Le salaire du travailleur handicapé ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre.

Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.“

Art. 13.– L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est abrogé.

Alternative 2: (En cas d'adoption de ce projet de loi après la mise en vigueur de la loi du 12 septembre 2003, relative aux personnes handicapées; 1er juillet 2004)

Art. 12.– (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par l'alinéa suivant:

L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article ... du règlement grand-ducal de ... portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

(2) L'article 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les dispositions suivantes:

„La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre.

Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.“

Art. 13.— L'article 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est modifié comme suit:

„L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est abrogé.“

*

TABLEAU COMPARATIF

Le tableau comparatif ci-joint reprend textuellement dans sa colonne de gauche 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.

La colonne de droite contient les dispositions du projet de loi (en gras) avec quelques très brefs commentaires (en italique).

Le détail de ces explications peut être trouvé dans le commentaire des articles ci-joint.

<p style="text-align: center;">TEXTE DE LA DIRECTIVE 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000</p> <p style="text-align: center;">portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail</p>	<p style="text-align: center;">PROJET DE LOI portant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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; 2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés; 3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.
<p style="text-align: center;">Chapitre I – Dispositions générales</p> <p style="text-align: center;"><i>Article premier</i></p> <p style="text-align: center;">Objet</p> <p>La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre I – Dispositions générales</p>
<p style="text-align: center;"><i>Article 2</i></p> <p style="text-align: center;">Concept de discrimination</p> <p>1. Aux fins de la présente directive, on entend par „principe de l'égalité de traitement“ l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 1. Définitions</p> <p>(1) Au sens de la présente loi on entend par „principe de l'égalité de traitement“ l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique</p>

<p>2. Aux fins du paragraphe 1:</p> <p>a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;</p> <p>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'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnée, par rapport à d'autres personnes, à moins que:</p> <p>i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que</p> <p>ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.</p>	<p>(2) Aux fins du paragraphe (1):</p> <p>a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);</p> <p>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'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge, d'une orientation sexuelle, d'une race ou d'une origine ethnique donnée, par rapport à d'autres personnes, à moins que:</p> <p>i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que</p> <p>ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente loi ne soit obligée, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus au paragraphe (4) de l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.</p>
<p>3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a 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. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des Etats membres.</p> <p>4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.</p>	<p>(3) Nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et au harcèlement moral, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y énumérés se manifeste, qui a 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.</p> <p>(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.</p>

<p style="text-align: center;"><i>Article 3</i> Champ d'application</p> <p>1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 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; b) 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; c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération; d) 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'organisations. <p>2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des Etats membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés</p> <p>3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.</p> <p>4. Les Etats membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2. Champ d'application</p> <p>(1) La présente loi s'applique aux travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi comportant un travail et/ou formation en entreprise, relevant d'un des deux statuts susmentionnés, à l'exclusion des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics, et ce en ce qui concerne</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 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; b) 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; c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération; d) 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'organisations. <p>(2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national.</p> <p>(3) La présente loi ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.</p>
--	--

<p style="text-align: center;"><i>Article 4</i></p> <p style="text-align: center;">Exigences professionnelles</p> <p>1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination 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.</p> <p>2. Les Etats membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des Etats membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.</p> <p>Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3. Exigences professionnelles</p> <p>(1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1, paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination 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.</p> <p>(2) Conformément au principes généraux du droit du travail existants, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination dans le cas des activités professionnelles d'églises et autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, uniquement lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée.</p>
---	---

<p style="text-align: center;"><i>Article 5</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées</i></p> <p>Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 5</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées</i></p> <p>Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Article 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Justification des différences de traitement fondées sur l'âge</i></p> <p>1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.</p> <p>Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:</p> <p>a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;</p> <p>b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;</p> <p>c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Article 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Justification des différences de traitement fondées sur l'âge</i></p> <p>1) Dans les cas suivants et par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires:</p> <p>a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de rémunération;</p> <p>b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi.</p> <p><i>Pas nécessaire surtout en vue du paragraphe 2 qui suit.</i></p>

Cf. dispositions modificatives et abrogatoires, articles 12 et 13 du projet

<p>2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les Etats membres peuvent prévoir que ne constitue 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 travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs 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.</p>	<p>(2) Par exception au principe de l'égalité de traitement ne constitue 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 travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs 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.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Article 7</i></p> <p style="text-align: center;">Action positive et mesures spécifiques</p> <p>1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.</p> <p>2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des Etats membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 5. Action positive et mesures spécifiques</p> <p>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 à l'un des motifs visés à l'article 1er, paragraphe (1).</p> <p>De même, en ce qui concerne les travailleurs personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Article 8</i></p> <p style="text-align: center;">Prescriptions minimales</p> <p>1. Les Etats membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.</p> <p>2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les Etats membres dans les domaines régis par la présente directive.</p>	

<p style="text-align: center;">Chapitre II – Voies de recours et application du droit <i>Article 9</i> Défense des droits</p> <p>1. Les Etats membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.</p> <p>2. Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.</p> <p>3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre II – Voies de recours et application du droit Art. 6. Défense des droits</p> <p>L'article 9 (1) de la directive n'est pas transposé par le présent projet étant donné que de telles procédures existent déjà en droit national.</p> <p>(1) 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 de la justice peut exercer devant les juridictions civiles 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 statutaire, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.</p> <p>Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif 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.</p> <p>(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, 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.</p> <p>(3) 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 4 et 6 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent exercer devant les juridictions civiles 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.</p>
---	---

<p>Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale 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.</p>	
<p>Art. 7. Charge de la preuve</p> <p>(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 ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 6 de la présente loi, devant la civile juridiction ou une autre instance compétente, 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.</p> <p>(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.</p> <p><i>Intégré dans le paragraphe (1)</i></p> <p>= procédure pénale</p>	<p>Article 10</p> <p>Charge de la preuve</p> <p>1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, 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.</p> <p>2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les Etats membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.</p> <p>3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.</p> <p>4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.</p> <p>5. Les Etats membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.</p>
<p>Art. 8. Protection contre les rétorsions</p> <p>(1) Le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des prestations 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.</p> <p>(2) De même aucun travailleur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1er de la présente loi ou pour les avoir relatés.</p>	<p>Article 11</p> <p>Protection contre les rétorsions</p> <p>Les Etats membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur 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.</p>

	<p>(3) 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.</p> <p>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 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. 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.</p> <p>Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède confieront, à peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.</p>
<p><i>Article 12</i></p> <p>Diffusion de l'information</p> <p>Les Etats membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.</p>	<p><i>Publication du texte au Mémorial + projet du Ministère de la Famille avec la Commission + LEXTRA</i></p>
<p><i>Article 13</i></p> <p>Dialogue social</p> <p>1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.</p>	<p>Art. 9. Contrôle de l'application de la loi</p> <p>L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente loi.</p> <p><i>Concernant l'article 13 de la directive, il ne sera pas expressément transposé par le présent projet étant donné le projet de loi No 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation favorise le dialogue entre partenaires sociaux sur le sujet en prévoyant, dans son article 49(1), la possibilité pour les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types</i></p>

<p>2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.</p> <p style="text-align: center;"><i>Article 14</i></p> <p style="text-align: center;">Dialogue avec les organisations non gouvernementales</p> <p>Les Etats membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.</p>	<p>d'activités ou déclarant s'associer spécialement à cette fin, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels sur les sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité de l'Union européenne; - transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen; - accords nationaux ou interprofessionnels portant sur <u>des sujets sur lesquels desdits partenaires se sont mis d'accord, et qui pourront être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail ... etc.</u> <p>Cf. ci-dessus</p>
	<p style="text-align: center;"><i>Le dialogue avec les ONG agissant dans le domaine de l'emploi et du travail est mené dans les instances appropriées tel que par exemple le Conseil national des étrangers.</i></p>

<p style="text-align: center;">Chapitre III – Dispositions particulières <i>Article 15</i> Irlande du Nord</p> <p>1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.</p> <p>2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.</p>	
<p style="text-align: center;">Chapitre IV – Dispositions finales <i>Article 16</i> Conformité</p> <p>Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que:</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre III – Dispositions finales</p> <p>Art. 12. Dispositions modificatives</p> <p>(1) L'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés est complété par un paragraphe (4) de la teneur suivante:</p> <p>„(4) L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.</p> <p>Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues au règlement grand-ducal modifié du 14 avril 1992 déterminant la forme et le contenu visés aux paragraphes (2) et (3) du présent article.“</p>

<p>a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;</p>	<p>(2) La deuxième et la troisième phrase de l'article 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés sont abrogées. L'article 7 prendra dès lors la teneur suivante:</p> <p><i>(abrogation de deux phrases):</i></p> <p>„Le salaire du travailleur handicapé ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre.</p> <p>Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.“</p>
<p>b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.</p>	<p>Art. 13. Disposition abrogatoire</p> <p>L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est abrogé. <i>(même contenu que l'article 7 de la loi sur les travailleurs handicapés)</i></p> <p>Art. 11. (à positionner avant les dispositions modificatives et abrogatoires)</p> <p><i>Mise en conformité et sanctions</i></p> <p>Les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats de travail ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs sont à considérer comme nulles et non avenues.</p>
<p><i>Article 17</i></p> <p>Sanctions</p> <p>Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les Etats membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.</p>	<p>Art. 10. Dispositions pénales</p> <p>Les sanctions prévues à l'article 6 de la loi du ... portant 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 sont applicables à la présente loi.</p>

	<p><i>Article 18</i> Mise en œuvre</p> <p>Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission.</p> <p>Pour tenir compte de conditions particulières, les Etats membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout Etat membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.</p> <p>Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.</p>
	<p><i>Article 19</i> Rapport</p> <p>1. Les Etats membres communiquent à la Commission, au plus tard le 2 décembre 2005 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.</p>

<p>2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les femmes. A la lumière des informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et actualiser la directive.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 20</i> Entrée en vigueur</p> <p>La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Article 21</i> Destinataires</p> <p>Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.</p>	

*

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

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13,

vu la proposition de la Commission⁽¹⁾,

vu l'avis du Parlement européen⁽²⁾,

vu l'avis du Comité économique et social⁽³⁾,

vu l'avis du Comité des régions⁽⁴⁾,

considérant ce qui suit:

(1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'Etat de droit, principes qui sont communs à tous les Etats membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux Etats membres, en tant que principes généraux du droit communautaire.

(2) Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est bien établi dans un ensemble important de textes de droit communautaire, notamment dans la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 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⁽⁵⁾.

(3) Dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples.

(4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les Etats membres. La Convention No 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail.

(5) Il est important de respecter ces droits fondamentaux et ces libertés fondamentales. La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté d'association, dont le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts.

(1) JO C 177 E du 27.6.2000, p. 42.

(2) Avis rendu le 12 octobre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

(3) JO C 204 du 18.7.2000, p. 82.

(4) JO C 226 du 8.8.2000, p. 1.

(5) JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

(6) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées.

(7) Le traité CE compte au nombre de ses objectifs la promotion de la coordination entre les politiques de l'emploi des Etats membres. A cet effet, un nouveau chapitre sur l'emploi a été intégré dans le traité CE en vue de l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier de la promotion d'une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter.

(8) Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées. Elles soulignent également la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle.

(9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.

(10) Le Conseil a adopté, le 29 juin 2000, la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique⁽⁶⁾, laquelle assure déjà une protection contre de telles discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail.

(11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

(12) A cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail.

(13) La présente directive ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné à ce terme pour l'application de l'article 141 du traité CE ni aux versements de toute nature effectués par l'Etat qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi.

(14) La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite.

(15) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.

(16) La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.

(6) JO L 180 du 19.7.2000, p. 22. FR Journal officiel des Communautés européennes 2.12.2000 L 303/17.

(17) La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

(18) La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services.

(19) En outre, pour que les Etats membres puissent continuer à maintenir la capacité de leurs forces armées, ils peuvent choisir de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive relatives au handicap et à l'âge à tout ou partie de leurs forces armées. Les Etats membres qui exercent ce choix doivent définir le champ d'application de cette dérogation.

(20) Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

(21) Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

(22) La présente directive est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent.

(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les Etats membres à la Commission.

(24) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration No 11 relative au statut des Eglises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Eglises et les associations ou communautés religieuses dans les Etats membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les Etats membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.

(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des Etats membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.

(26) L'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, et ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes.

(27) Le Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté⁽⁷⁾, a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées⁽⁸⁾, a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.

(28) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux Etats membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne peut pas justifier une régression par rapport à la situation existant dans chaque Etat membre.

(29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations ou les personnes morales doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les Etats membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

(30) La mise en œuvre effective du principe d'égalité requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.

(31) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée.

(32) Les Etats membres peuvent ne pas appliquer les règles concernant la charge de la preuve aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente. Les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

(33) Les Etats membres doivent encourager le dialogue entre les partenaires sociaux ainsi que, dans le cadre des pratiques nationales, avec les organisations non gouvernementales pour discuter de différentes formes de discrimination sur le lieu de travail et lutter contre celles-ci.

(34) Le besoin de promouvoir la paix et la réconciliation entre les principales communautés d'Irlande du Nord requiert l'insertion de dispositions particulières dans la présente directive.

(35) Les Etats membres doivent mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.

(36) Les Etats membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive, pour ce qui est des dispositions relevant de conventions collectives, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.

(37) Conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité CE, l'objectif de la présente directive, à savoir la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les Etats membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

(7) JO L 225 du 12.8.1986, p. 43.

(8) JO C 186 du 2.7.1999, p. 3.

A ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Chapitre I – Dispositions générales

Article premier

Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par „principe de l'égalité de traitement“ l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.
2. Aux fins du paragraphe 1:
 - a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;
 - 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'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:
 - i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.
3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a 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. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des Etats membres.
4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.
5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 3

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:
 - a) 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;

- b) 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;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
 - d) 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'organisations.
2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des Etats membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.
3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.
4. Les Etats membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

Article 4

Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination 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.
2. Les Etats membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des Etats membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif. Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées.

*Article 6****Justification des différences de traitement fondées sur l'âge***

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les Etats membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les Etats membres peuvent prévoir que ne constitue 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 travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs 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.

*Article 7****Action positive et mesures spécifiques***

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des Etats membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

*Article 8****Prescriptions minimales***

1. Les Etats membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les Etats membres dans les domaines régis par la présente directive.

Chapitre II – Voies de recours et application du droit*Article 9****Défense des droits***

1. Les Etats membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le

non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

2. Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Charge de la preuve

1. Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, 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.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les Etats membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.

5. Les Etats membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

Article 11

Protection contre les rétorsions

Les Etats membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur 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.

Article 12

Diffusion de l'information

Les Etats membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 13

Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

Article 14

Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les Etats membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

Chapitre III – Dispositions particulières

Article 15

Irlande du Nord

1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.

2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.

Chapitre IV – Dispositions finales

Article 16

Conformité

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 17

Sanctions

Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les Etats membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

*Article 18***Mise en œuvre**

Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission. Pour tenir compte de conditions particulières, les Etats membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en œuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout Etat membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil. Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

*Article 19***Rapport**

1. Les Etats membres communiquent à la Commission, au plus tard le 2 décembre 2005 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.
2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les femmes. A la lumière des informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

*Article 20***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

*Article 21***Destinataires**

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

FAIT à Bruxelles, le 27 novembre 2000.

Par le Conseil,
Le Président,
E. GUIGOU

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Chapitre I – Dispositions générales

Article 1: Définitions

Le paragraphe 1er de l'article 1er du projet définit le principe de l'égalité de traitement comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

En incluant la race ou l'origine ethnique, le projet vise non seulement la discrimination directe et indirecte fondée sur les motifs énumérés à l'article 1er 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

(p.m. Extraits 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

...

Article 3

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

- a) 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;
- b) 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;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des Etats membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

Article 4

Exigence professionnelle essentielle et déterminante

Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 1 et 2, les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à la race ou à l'origine ethnique ne constitue pas une discrimination 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.

Article 5

Action positive

Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique.

...

Article 11

Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.)

d'emploi et de travail (ci-après la directive 2000/78/CE) mais elle inclut dans son objet les motifs de discrimination visés dans 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 (ci-après la „directive 2000/43/CE“).

Par cette inclusion la future loi tiendra compte non seulement de la directive 2000/78/CE mais également des dispositions relatives à l'emploi et au travail contenues notamment dans les articles 3 (Champ d'application), 4 (exigence professionnelle essentielle et déterminante), 5 (action positive) et 11 (dialogue social) de la directive 2000/43/CE.

Le paragraphe 2 de l'article 1er du projet définit la discrimination directe (a) et la discrimination indirecte (b) en reprenant les termes contenus dans la directive 2000/78/CE et en ajoutant comme dans le paragraphe précédent la race et l'origine ethnique aux motifs de discrimination prévus par l'article 1er de la directive 2000/78/CE.

Les points i) et ii) prévoient des exceptions par rapport au principe posé.

Ainsi, le point i) précise qu'il ne s'agit pas d'une discrimination indirecte lorsque la disposition, le critère ou la pratique en question est objectivement justifié par un objectif légitime et lorsque les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Le point ii) fait référence au paragraphe 4 de l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Dans ses dispositions finales (article 12) le présent projet rajoute ce paragraphe 4 à la loi de 1991.

Conformément à ce point ii) du point b) du paragraphe (2) de l'article 1er du projet, il n'y a pas de discrimination indirecte telle que définie sous b) si dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique le projet en question, est obligé de prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation lui soit dispensée.

Le paragraphe (3) reprend le libellé de la directive 2000/78/CE en définissant le harcèlement comme une forme de discrimination au sens du projet lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs énumérés au paragraphe (1) de l'article 1er se manifeste et que ce comportement a 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.

Le paragraphe (4) de l'article 1er du projet élargit le concept de discrimination à tout comportement enjoignant à une autre personne de pratiquer une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

Article 2: Champ d'application

(1) Pour éviter les débats sur la notion et la délimitation d'un secteur, le champ d'application de la loi n'est plus défini par rapport aux secteurs dits public et privé, trop disparates, mais vise désormais les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé.

En ce qui concerne les salariés sous régime statutaire, la transposition de la directive 2000/78/CE est assurée par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative par le biais du projet de loi 5149 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat.

Conformément au texte de la directive le projet de loi s'applique en ce qui concerne:

- 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;
- 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;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- 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'organisations.

(2) Dans son paragraphe (2) l'article 2 précise que sont exclues du projet les différences de traitement fondées sur la nationalité.

De même, les dispositions du projet ne mettent pas hors vigueur les dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants des pays tiers et des personnes apatrides se trouvant sur le territoire national.

Par rapport au texte de la directive le terme „emploi“ a été rajouté au projet pour mieux tenir compte des textes légaux nationaux en vigueur en matière de politique des étrangers.

Concernant les réfugiés reconnus comme tels, il faut préciser qu'ils ont un statut particulier qui fait qu'ils sont assimilés à des Luxembourgeois.

Bien que le projet reprenne quasi textuellement le libellé du paragraphe (2) de l'article 3 de la directive, le mot „admission“ a été remplacé par celui d'„entrée“ qui correspond au terme utilisé en droit national.

(3) Le paragraphe (3) du projet exclut de son champ d'application les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

Il transpose ainsi le paragraphe (3) de l'article 3 de la directive qui est surtout important en ce qui concerne le régime applicable aux indemnités de chômage et les dispositions nationales régissant le paiement du revenu minimal garanti (ex: condition de résidence).

Ainsi cette dérogation permet-elle notamment de refuser le paiement d'une indemnité de chômage à un demandeur d'emploi qui n'est pas en possession d'un permis de travail valable.

Le paragraphe 4 de l'article 3 de la directive sera transposé par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

Article 3: Exigences professionnelles

(1) L'article 3 (1) prévoit une exception au principe de l'égalité de traitement.

En effet, dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante; pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Cette exception permet par exemple à un chef d'entreprise de refuser d'embaucher un postulant mal voyant pour un travail pour l'exécution duquel une bonne vue est indispensable (ex.: chauffeur de bus, vigile qui doit surveiller les enregistrements vidéos d'un système de sécurité).

(2) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration No 11 relative au statut des Eglises et des organisations non confessionnelles qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Eglises et les associations ou communautés religieuses dans les Etats membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles.

C'est dans cette perspective que la directive précise dans son article 4 (2) que les Etats membres *peuvent* maintenir leur législation nationale en vigueur au moment de l'adoption de la directive ou consolider dans une législation future les pratiques nationales existantes en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions; une différence de traitement fondée *sur la religion ou les convictions* d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée en égard à l'éthique de l'organisation.

A défaut de législation nationale en vigueur, le projet fait usage de la possibilité de dérogation de l'article 4 (2) de la directive en reprenant les pratiques nationales existantes au moment de l'adoption de la directive.

En effet, en disant expressément que dans le cas des activités professionnelles en question, une différence de traitement fondée *sur la religion ou les convictions* d'une personne peut ne pas constituer une discrimination, si, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime *et* justifiée, l'article 3 (2) du projet ne fait que consolider légalement les pratiques nationales existantes sans rien changer à la situation de fait actuelle.

Article 4: Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

(1) En principe l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi.

Cependant dans certaines circonstances des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être justifiées notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi et du marché du travail et de la formation professionnelle.

Ainsi l'article 4 du projet dispose-t-il que par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation.

De plus, le texte du projet précise que, dans tous les cas, les moyens utilisés pour réaliser ces objectifs doivent être appropriés et nécessaires pour que les différences de traitement fondées sur l'âge puissent être justifiées.

Enfin, le même article 4 du projet énumère (limitativement) les domaines dans lesquels cette exception au principe de non-discrimination peut jouer:

a) Dans le cadre de la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de rémunération.

Ce point vise les dispositions légales fixant un âge minimal d'accès à différents emplois ou différentes formations, l'indemnité dans l'apprentissage jeune ou le salaire social minimal pour jeunes.

Les conditions de licenciement visées par la directive ne sont pas reprises par le projet parce que les dispositions légales nationales applicables au licenciement ne prévoient aucune condition spéciale liée à l'âge.

b) Pour la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi.

Par ce point le projet vise par exemple le congé payé supplémentaire lié à l'ancienneté ou à l'âge et la préretraite (qui n'est pas un des régimes professionnels de sécurité sociale visés ci-dessous).

c) Le point c) du paragraphe (1) de l'article 6 de la directive n'est pas expressément repris dans le projet étant donné que sa transposition est essentiellement de la compétence du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative d'autant plus que dans son article 4 (2) le nouveau texte fait usage de la possibilité de dérogation au principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité (article 6 (2) de la directive).

(2) Pour les régimes professionnels de sécurité sociale, le projet prévoit une deuxième grande exception au principe de non-discrimination lié à l'âge.

En effet, dans le cadre de ces régimes, ne constituent pas une discrimination fondée sur l'âge:

- la fixation, pour ces régimes, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité;
- la fixation d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs;
- l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels.

Il est évident que les différences de traitement justifiées en vertu de ce qui précède ne doivent en aucun cas se traduire par des discriminations fondées sur le sexe qui elles tomberaient sur l'interdiction de principe posé par le projet.

Article 5: Actions positives et mesures spécifiques

L'alinéa premier de l'article 5 du projet vise les actions positives en disposant, conformément à l'art. 7 point 1.) de la directive 2000/78/CE, que l'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de *mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages* chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge, d'une orientation sexuelle, d'une race ou d'une origine ethnique donnés.

Conformément à l'article 1 (1) du projet l'énumération ci-dessus vise également la race et l'origine ethnique.

L'alinéa deux de l'article 5 du projet traite plus particulièrement des actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées.

Conformément au point 2.) de l'article 7 de la directive 2000/78/CE cet alinéa précise que des dispositions concernant la protection de la santé sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail *ne constituent pas une discrimination*.

Finalement il faut encore noter que le terme „personnes handicapées“ employé dans la directive 2000/78/CE a été remplacé par celui de „travailleurs handicapés“ normalement utilisé en droit national positif.

Chapitre II – Voies de recours et application du droit

Article 6:

L'article 9 (1) de la directive n'est pas transposé par le présent projet étant donné que de telles procédures existent déjà en droit national.

(1) Afin de transposer l'article 9 (2) de la directive 2000/78/CE, le projet donne aux associations sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et qui sont agréées à ce titre par le Ministère de la Justice, le droit d'engager, pour le compte du plaignant ou à son appui, mais dans tous les cas avec son accord, une procédure devant les juridictions civiles pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes.

(2) Ce paragraphe consacre le principe du droit d'intervention des syndicats parties signataires d'une convention ou un accord dans toute procédure intentée par une personne individuelle du fait d'un de ces contrats collectifs par laquelle cette personne est liée, si la solution du litige n'est pas limitée à un effet personnel sur la situation de celui ayant intenté l'action, mais peut avoir un intérêt collectif pour l'ensemble des membres du syndicat.

(3) Le troisième pas possible dans la liste des contestations est l'action des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour le compte ou à l'appui du plaignant et avec son accord écrit.

Les paragraphes (2) et (3) sont établis en parallélisme avec les dispositions prévues dans le projet de loi 5045 concernant les relations collectives de travail et l'Office national de conciliation, alors que l'action syndicale est d'autant plus importante que les syndicats travaillent dans les entreprises ou secteurs concernés, et qu'il est souhaitable qu'à l'avenir les conventions collectives de travail contiennent des dispositions antidiscriminatoires.

Article 7:

L'article 7 du projet traite de la charge de la preuve dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination.

Le principe posé par le paragraphe (1) dudit article est le même que celui contenu dans la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Ainsi, si une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et si elle établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination au sens du présent texte, c'est à la partie défenderesse qu'il appartient de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

En effet, l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse.

Toutefois cela ne veut pas dire qu'il incombe à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse a une religion, des convictions, un handicap, un âge ou une orientation sexuelle donné ou encore qu'elle appartient à une race ou origine ethnique déterminée.

(2) Conformément au paragraphe 3 de l'article 10 de la directive 2000/78/CE, l'article 7 du projet dispose dans son paragraphe que les règles relatives à la charge de la preuve développées au paragraphe (1) de l'article 7 ne s'appliquent pas aux procédures pénales.

Comme ces procédures sont les seules au Luxembourg dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction civile, le paragraphe 5 de l'article 10 de la directive ne doit pas être transposé.

Article 8

La crainte des représailles est parmi les principales raisons pour lesquelles nombre de victimes d'une discrimination au sens du présent projet subissent en silence.

Le fait d'utiliser le rejet d'une inégalité de traitement par la victime comme élément de base soit pour la désavantager dans son emploi, soit pour mettre fin à la relation de travail, est illégal.

Il est dès lors très important que le projet interdise, dans son article 8 paragraphe (1), les représailles émanant de l'employeur en réponse à une protestation, un refus, une plainte interne ou une action en justice.

Conformément au paragraphe (2) de l'article 8 du projet, les mêmes dispositions doivent s'appliquer aux personnes qui apportent leur témoignage sur les actes de discrimination.

Le paragraphe (3) de l'article 8 du projet précise que toute stipulation ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'acte contraire est réputé n'avoir jamais existé et dans le cas de nullité de licenciement, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié concerné dans l'entreprise si celui-ci demande sa réintégration dans son emploi.

Ce paragraphe étend la procédure judiciaire permettant au salarié dont le licenciement est frappé de nullité en vertu d'un texte légal, d'obtenir le maintien ou la réintégration dans son emploi par voie d'ordonnance du président de la juridiction de travail.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il a droit à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité de départ ainsi qu'à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi du fait de son licenciement.

Les témoins, souvent des collègues de travail de la victime, doivent également être protégés alors que leur témoignage risque de les exposer aux mêmes rétorsions que la victime.

Article 9

L'article 9 concerne la surveillance de l'exécution du futur texte de loi.

Cette mission incombe à l'Inspection du Travail et des Mines.

Chapitre III – Dispositions pénales

Article 10: Sanctions

Il est indispensable d'attacher des sanctions pénales à l'inexécution de la loi.

Comme tous les cas de discrimination doivent être traités sur un pied d'égalité indépendamment de l'origine ou de la nature de la discrimination il est proposé de reprendre les sanctions pénales prévues à l'article 6 de la loi ... portant ... portant 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.

Chapitre IV – Dispositions finales

Article 11

L'article 10 du projet reprend le libellé de l'article 16 b) de la directive 2000/78/CE à transposer.

Ce point prévoit pour les Etats membres une obligation de prendre des mesures nécessaires afin que soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats de travail ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 12: Dispositions modificatives et abrogatoires

L'adoption de l'alternative 1 ou de l'alternative 2 des articles 12 et 13 dépend de l'entrée en vigueur de la loi.

Si elle se situe avant le 1er juillet 2004, les modifications et abrogations doivent se rapporter à la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés. Par contre, si cette loi entrerait en vigueur après cette date, les modifications doivent se rapporter à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées publiée au Mémorial A144 du 29 septembre 2003 et dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1er juillet 2004.

Dans les deux cas la nature et le sens des modifications restent les mêmes.

(1) Afin de garantir le respect de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées des aménagements raisonnables doivent être prévus.

Conformément à l'article 5 de la directive 2000/78/CE, le paragraphe (1) de l'article 12 du projet complète l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés par un nouveau paragraphe (4) dont l'alinéa 1er oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer et d'y progresser et de participer à une formation, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

En effet, il n'existe pas de telle obligation légale pour l'employeur en droit national positif.

Etant donné que la directive précise dans ce contexte que cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées ledit paragraphe (4) de l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés dispose que cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues au règlement grand-ducal modifié du 14 avril 1992 déterminant la forme et le contenu visés aux paragraphes (2) et (3) de l'article 3 complété.

(2) Afin d'éliminer toute discrimination des travailleurs handicapés en matière de rémunération, la présente abrogation a pour but d'éliminer la possibilité de réduire le salaire social minimum pour compenser une perte de rendement professionnel, alors que cette éventuelle perte est couverte par les aides accordées aux employeurs pour l'emploi de travailleurs handicapés par la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

Article 13: Disposition abrogatoire

L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum doit être abrogé puisqu'il contient exactement les mêmes dispositions que celles qui sont abrogées par le paragraphe (2) de l'article 12 du projet et que par ailleurs il n'a jamais trouvé d'application.

Remarques finales sur les articles 13 et 14 de la directive

Article 13: Dialogue social

Concernant l'article 13 de la directive, il n'est pas expressément transposé par le présent projet étant donné le projet de loi No 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation favorise le dialogue entre partenaires sociaux sur le sujet en prévoyant, dans son article 49 (1), la possibilité pour les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer spécialement à cette fin, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité de l'Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;

- *accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui pourront être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail ... etc.*

Article 14: Dialogue avec les organisations non gouvernementales

L'article 14 de la directive n'est pas expressément transposé par le projet puisque le dialogue avec les organisations non gouvernementales agissant dans le domaine de l'emploi et du travail est mené dans les instances appropriées tel que par exemple le Conseil national des étrangers et d'autres encore.

5249/01

N° 5249¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(13.2.2004)

Par lettre en date du 3 novembre 2003, réf.: FB/GT/pk, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant 1. 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; 2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés; 3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

Remarques générales

Notre chambre salue le fait que le gouvernement a intégré la notion de „race et d'origine ethnique“ propre à la directive 2000/43/CE dans le projet de loi transposant 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. Ainsi le projet de loi couvre-t-il tout genre de discriminations en matière d'emploi et de travail, sauf le harcèlement sexuel qui est régi par la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois.

Néanmoins se demande-t-elle s'il n'est pas loisible de faire un inventaire des textes actuellement en vigueur pour vérifier lesquels parmi eux méritent d'être maintenus et lesquels il y a lieu d'abroger parce que couverts par le présent projet de loi.

En vue de réduire l'arsenal législatif, notre chambre propose d'intégrer la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe dans le projet de loi portant transposition de la directive 2000/78. En ajoutant dans l'intitulé de ce dernier la discrimination fondée sur le sexe, on serait ainsi en présence d'un seul texte, ce qui faciliterait considérablement l'accessibilité de l'information en la matière.

Bien que le présent projet de loi soit plus exhaustif dans son champ d'application *ratione materiae* que la directive 2000/78/CE notamment par le fait qu'il a repris la notion de „race et d'origine ethnique“ propre à la directive 2000/43, notre chambre tient à signaler que ceci ne dispense pas le gouvernement de transposer la directive 2000/43 en droit national en raison du fait que le champ d'application *ratione loci* de cette directive excède le domaine de l'emploi et du travail.

Remarques ponctuelles

Ad article 1 (3)

Notre chambre tient à signaler qu'il n'existe pas encore de texte légal sur le harcèlement moral (mobbing). Il est par conséquent faux de prétendre – comme le fait le texte – que de telles dispositions légales existent.

Voilà pourquoi elle profite de l'occasion pour rappeler au gouvernement de légiférer en la matière, parce que le salarié n'arrive pas à prouver le harcèlement moral qui est à l'origine de maintes résiliations de contrats de travail.

Ad article 2 (1) a)

Notre chambre a du mal à comprendre la raison pour laquelle la loi s'applique également aux activités non salariées alors qu'elle limite le champ d'application *ratione personae* aux travailleurs salariés, aux apprentis, aux stagiaires et aux bénéficiaires des mesures d'emploi.

Ceci signifierait-il qu'un salarié qui exercerait à côté de son contrat de travail une activité indépendante serait couvert par la loi alors qu'une personne travaillant uniquement et exclusivement à titre indépendant ne le serait pas? Ceci n'est pas admissible aux yeux de notre chambre.

En excluant certaines catégories de travailleurs du champ d'application de la présente loi, on ne fait qu'amplifier les discriminations au lieu de les éliminer.

Voilà pourquoi elle exige que le projet de loi s'applique à toutes les catégories de travailleurs, travailleur indépendant et travailleur salarié, quel que soit leur statut, de droit privé ou de droit public.

La notion de „travailleur“ au sens du droit communautaire, rappelons-le, inclut tant les travailleurs indépendants que les travailleurs salariés.

Ad article 6 (1)

Notre chambre propose de biffer l'expression „d'importance nationale“ qui est difficilement à déterminer et qui, du point de vue juridique, n'apporte aucune plus-value à l'association sans but lucratif du moment qu'elle jouit de la personnalité juridique et a été agréée par le ministre de la Justice.

Ad article 6 (2) et (3)

Notre chambre salue le fait que le législateur a étendu la qualité d'agir des organisations syndicales aux situations où un préjudice porte atteinte à leurs intérêts collectifs.

Ad article 9

Sans préjudice quant au bien-fondé du projet de loi portant réforme de l'Inspection du travail et des mines, notre chambre a de sérieux doutes que l'ITM soit en mesure de veiller, à côté de la multitude d'attributions qui lui sont désormais dévolues par la loi, à l'application de la présente loi.

Ad article 10

Notre chambre se doit de constater que la directive 2000/43 n'a pas encore été transposée. Elle ne peut donc juger sur le bien-fondé d'un article dont elle ignore le contenu.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 13 février 2004

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

5249/02

N° 5249²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(19.2.2004)

Par lettre du 3 novembre 2003, réf. FB/GT/pk, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Le présent projet a pour objet la transposition de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Il s'inscrit dans un ensemble de projets de loi visant à améliorer les conditions de travail des salariés. Ces différents projets procèdent à une réforme de l'Inspection du travail et des mines, créent un Comité permanent du travail et de l'emploi et une instance de médiation, élargissent la notion de la santé du travailleur et approuvent une série de conventions internationales de l'Organisation internationale du travail.

Le projet est présenté par le législateur comme faisant plus particulièrement partie de l'action répressive du Gouvernement en matière d'harcèlement moral.

En effet, selon le projet de loi ad hoc relatif à la santé et la sécurité au travail, les personnes discriminées deviennent aussi souvent victimes d'un harcèlement moral.

2. Le projet de loi sous rubrique définit le principe de l'égalité de traitement comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

La transposition de la directive sous rubrique en droit national s'impose en raison de la non-existence à l'heure actuelle de dispositions légales relatives au principe de l'égalité de traitement en matière de travail et de l'emploi tel qu'il est défini par la directive à transposer.

Au Luxembourg, il existe uniquement des textes plus spécifiques comme les articles sur le racisme ou encore en matière d'égalité entre hommes et femmes.

3. La Chambre des Employés Privés accueille très favorablement le présent projet de loi qui donne aux syndicats et aux associations combattant la discrimination au sens du présent projet un instrument légal sur lequel ils peuvent se baser dans leur lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

Reste à regretter que le législateur ait mis plus de trois ans pour lancer la procédure de transposition de cette directive qui a été adoptée le 27 novembre 2000.

4. Le projet de loi s'applique uniquement aux travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé conformément à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Il exclut explicitement les travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

Pour cette dernière catégorie de travailleurs, la transposition de la directive 2000/78/CE serait assurée, d'après le commentaire des articles par le ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative par le biais du projet de loi 5149 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat.

Ce projet de loi 5149, censé transposer la directive 2000/78/CE, se limite à supprimer la limite d'âge actuellement prévue pour être admissible au service de l'Etat.

5. Même si ce projet de loi répondait aux exigences de la directive, la Chambre des Employés Privés aurait favorisé une autre solution.

Selon le commentaire des articles, le champ d'application de la loi n'est plus défini par rapport aux secteurs dits public et privé, trop disparates, mais vise désormais les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé pour éviter les débats sur la notion et la délimitation d'un secteur.

La Chambre des Employés Privés estime qu'une meilleure façon encore d'éviter tout débat sur le champ d'application serait de ne pas différencier du tout entre les deux statuts et de transposer tel quel l'article 3, §1, de la directive qui prévoit que la directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics.

6. La CEP•L regrette que le législateur ne crée pas un cadre légal unique en la matière qui s'appliquerait à l'ensemble des travailleurs quelque soit leur statut.

Elle estime que des dispositions aussi générales qui ne concernent a priori pas directement le statut du travailleur devraient valoir pour tous les travailleurs. Cette solution permettrait de mieux garantir une application uniforme des dispositions en matière de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi et du travail.

7. La Chambre des Employés Privés marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 19 février 2004

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

5249/03

N° 5249³**CHAMBRE DES DEPUTES**2^{ème} Session extraordinaire 2004

PROJET DE LOI

portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(20.9.2004)

Par ses lettres du 3 novembre 2003, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi sous rubrique.

Compte tenu de l'importance de ce projet de loi pour les entreprises et de l'intérêt commun qu'ont les deux chambres professionnelles en cette matière, elles ont décidé de commenter le projet de loi dans un avis commun.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

L'objectif principal de la directive 2000/78/CE, que le projet de loi entend transposer, consiste à mettre en place un cadre général afin d'assurer le respect de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail entre personnes de l'Union Européenne, quels que soient leur religion, leurs convictions, leur handicap, leur âge ou leur orientation sexuelle.

Par référence à la directive 2000/78/CE, la lutte contre les discriminations constitue un défi majeur pour l'Union Européenne qui est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Par ailleurs, l'emploi et le travail représentent un cadre essentiel pour garantir l'égalité des chances et contribuent, dans une large mesure, à la participation des citoyens à la vie économique, sociale et culturelle.

Par rapport au sujet de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, plusieurs remarques fondamentales s'imposent aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Au Luxembourg, comme dans les autres Etats membres européens, les PME/PMI représentent la grande majorité des acteurs économiques implantés au niveau local voire régional. Souvent il s'agit en l'occurrence d'entreprises familiales, occupant moins de 10 personnes. Ces structures se caractérisent prioritairement par des relations sociales étroites entre travailleurs occupés, où le chef d'entreprise est en principe directement impliqué dans tout ce qui touche aux aspects socio-économiques, et plus particulièrement la gestion des ressources humaines.

Le rôle du chef d'entreprise ainsi que celui du personnel-cadre est déterminant dans la mesure où ils agissent quotidiennement dans un esprit de responsabilité sociale favorisant l'entente et la résolution de conflits par l'intermédiation informelle.

Dès lors, il importe que le Gouvernement tienne compte des réalités sur le terrain et considère à sa juste valeur le rôle de stabilisateur social exercé par les entités économiques de taille réduite dans un contexte de globalisation et d'internationalisation en évolution rapide, qui concerne cependant prioritairement les grandes entreprises.

Compte tenu de ces remarques, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent aux auteurs du présent projet de loi de reconsidérer certaines dispositions contenues dans le texte sous avis et de solutionner, dans la mesure où la directive permet une transposition en tenant compte des considérations socio-économiques d'un Etat membre, les points à problèmes.

Mise à part la transposition de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les auteurs du projet de loi sous rubrique précisent à l'exposé des motifs que le Gouvernement compte également intégrer la notion de „race et d'origine ethnique“, contenue dans la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dans la liste des motifs de discrimination définis en rapport avec le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En général, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à préciser qu'elles s'opposent à cette extension des motifs, alors qu'il existe un autre projet de loi (No 5248) transposant la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dont les deux chambres professionnelles patronales n'ont pas été saisies.

Plusieurs autres éléments ont encore été identifiés comme étant inacceptables, à savoir:

- la définition de la discrimination indirecte: Aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, cette définition est trop vague. Il y aurait lieu de clarifier davantage ce qu'il faut comprendre par cette notion (article 1 paragraphe 1);
- la définition du „harcèlement“: La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconiseraient que la notion de harcèlement ne soit pas intégrée dans le présent projet de loi. A titre subsidiaire, elles critiquent la définition du harcèlement, telle qu'elle a été retenue, comme n'étant pas fondée sur des critères objectifs (article 1 paragraphe 3);
- les voies de recours prévues par le projet de loi: La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers marquent leur désaccord avec les dispositions du texte, qui prévoient des voies de recours spécifiques dans le chef des organisations syndicales (article 6);
- le principe du renversement de la charge de la preuve: les deux chambres s'opposent formellement au principe du renversement de la charge de la preuve, qui à leurs yeux entraînera une augmentation non négligeable de procès vexatoires (article 7);
- les dispositions pénales prévues par le projet de loi: Le renvoi au projet de loi No 5248, en ce qui concerne l'application des sanctions pénales, pose problème aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (article 10).

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

L'article en question transpose les articles 1 et 2 de la directive 2000/78/CE.

Paragraphe (1):

Le premier paragraphe définit le principe de l'égalité de traitement comme étant „l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique“.

En intégrant la notion de „race et d'origine ethnique“, propre à la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dans les définitions, le présent projet de loi va plus loin que la directive 2000/78/CE.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à l'intégration de la notion de „race et d'origine ethnique“ dans la définition des motifs de discrimination prévus dans le présent projet de loi, couvrant ainsi un amalgame de toute sorte de discriminations à part le harcèlement sexuel, régi par la loi du 26 mai 2000. Par ailleurs, les deux chambres tiennent à rendre les auteurs du présent projet de loi attentifs au projet de loi No 5248 dont l'objectif consiste à transposer la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Elles insistent à ce que le principe de non-discrimination quant à la race et à l'origine ethnique soit réglementé exclusivement dans un texte à part, aux motifs que, d'une part, les notions de „race et d'origine ethnique“ ne sont pas visées par la directive 2000/78/CE et que, d'autre part, le champ d'application de la directive 2000/78/CE, par opposition à la directive 2000/43/CE, est limité aux relations de travail.

Les deux chambres sont d'avis que le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique fait partie des droits de l'homme, droits qui d'ailleurs doivent toujours être respectés, non seulement en matière d'emploi et de travail, d'où la raison de réglementer cette matière dans un texte à part. Par ailleurs, les dispositions du projet de loi No 5248, sanctionnées pénalement, ont une vocation générale et s'appliqueront de toute façon également aux relations de travail.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe détermine le concept de discrimination et reprend presque intégralement les dispositions de la directive.

Une distinction est faite entre discrimination „directe“ et „indirecte“. La discrimination directe consiste à traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable sur la base d'un des motifs évoqués au paragraphe (1) de l'article 1er; la discrimination indirecte par contre existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour certaines personnes par rapport à d'autres.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que la délimitation entre discrimination directe et discrimination indirecte devra être relevée de façon plus nette et que la notion de „apparemment neutre“, qui est jugée beaucoup trop vague, devra être rendue plus claire.

En fait, les notions, telles que définies au présent paragraphe, créent une insécurité juridique pour l'employeur et restent entachées d'un caractère subjectif que les deux chambres jugent inacceptable pour leurs ressortissants. Ainsi, il se peut que l'employeur prenne une décision qui lui paraît neutre, mais qui ne sera pas ressentie comme telle par certaines catégories de salariés. L'employeur risquera de se voir traduire en justice sur base d'une interprétation erronée d'une définition trop vague.

Paragraphe (3):

Le présent paragraphe intègre la notion générale de „harcèlement“ et dispose que „*le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...), lorsqu'un comportement indésirable (...) se manifeste, qui a 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*“.

A titre principal, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se prononcent contre l'intégration de toute notion de harcèlement dans le présent projet de loi. Elles préconiseraient plutôt une démarche consistant, d'une part, à s'attaquer aux racines du mal en mettant l'accent sur la sensibilisation, la prévention et la médiation et, d'autre part, à faire appel à la responsabilité des partenaires sociaux plutôt que de légiférer en la matière.

A titre subsidiaire, les deux chambres proposent de redéfinir la notion du harcèlement. Elles tiennent à souligner qu'une conduite ou un agissement de l'employeur ou d'un autre salarié, éprouvé par un salarié comme portant atteinte à sa dignité ou à sa santé psychique, n'est pas forcément ressenti de la même façon par un autre salarié de l'entreprise. Dès lors, les deux chambres estiment à cet égard que les agissements litigieux pouvant survenir au sein de l'entreprise devront être analysés en prenant comme référence une personne mentalement saine et équilibrée (appréciation „in abstracto“).

Dans ce même ordre d'idées, et afin de protéger l'employeur ou tout autre salarié de l'entreprise contre des accusations abusives et notamment dans le but de délimiter les actes constitutifs de harcèle-

ment contre les corrections, les avertissements ou les mises en garde répétitives dûment justifiés, appropriés et nécessaires à l'exécution correcte du contrat de travail par le salarié et indispensables pour le bon fonctionnement de l'entreprise, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que les agissements caractérisant le harcèlement devront nécessairement être accomplis de mauvaise foi, et ne pas être justifiés par les impératifs et les nécessités de l'exécution du contrat de travail.

Toujours à titre subsidiaire, au cas où le paragraphe (3) définissant le harcèlement serait maintenu, malgré l'opposition de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, elles tiennent à souligner que la preuve du harcèlement devra être rapportée de manière objective. Elles relèvent à ce titre que seuls des agissements répétitifs et systématiques sauront objectivement être qualifiés de harcèlement. Dès lors, eu égard aux considérations qui précèdent, les deux chambres proposent de définir le „harcèlement“ comme „*toute conduite motivée par la mauvaise foi, qui n'est pas justifiée par les impératifs et les nécessités de l'exécution du travail par le travailleur, qui par sa répétition et par sa systématisation porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique, sociale ou physique d'une personne mentalement saine et équilibrée*“.

Paragraphe (4):

Ce paragraphe, qui prévoit que le fait d'enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) de l'article 1, est considéré comme une discrimination. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers voudraient réitérer leurs critiques énoncées au paragraphe (1).

Article 2

Paragraphe (1):

Ce paragraphe délimite le champ d'application de la présente loi aux travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi comportant un travail et/ou une formation en entreprise.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers prennent note que le secteur public, par opposition à ce qui est prévu par la directive, est exclu du champ d'application de la présente loi au motif que le projet de réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat englobe des dispositions contre la discrimination en matière d'emploi et de travail en ce qui concerne le secteur public.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent approuver cette disposition sous condition que le projet de loi No 5149 déterminant les conditions et les modalités de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat reprenne les mêmes garanties que le présent projet de loi afin d'assurer l'égalité de tous devant la loi. Elles tiennent pourtant à relever que la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail s'applique au secteur privé ainsi qu'au secteur public.

Paragraphe (1) point a):

Ce paragraphe vise 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 ce à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à soulever que les activités non salariées ne sont pas visées par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Les deux chambres sont donc d'avis que ces activités ne doivent pas tomber sous le champ d'application de la présente loi, lequel ne devrait concerner que les personnes visées au paragraphe (1) du présent article.

Paragraphe (1) point b):

Ce paragraphe ne suscite pas d'observations particulières.

Paragraphe (1) point c):

Le paragraphe sous rubrique fait référence aux conditions d'emploi et de travail ainsi qu'aux conditions de licenciement et de rémunération.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur le bien-fondé de l'intégration des conditions de licenciement et de rémunération dans le présent projet de loi, alors que la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, la loi modifiée du 12 mars 1973 sur le salaire social minimum ainsi que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, respectivement les conventions collectives existant dans certains secteurs d'activité, contiennent des dispositions suffisamment protectrices pour le salarié.

Paragraphe (1) point d):

Ce paragraphe ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe prévoit que la différence de traitement fondée sur la nationalité ainsi que les conditions d'entrée, de séjour et de l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national ne tombent pas sous le champ de la présente loi, ce qui trouve l'approbation de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Paragraphe (3):

Le paragraphe en question, qui exclut également du champ d'application de la présente loi, les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés ainsi que les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale, ne donne pas lieu à des observations particulières.

Article 3

Cet article autorise une différence de traitement lorsqu'en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition toutefois que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Il en est de même des différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions d'une personne dans le cas des activités professionnelles d'églises et autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, sous réserve toutefois que par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers trouvent que ces dispositions sont appropriées en l'occurrence et elles rencontrent leur approbation.

Article 4

Cet article a trait aux différences de traitement fondées sur l'âge, à condition qu'elles soient, d'une part, objectivement et raisonnablement justifiées et que, d'autre part, les moyens pour réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Cet article ne suscite pas d'observations particulières.

Article 5

L'article 5 traite des mesures spécifiques afin de faciliter et de sauvegarder voire d'encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires.

Article 6

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que l'article 9 paragraphe (1) de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, prescrivant la mise en place de procédures judiciaires et/ou administratives voire de conciliation accessibles à toutes personnes, n'a pas été transposé, au motif que de telles procédures existent déjà en droit national.

Les deux chambres saluent l'existence de telles procédures en droit national, mais elles souhaitent néanmoins que les auteurs du présent projet de loi donnent plus de précisions sur les procédures visées.

Paragraphe (1):

Le paragraphe en question consacre le droit d'intervention des „associations sans but lucratif d'importance nationale“ jouissant de la personnalité juridique, pour le compte du plaignant ou à son appui, devant les juridictions civiles pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se prononcent formellement contre ce paragraphe. Cette disposition entraînera une augmentation non négligeable de procès abusifs. La victime, au lieu d'engager personnellement une action judiciaire, engendrant des frais considérables suite à l'intervention d'un avocat, s'adresse plutôt à une association sans but lucratif, pour que celle-ci agisse pour son compte. Le fait de pouvoir épargner de l'argent encouragera la victime à traduire son employeur plus vite devant les tribunaux. Cette disposition constitue une insécurité juridique supplémentaire pour l'employeur.

D'autant plus, l'intérêt personnel et direct, indispensable pour pouvoir agir en justice, n'existerait pas.

Paragraphes (2) et (3):

Ces paragraphes consacrent, d'une part, le droit d'intervention des organisations syndicales signataires d'une convention collective ou d'un accord dans toute procédure intentée par une personne individuelle du fait d'un des contrats collectifs par lequel cette personne est liée, lorsque l'action peut avoir un intérêt collectif pour l'ensemble des membres de l'organisation syndicale, et, d'autre part, le droit d'action des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Les deux chambres s'opposent avec véhémence aux deux paragraphes sous rubrique et demandent aux auteurs du présent projet de loi de supprimer les paragraphes (2) et (3).

Article 7

Cet article prévoit le renversement de la charge de la preuve.

Quand une personne, qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination au sens de la présente loi, il revient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se prononcent formellement contre le principe du renversement de la charge de la preuve. En vertu de ce principe, l'incriminé doit prouver son innocence. Comment un employeur ou un salarié accusé d'avoir commis un acte de harcèlement au sens de la présente loi peut-il prouver qu'il n'a pas commis un tel acte?

A ce titre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers souhaitent citer le Conseil d'Etat (document parlementaire No 4432/04 concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail): „*Mais ce n'est certainement pas en raison de la difficulté de rapporter une preuve qu'il y a lieu d'opérer un renversement de la charge de la preuve. Ceci n'est pas admissible dans un Etat de droit: comment rapporter la preuve qu'on n'a pas fait quelque chose? La preuve négative pour autant qu'elle est concevable est difficile voire impossible à rapporter.*“

Les deux chambres approuvent l'argumentation du Conseil d'Etat qui s'opposait formellement au renversement de la charge de la preuve dans le cadre de son avis sur le projet de loi No 4432, car rapporter des preuves de non-discrimination constitue un poids considérable pour l'employeur. L'employeur, en tant que responsable du bon fonctionnement de l'entreprise, voire de l'exécution des fonctions de direction, assume déjà une charge suffisamment lourde.

Notre système juridique permet certainement à une juridiction de dire qu'il y a eu une discrimination à partir du moment où le plaignant a pu rapporter la preuve d'indices graves, précis, concordants et non équivoques.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent catégoriquement à toute tentative d'introduire dans notre système juridique la charge d'une preuve négative pour qui que ce soit. D'une façon générale, les deux chambres professionnelles soussignées aimeraient mettre en garde contre les abus susceptibles de se produire au niveau législatif et qui trouvent leur origine dans des exigences communautaires. Les deux chambres entendent par là les dangers incidents d'une mise en place de textes et de règles qui défient et annihilent toute logique juridique et mettent en cause des principes de

droit établis et reconnus depuis longtemps. Ces dangers consistent à se laisser séduire à instaurer des mécanismes élaborés dans le seul dessein d'arriver à un résultat déterminé et à se laisser guider par la seule finalité à atteindre, sans par ailleurs se préoccuper des principes de droit existants et ayant fait leur preuve depuis des siècles. Le présent projet de loi, en ce qu'il tend à renverser la charge de la preuve, en constitue un nouvel exemple. Alors qu'un tel renversement de la charge de la preuve en matière pénale serait clairement contraire aux droits de l'homme comme allant à l'encontre de la présomption d'innocence, il semble être admissible au niveau communautaire en matière civile. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne sauraient souscrire à une telle conception, d'autant plus que le texte de l'article 7 dans sa version actuelle (qui est d'ailleurs similaire à celle de l'article 3 du projet de loi No 5248) conduira à une différence de traitement en fonction du fait s'il y a eu parallèlement plainte au pénal ou non.

En effet, une personne s'estimant victime d'une discrimination directe ou indirecte en termes d'égalité de traitement (par exemple dans le cadre d'un licenciement), qui engagera en même temps une procédure judiciaire et portera plainte au pénal, se verra opposer le principe suivant lequel le pénal tient le civil en l'état. Etant donné que le renversement de la charge de la preuve n'opérera pas, à juste titre, dans la procédure pénale, l'employeur sera déchargé du fardeau de la preuve au détriment du Ministère public. Au cas où celui-ci ne sera pas en mesure de rapporter la preuve, l'affaire se soldera par une relaxe et la victime, réelle ou non, se verra débouter de ses prétentions en dommages-intérêts. Dans le cas contraire, c'est-à-dire lorsqu'il n'y aura pas parallèlement plainte au pénal, la charge de la preuve de la non-discrimination demeurera sur les épaules de l'employeur. Les deux chambres sont bien conscientes du fait que les éléments de preuve d'une discrimination ne sont pas faciles à rapporter. Toutefois, elles estiment que la preuve négative d'une discrimination est encore plus difficile à rapporter que la preuve d'une discrimination. Bien plus, à la limite, on peut considérer que l'employeur, afin de ne pas devoir supporter la charge de la preuve, a intérêt à amener le débat sur le terrain de la procédure pénale, plutôt que de se voir dans la situation désespérée de devoir prouver ce qu'il n'a pas fait. Les deux chambres s'interrogent sur la question où le principe de l'égalité des armes retrouve sa place dans tout ça. Enfin, les deux chambres sont d'avis que cet article engendrera une augmentation considérable des plaintes, souvent dans le seul but de vexer les collègues sur le lieu de travail. Ainsi, la présente disposition ne portera non seulement atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, mais favorisera également des comportements de méfiance et d'isolation au niveau de l'ensemble du personnel.

Article 8

Le présent article prévoit que le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles, ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte contraire au principe de discrimination, ni en réaction à une plainte.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que l'idée de base contenue dans le bout de phrase „*ni en raison de protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi ni*“ ne se retrouve pas dans le texte de la directive 2000/78/CE et ouvre la porte à des procès vexatoires, susceptibles d'affecter durablement la gestion de l'entreprise avec un risque majeur de problèmes organisationnels et commerciaux, comme par exemple le refus d'un salarié d'exécuter un travail quelconque qu'on lui demande de faire.

Dès lors, elles demandent aux auteurs du présent projet de loi de reprendre la formulation de la directive, à savoir:

„Le travailleur ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une plainte formulée (...)“.

Article 9

Cet article donne compétence à l'Inspection du Travail et des Mines de veiller à l'application correcte de la présente loi. Il ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Article 10

L'article sous rubrique traite des sanctions pénales et renvoie à l'article 6 du projet de loi No 5248, transposant la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le fait de renvoyer à un deuxième projet de loi, qui n'a pas encore été adopté, va à l'encontre de l'exigence de textes légaux

transparents et sans équivoque, et que le principe de la clarté des peines pénales est violé par une telle façon de légiférer.

Par conséquent, et afin de rendre le présent projet de loi plus cohérent, elles demandent aux auteurs de préciser les sanctions pénales applicables en la matière par des dispositions spécifiques à détailler au niveau de l'article 10.

Article 11

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent qu'approuver cet article qui déclare nulles et non avenues les dispositions qui se trouvent dans des contrats de travail ou conventions collectives et qui sont contraires au principe de l'égalité de traitement.

Article 12

L'article 12 complète l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'ont pas d'observations particulières à formuler à cet égard.

Article 13

Le présent article abroge l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants respectifs, ne peuvent approuver le projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de leurs observations.

5249/04, 5248/01

**N^{os} 5249⁴
5248¹**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

portant

1. **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;**
2. **modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;**
3. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.**

PROJET DE LOI

portant 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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(7.12.2004)

Par dépêches en date respectivement du 7 novembre 2003 et du 12 novembre 2003, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat les deux projets de loi sous rubrique, le premier élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi, le deuxième élaboré par le ministre de la Justice.

Au texte des projets de loi étaient joints à chaque fois un exposé des motifs, un tableau comparatif entre le texte de la directive et le texte du projet, ainsi que les textes respectivement des directives 2000/78/CE et 2000/43/CE tels qu'imprimés au Journal officiel des Communautés européennes.

L'avis de la Chambre de travail relatif au projet de loi portant transposition de la directive 2000/78/CE a été communiqué au Conseil d'Etat par dépêche du 25 février 2004. L'avis de la Chambre des employés privés relatif au même projet de loi a été transmis au Conseil d'Etat en date du 10 mars 2004.

Le Conseil d'Etat s'est encore vu communiquer l'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers par dépêche du 7 octobre 2004.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

L'article 13 du Traité CE, introduit par le Traité d'Amsterdam, a accordé des pouvoirs spécifiques à la Communauté européenne pour combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans les limites qu'autorise le principe de la subsidiarité.

En date du 29 juin 2000, le Conseil a adopté une première directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Le projet de loi No 5248 (mentionné sous II) vise à transposer cette directive, qualifiée de „verticale“ alors qu'elle ne porte que sur un seul motif de discrimination donné, qui garantit toute personne contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, que la discrimination soit directe ou indirecte. Le champ d'application de cette directive est très large, alors qu'il dépasse le cadre de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour inclure également l'affiliation à une organisation syndicale et professionnelle, la protection sociale et les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et de services, y compris le logement.

Le 27 novembre 2000, la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail fut adoptée par le Conseil.

La transposition de cette directive, qualifiée d'horizontale pour englober plusieurs motifs de discrimination de façon simultanée, fait l'objet du projet de loi No 5249 (mentionné sous I). Cette directive protège contre toute discrimination, directe ou indirecte, qui se fonde sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Son champ d'application *ratione materiae* est cependant plus restreint que celui de la directive 2000/43/CE puisqu'il se limite aux discriminations en matière d'emploi et de travail, en excluant de son domaine d'application la sécurité sociale et la protection sociale, l'éducation et l'accès aux biens et services ainsi que leur fourniture.

Les deux directives présentent entre elles de nombreuses analogies, notamment en ce qui concerne la définition du concept de discrimination, les actions positives, la défense des droits, la charge de la preuve, la protection contre les rétorsions et les sanctions. Aussi le Conseil d'Etat estime-t-il utile d'analyser conjointement les deux projets de loi soumis à son avis et ce d'autant plus que le projet de loi visant à transposer la directive 2000/78/CE inclut certaines dispositions de la directive 2000/43/CE combattant les discriminations opérées sur base de la race et de l'origine ethnique relatives à l'emploi et au travail.

Les auteurs se prononcent en effet en faveur de deux actes législatifs séparés pour la transposition des deux directives, mais tendent à regrouper dans un seul dispositif les dispositions communes à tous les motifs de discriminations relatives à l'emploi et au travail. Cependant ils excluent expressément le secteur public que les deux directives incluent dans leur champ d'application. Par ailleurs, le champ d'application du projet de loi No 5249 visant à transposer la directive 2000/78/CE se limite aux travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé, tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, et n'inclut pas les travailleurs indépendants visés par la directive.

A côté de ces lacunes relatives au champ d'application, le Conseil d'Etat constate que le projet No 5249 renvoie à plusieurs textes de loi d'ores et déjà adoptés, sinon à l'état de projets de loi (notamment la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, ainsi que le projet de loi No 5239 portant réforme de l'Inspection du travail et des mines). Il en résulte que le dispositif législatif proposé en matière de travail et d'emploi est à la fois lacunaire et épars et que cette dispersion est encore accentuée par le fait que la loi pénale (articles 454, 455 et suivants) réprime parallèlement les discriminations concernant l'emploi et le travail sur base de critères partiellement divergents.

Le Conseil d'Etat proscrit une telle démarche comme juridiquement inacceptable et faisant obstacle à une transposition correcte de la directive.

En ce qui concerne la transposition de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique en droit national, le Conseil d'Etat constate que le projet de loi No 5248 est des plus laconiques et omet complètement de circonscrire le champ d'application de la future loi qui, pour transposer effectivement la directive, devra prévoir des dispositions applicables au-delà du domaine de l'emploi et du travail, aux

domaines de la santé, de la protection sociale, de l'éducation et de l'accès aux biens et services, y compris le logement.

Dans le passé le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion d'insister à plusieurs reprises sur le fait que pour la transposition effective d'une directive en droit interne, il n'est pas indispensable de copier textuellement les dispositions de la directive, du moment qu'on les situe dans le système juridique général auquel elles doivent s'intégrer. Le contexte juridique national doit assurer effectivement la pleine application de la directive d'une façon suffisamment claire et précise, de sorte que le justiciable soit en mesure de connaître la plénitude de ses droits (avis du Conseil d'Etat du 22 février 1994 relatif au projet de loi concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, *doc. parl. No 3606*³). Or, le Conseil d'Etat est d'avis que l'approche adoptée par les auteurs est incompatible avec le principe d'une pleine efficacité des textes communautaires.

Il se permet de rappeler la jurisprudence constante de la Cour de Justice des Communautés européennes qui insiste sur „la nécessité de réaliser la transposition en droit interne dans des conditions conformes aux exigences de sécurité et de certitude juridique“ et impose que les mesures prises assurent le plein effet de la directive. Les Etats membres doivent respecter les principes d'efficacité et d'équivalence par rapport à la mise en œuvre de la loi européenne.

Depuis l'arrêt *Francovich /République italienne* du 19 novembre 1991 (affaires jointes C-6/90 et C-9/90), qui pose le principe de la responsabilité de l'Etat vis-à-vis des particuliers pour le dommage découlant du manque de transposition d'une directive, les personnes privées peuvent engager la responsabilité de l'Etat devant les juridictions nationales pour le cas où il ne respecterait pas ses obligations communautaires si cela porte atteinte à leurs droits et leur porte préjudice (défaillance du législateur).

Pour garantir une application correcte des dispositions des deux directives à transposer, l'Union européenne se fait d'ailleurs assister d'experts juridiques indépendants ayant pour but l'analyse et la transcription des directives communautaires dans le droit national ainsi que l'évaluation des politiques *ad hoc*.

D'ailleurs, on peut se poser la question si, à l'instar d'autres pays européens (Irlande, Belgique, Royaume-Uni, Allemagne, Autriche), le législateur luxembourgeois ne ferait pas mieux d'adopter une approche horizontale qui tenterait de réunir dans une loi unique sur l'égalité de traitement tous les motifs de discrimination et essaierait d'y englober au moins l'ensemble des dispositions civiles, quitte à modifier, si nécessaire, le Code pénal, tel qu'il a été complété par les dispositions de la loi du 19 juillet 1997 portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales.

Une telle approche intégrée aurait l'avantage de créer un cadre juridique plus cohérent et plus transparent et partant plus accessible, facilitant la mise en œuvre du dispositif légal pour lutter efficacement contre les discriminations. Conformément aux conclusions d'un rapport de synthèse intitulé „Promouvoir la diversité“ commandité par la Commission européenne dans le cadre du Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination et publié en mai 2002, „l'approche intégrée peut assurer une cohérence sur le plan légal, une homogénéité et fournir des précisions concernant les droits. Un autre avantage est son efficacité et le fait qu'elle donne aux instances l'influence nécessaire pour avoir un impact. L'intégration horizontale peut aussi amoindrir toute hiérarchisation perçue entre les différents motifs de discrimination.“

L'élaboration d'une loi unique ne signifie pas nécessairement que tous les motifs devront être traités de la même manière et le législateur restera toujours libre de prendre en compte les aspects spéciaux de chaque motif dans la conception de mesures spécifiques ou dans la constitution d'un organe ou de plusieurs organes d'égalité respectifs. „La législation devrait être conçue de manière à ne pas créer une hiérarchie de motifs et les normes de droit devraient être équivalentes, cohérentes et appropriées aux exigences spécifiques de chaque motif de discrimination“ (cf. A. Sporrer: *Comment mettre en œuvre les nouvelles directives?*, 2003, Ed. Janet Cormack, Migration Policy Group).

Il s'y ajoute que l'article 13 du Traité d'Amsterdam et les directives qui le mettent en œuvre instaurent une nouvelle action communautaire en matière d'égalité qui représente l'exigence minimale à laquelle l'ensemble des Etats membres doit se soumettre. Pour la mise en œuvre des directives dans la législation nationale, les Etats membres sont libres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables que celles inscrites dans la directive.

Ainsi, le législateur belge ne s'est-il pas limité en adoptant la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, à assurer la transposition en droit belge des directives européennes, mais il a

inclu d'autres motifs de discrimination dans la loi et a étendu le champ d'application *ratione materiae* pour l'ensemble des motifs de discrimination prohibée aux secteurs et activités visés par la directive 2000/43/CE.

Si actuellement le législateur luxembourgeois optait pour une solution analogue, le Conseil d'Etat n'y verrait point d'objection alors qu'il avait déjà dans son avis complémentaire du 18 mars 1997 relatif au projet de loi complétant le Code pénal en portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales (*Doc. parl. No 4071*) souligné que les discriminations fondées sur le sexe, sur l'état de santé ou le handicap, sur les mœurs ou sur d'autres motifs encore étaient aussi condamnables que les discriminations racistes ou xénophobes et qu'il n'avait aucune objection à voir traiter ces discriminations de la même manière.

Il se dégage de l'ensemble des considérations qui précèdent que les deux projets soumis pour avis au Conseil d'Etat nécessitent d'être réaménagés en profondeur avant de pouvoir être adoptés par la Chambre des députés. Aussi le Conseil d'Etat n'entend-il pas procéder à un examen détaillé des articles, mais limiterait-il son analyse à quelques réflexions de principe.

*

1. DEFINITIONS

Les deux projets de loi proposent dans leur article 1er une définition identique tant de la discrimination directe que de la discrimination indirecte.

Ainsi, une *discrimination* directe se produit lorsqu'une personne est traitée en raison de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Cette définition s'aligne sur celle des deux directives et interdit la justification d'une discrimination directe par l'objectif que poursuit son auteur. Tant le terme de „race“ que celui d'„ethnie“ sont des concepts ambigus qui posent des problèmes d'interprétation. Aussi le législateur belge a-t-il opté pour l'ajout du terme „prétendue“ au mot de race, au motif que „l'utilisation de cette notion (race) par la loi lui confère une légitimité indue“ et a ajouté qu'il était souhaitable d'adapter la terminologie de la loi, de façon à éviter toute confusion. L'ajout de l'adjectif „prétendue“ devrait indiquer que „cette distinction habite uniquement l'esprit du raciste et n'est pas conforme à la réalité“.

Le législateur français a adopté dans le contexte législatif transposant les directives communautaires, l'ensemble de la formule „de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race“ consignait ainsi le libellé déjà consacré par le Code pénal dans les autres domaines du droit. „Une telle formulation affiche aussi le refus, en France, de considérer la race comme une donnée objective qui serait dotée d'une réalité appréhendable, indépendamment des vues de la pensée raciste ou „raciale““ (cf. Gwénaële Calvès, *Il n'y a pas de race ici. Le modèle français à l'épreuve de l'intégration européenne*, Critique internationale, No 17, 2002).

Le Conseil d'Etat recommande aux auteurs de reprendre, à l'instar du législateur français, la formule consacrée par l'article 454 du Code pénal et de compléter les termes „race“ et „ethnie“, par les termes „de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée“.

Les exceptions sont expressément énumérées dans les textes proposés et sont à interpréter restrictivement. La première se retrouve tant à l'article 3, paragraphe 1er, du projet No 5249 qu'à l'article 2, paragraphe 1er, du projet No 5248 et vise la différence de traitement fondée sur une caractéristique dont la prise en compte *a priori* interdite constitue „en raison de la nature professionnelle ou des conditions de son exercice“ ... „une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée“. Le Conseil d'Etat estime que cette disposition se limite à l'aspect travail et emploi et peut être supprimée du projet de loi No 5248 où elle figure d'ailleurs erronément à l'article 2 traitant du champ d'application.

La directive 2000/78/CE se réfère dans ce contexte également aux activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions et pour lesquelles la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Elle ne confère cependant pas une autorisation générale aux Etats membres, mais se borne à admettre le maintien des pratiques existant dans le droit national des Etats à la date de l'adoption de la directive. Le Conseil d'Etat invite les

auteurs à reformuler le paragraphe 2 de l'article 3 du projet No 5249, dont l'énoncé ambigu peut donner l'impression que la création de nouvelles restrictions à la liberté de religion et d'expression serait admise.

La deuxième exception concerne le recours à l'action positive ou aux mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'une des caractéristiques énumérées par les directives. Dans le texte du projet No 5248, cette exception se retrouve de nouveau de façon inadéquate à l'article 2 relatif au champ d'application.

Finalement, une dernière restriction se rapporte aux différences de traitement fondées sur l'âge qui peuvent être justifiées sous certaines conditions. Le Conseil d'Etat constate que les auteurs renoncent à comprendre parmi les différences de traitement admises par la directive la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Manifestement, les auteurs ne visent que l'emploi privé, puisque le secteur public est exclu du champ d'application du projet de loi. A l'heure actuelle, le statut général des fonctionnaires de l'Etat continue à prévoir la fixation d'un âge maximum pour le recrutement. Le Conseil d'Etat condamne cette approche dualiste, qui ne se justifie aucunement, et insiste à ce que le secteur public et le secteur privé soient traités de façon égale.

La définition de la *discrimination indirecte* reprend textuellement celle des deux directives. Le Conseil d'Etat doit s'inscrire en faux contre l'opinion avancée par les auteurs des projets dans le commentaire des articles qu'il s'agit de la même définition que celle introduite dans notre législation par la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve pour les discriminations fondées sur le sexe.

En effet, deux définitions distinctes de la discrimination indirecte coexistent dans le droit de l'égalité de traitement et produisent des conséquences différentes. L'approche de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, repose sur le concept d'impact disproportionné (lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe) et sur une analyse statistique de l'impact qu'a une mesure apparemment neutre sur les deux catégories en présence (approche quantitative). La deuxième approche retenue par les deux directives qu'il s'agit de transposer actuellement en droit national repose sur l'idée que certaines mesures, quoique ne prenant pas appui explicitement sur un critère de distinction prohibé, sont néanmoins par nature, ou intrinsèquement, susceptibles de défavoriser les personnes appartenant à telle catégorie protégée contre la discrimination, sans qu'il soit nécessaire de repérer, sur un plan statistique, si un impact disproportionné a effectivement lieu au détriment de cette catégorie. (cf. *Olivier De Schutter, Journal des tribunaux*, No 6118 du 13 décembre 2003, p. 845 ss). Il n'est pas fait clairement référence à une comparaison statistique entre des proportions. L'identification d'une discrimination indirecte peut donc s'appuyer sur un raisonnement déductif et abstrait puisque, selon la définition retenue, une discrimination indirecte se produit lorsqu' „une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier“. „[Un] diagnostic de discrimination indirecte pourra se fonder sur une analyse *in abstracto* des logiques et mécanismes à l'œuvre dans la situation examinée, ou sur les connaissances générales établie pour des types comparables de situations, en faisant appel à la sociologie, l'économie, les sciences de gestion etc.“ (*Eric Cédiey, Les discriminations, situation française, évolutions communautaires européennes, juin 2002*).

L'inclusion du *harcèlement* en tant que forme de discrimination dans le dispositif légal, et cela même en dehors des relations de travail, donne la possibilité à une victime d'un harcèlement d'introduire une action civile en réparation contre un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique et qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La victime aura la possibilité de faire présumer la discrimination et déplacer la charge de la preuve de sorte à ce que l'auteur soit obligé de prouver l'absence de comportement discriminatoire dans son chef.

Conformément aux directives, la notion de discrimination est étendue par les deux projets à tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés par la loi. Cette disposition sanctionnant l'instruction de discriminer en droit civil et en droit de travail est le pendant de l'article 457-1 du Code pénal.

*

2. CHAMP D'APPLICATION

Tout en renvoyant à ses observations développées sous les considérations générales, le Conseil d'Etat souligne qu'en vertu de la directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement concernant la race et l'origine ethnique, l'interdiction de discriminer s'applique non seulement aux conditions d'accès à l'emploi salarié et indépendant, à l'orientation et à la formation professionnelles et aux conditions d'emploi et de travail, mais également à l'affiliation à une organisation syndicale et professionnelle, à la protection sociale et aux avantages sociaux, à l'éducation, ainsi qu'à l'accès aux biens et services, y compris notamment le logement et se rapporte tant au secteur public qu'au secteur privé. Or le Conseil d'Etat constate que certains de ces aspects ne sont couverts ni par le projet de loi No 5249 dont le domaine d'application est limité à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et auquel échappent le secteur public, le travail indépendant, la sécurité sociale, l'éducation, l'accès aux biens et services et leur fourniture et le logement, ni par le projet No 5248, qui, tout en comprenant un article 2 intitulé „champ d'application“, omet cependant de définir le domaine d'application de la future loi et ne fait que dresser une liste des exceptions.

Le Conseil d'Etat considère qu'il est impératif que la loi circoncrive de manière précise son champ d'applicabilité et il demande aux auteurs d'aligner leurs projets aux prescriptions de la directive et ceci sous peine d'opposition formelle.

*

3. DEFENSE DES DROITS

La seule affirmation du principe de l'égalité de traitement ne suffit pas pour lutter efficacement contre les discriminations. Aussi les directives prévoient-elles une série de mécanismes visant à contre-carrer les difficultés d'application dont notamment l'amélioration de la défense des droits par un renforcement de l'accès à la justice, p.ex. en donnant la possibilité à des organisations d'exercer les droits reconnus à la victime d'une discrimination. Les directives demandent aux Etats membres de veiller à ce que des procédures soient accessibles à toutes les personnes et les moyens d'action de droit proces-suel constituent un apport essentiel dans la lutte contre les discriminations.

Les auteurs précisent qu'une transposition de ces dispositions ne serait pas nécessaire alors que de telles procédures existaient déjà en droit national. Le Conseil d'Etat regrette que les auteurs n'aient pas précisé, à l'instar de la loi belge, les procédures à la disposition des victimes pour réclamer leurs droits (procédure de référé, astreinte, affichage) en matière civile. Il renvoie à ses observations émises dans les considérations générales du présent avis par rapport aux méthodes adéquates pour transposer une directive dans l'ordre juridique national. Selon la jurisprudence développée par la Cour de Justice des Communautés européennes, il incombe en effet aux Etats membres de prévoir un système de voies de recours et de procédures permettant d'assurer le respect du droit à une protection juridictionnelle effective. Le Conseil d'Etat émet ses doutes par rapport à l'approche adoptée par les auteurs pour une transposition correcte des directives.

*

4. CHARGE DE LA PREUVE

L'aménagement de la charge de la preuve en matière civile constitue également un mécanisme important de lutte contre la discrimination. Cette procédure probatoire a été instituée en droit national par le biais de la loi du 28 juin 2001 transposant la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe. Elle permet un partage de la charge de la preuve entre le demandeur qui doit apporter des premiers indices, des faits qui permettent de présumer la discrimination et le défendeur qui doit opposer des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le Conseil d'Etat regrette que les auteurs n'aient pas précisé les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination et à l'instar de la loi belge admis les tests de situation et les données statistiques comme indices.

*

5. PROTECTION CONTRE LES RETORSIONS

Tant la directive 2000/43/CE que la directive 2000/78/CE imposent aux Etats membres l'introduction dans leur système juridique interne de mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. Les auteurs prévoient une telle protection pour le travailleur dans l'article 8 du projet No 5249. Le Conseil d'Etat insiste cependant sur le fait que ne sont pas uniquement visées les mesures de protection contre les rétorsions en matière de travail. La seule référence aux articles 1382 et 1383 du Code civil dans le tableau comparatif des textes ne saurait suffire à une transposition correcte qui requiert impérativement l'instauration de mesures de protection des victimes contre toutes sortes de représailles.

*

6. SANCTIONS

Selon les auteurs, de nouvelles dispositions pénales seraient devenues nécessaires pour renforcer le dispositif mis en place par la loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des incriminations illégales, en vertu d'une définition plus large du concept de la discrimination par les nouvelles directives.

Le Conseil d'Etat constate que les dispositions pénales proposées par les auteurs des projets sont calquées sur celles des articles 454 et suivants du Code pénal. A l'instar du Conseil d'Etat belge (avis No 30.462/2 du 16 novembre 2000 relatif à la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme), il désapprouve la méthode des auteurs d'introduire dans l'arsenal législatif deux définitions différentes de la discrimination.

Afin de garantir une protection efficace contre les discriminations, le Conseil d'Etat plaide pour l'approche la plus cohérente possible et recommande aux auteurs d'abandonner leur projet d'un nouveau dispositif de sanctions pénales concurrentes et de veiller à améliorer les articles du Code pénal portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales, en y apportant les aménagements nécessaires pour transposer correctement les deux directives.

D'ailleurs, les auteurs omettent de donner la précision nécessaire aux incriminations, de sorte que le Conseil d'Etat devrait s'opposer formellement au texte sous avis en vertu du principe de la légalité des incriminations.

En effet, en vertu du principe de la légalité des incriminations et des peines qui résulte de l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et des articles 12 et 14 de la Constitution, c'est pour le pouvoir législatif une obligation constitutionnelle de définir les faits qu'il érige en infraction en des termes suffisamment clairs, précis et prévisibles (cf. prédit avis du Conseil d'Etat belge du 16 novembre 2000, No 30.462/2). Le citoyen doit savoir à partir de la lecture du dispositif de la loi, quels actes ou omissions engagent sa responsabilité. La jurisprudence de la Cour constitutionnelle est suffisamment explicite quant à cette exigence.

Dans son avis du 23 janvier 1996 (*Doc. parl. No 4071¹*) relatif au projet de loi complétant le code pénal en portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales, le Conseil d'Etat avait déjà longuement insisté sur l'importance fondamentale de la définition de la discrimination au regard du principe de la légalité des incriminations, en arguant que la clarté de la définition ne pouvait que servir la sécurité juridique.

En s'appuyant sur ses observations formulées le 18 mars 1997 dans son avis complémentaire relatif au projet de loi susmentionné, le Conseil d'Etat souligne de nouveau que le dispositif législatif pénal, en dépit de son importance symbolique, n'est pas l'instrument le plus approprié pour combattre les discriminations et ceci entre autres en raison des difficultés de preuve que peut rencontrer la victime. En effet, la procédure pénale exige que l'intention soit prouvée, ce qui ne sera pas le cas des procédures civiles qui vont mettre en œuvre la procédure de partage de la charge de la preuve, dont la victime d'une discrimination peut se prévaloir pour établir les faits.

Dans son avis complémentaire du 18 mars 1997 susmentionné, le Conseil d'Etat avait „insisté avec force sur le fait que la répression ne peut pas constituer la seule réponse au fléau que constituent le

racisme, la xénophobie et toutes les autres formes de discrimination. Ce serait un leurre de croire que la justice pénale serait à même, à elle seule, de venir à bout de tels phénomènes. Le juge répressif peut tout au plus combattre les symptômes du mal, mais il n'est pas à même de l'éradiquer. A ces fins une sensibilisation de l'opinion publique dans son ensemble, combinée à des actions éducatives à l'effet de former en particulier les jeunes à la tolérance, est autant sinon même plus nécessaire".

Le Conseil d'Etat maintient entièrement son approche de l'époque et se permet d'ajouter qu'une politique progressiste consiste tant à prendre des mesures pour combattre la discrimination qu'à prendre des mesures préventives ainsi que des mesures pour promouvoir activement l'égalité non seulement de droit, mais aussi de fait.

*

7. ORGANISMES DE PROMOTION DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

La directive 2000/43/CE, article 13, oblige les Etats membres à créer un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement qui auront pour compétence d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Le corps du texte du projet de loi No 5248 reste muet sur l'institution d'une telle autorité indépendante et l'amendement séparé, évoqué seulement dans le tableau comparatif des textes annexé audit projet de loi et visant à transposer l'article 13 de la directive, n'est pas parvenu à ce jour au Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat estime pourtant que pour satisfaire à l'exigence de transposition de la directive dans le droit interne luxembourgeois, ledit amendement est indispensable et ce, sous peine d'opposition formelle.

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) sous l'égide du Conseil de l'Europe a élaboré des recommandations, désignées „principes de Paris“, qui définissent des normes minimales applicables pour la constitution d'organes d'égalité et rencontrent les exigences de la directive à cet égard. Ces principes sont les suivants:

- indépendance garantie par un cadre constitutionnel ou législatif;
- autonomie par rapport au gouvernement;
- pluralisme y compris le pluralisme de composition;
- un large mandat;
- des pouvoirs d'investigation adéquats;
- des ressources suffisantes.

En conclusion, le Conseil d'Etat invite les auteurs à se conformer dans l'élaboration du projet pour l'établissement d'un organe indépendant à ces recommandations.

Il résulte des développements qui précèdent que le Conseil d'Etat ne saurait marquer à l'heure actuelle son accord aux projets de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 7 décembre 2004.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5249/05, 5248/02

N^{os} 5249⁵
5248²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

PROJET DE LOI

portant 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

* * *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL POUR ETRANGERS

(1.2.2005)

Le présent avis prend position suite au dépôt le 21 novembre 2003 des deux projets de loi transposant les deux directives basées sur l'article 13 du traité de l'Union européenne, à savoir:

- la directive 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
- la directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

1. La situation juridique générale est très compliquée. Ceci est dû au fait de la survivance de la loi de 1997 contre les discriminations, qui a été incorporée au code pénal, ainsi que de deux lois à voter en matière d'anti-discrimination, qui ont un champ d'application différent. La confusion entre les situations risque d'être très forte.

2. Un point très important concerne l'emploi du mot „race“. Dans la mesure où l'emploi de ce mot peut induire une acceptation au moins tacite de l'existence de races différentes – donc potentiellement inégales – et de théories racistes, telles qu'on en a connu durant l'histoire, il nous apparaît crucial de donner suite au considérant No 6 de la directive 2000/43, selon lequel „L'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot „race“ dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories“.

Le CNE suggère soit de suivre le législateur belge, qui utilise les termes „prétendue race“, soit de mettre le mot race entre guillemets. Cet ajout d'un adjectif ou de guillemets devrait être incorporé également dans les textes existants (code pénal).

3. Nous saluons le fait que les définitions contenues dans la directive aient été reprises telles quelles, avec introduction du concept de discrimination indirecte, ainsi que ceux de harcèlement et d'incitation à la discrimination.

4. De même, l'introduction en droit luxembourgeois de la possibilité d'actions positives à mener doit être saluée. L'introduction de dispositions relatives à l'exception liée à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante et du partage de la charge de la preuve est conforme à la directive.

5. Le même commentaire vaut pour la possibilité d'intenter des actions en justice par l'intermédiaire des syndicats et pour ce qui est de la protection des victimes contre les rétorsions.

6. Le CNE déplore cependant la différenciation de traitement politique entre les deux projets de loi tendant à transposer les deux directives 2000/43 et 2000/78. D'après les renseignements obtenus en effet, seul le projet de loi concernant la directive 2000/78 serait encore au programme du législateur avant les élections législatives de 2004, et non pas celui concernant la directive 2000/43. (Il est dès lors étonnant qu'un secteur soit privilégié par rapport à un autre.) Le CNE ne comprend pas cette logique, **alors que la directive 2000/43 aurait dû être transposée en juillet 2003, tandis que l'autre était à transposer en décembre 2003.**

7. Nous saluons l'inclusion des interdictions de discrimination **fondée notamment sur le sexe, la „race“, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.**

8. Toutefois, il **n'est pas conforme** que l'article 3 de la directive, incluant également le secteur public, n'ait pas été transposé correctement: ce secteur est formellement exclu du projet de loi (article 2), au motif que les régimes privé et public sont trop disparates et que la transposition de la directive 2000/78 est assurée par le ministère de la Fonction Publique par le biais du projet de loi 5149 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat (commentaire des articles).

Or d'une part, il n'est pas compréhensible pourquoi l'interdiction de la discrimination se heurterait à la disparité des secteurs privé/public. D'autre part, le projet de loi 5149 ne fait aucune allusion, même lointaine, au principe d'égalité de traitement.

9. **Le CNE** salue le fait qu'une résiliation du contrat de travail fondée sur une discrimination raciale ou ethnique, soit considérée comme illégal et permette de saisir la juridiction du travail pour licenciement abusif.

Le législateur a également – à la satisfaction du **CNE** – introduit une disposition d'après laquelle toute clause discriminatoire est nulle et non avenue (article 11). De même, les dispositions protectrices des représailles sont à saluer.

10. Enfin, s'il est de bon ton d'avoir permis **aux associations sans but lucratif et organisations syndicales** de soutenir une personne discriminée, il est dommage que le législateur n'ait pas fait en sorte que la loi modifiée du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail soit modifiée pour qu'il soit obligatoire d'insérer dans toute convention collective une déclaration contre les pratiques discriminatoires basées sur la „race“ ou l'origine ethnique, alors qu'une telle obligation existe déjà pour le harcèlement sexuel.

5249/06

N° 5249⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

- 1. 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;**
- 2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;**
- 3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

* * *

RETRAIT DU ROLE DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PREMIER MINISTRE**

(30.11.2005)

Monsieur le Premier Ministre,

J'ai l'honneur de vous informer qu'en la séance publique de ce jour la Chambre des Députés a décidé de retirer du rôle le projet de loi No 5249 portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

J'adresse copie de la présente à Madame Octavie Modert, Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement.

Veillez croire, Monsieur le Premier Ministre, à l'assurance de ma très haute considération.

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

Service Central des Imprimés de l'Etat