



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5518

Projet de loi portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Date de dépôt : 22-11-2005

Date de l'avis du Conseil d'État : 21-03-2006

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
06-11-2006	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
22-11-2005	Déposé	5518/00	<u>7</u>
27-01-2006	Avis de la Chambre de Travail (27.1.2006)	5518/01	<u>27</u>
21-02-2006	Avis de la Chambre des Employés Privés (21.2.2006)	5518/02	<u>30</u>
21-03-2006	Avis du Conseil d'Etat (21.3.2006)	5518/03	<u>39</u>
22-05-2006	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (22.5.2006)	5518/05	<u>52</u>
31-05-2006	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	5518/04	<u>61</u>
20-06-2006	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (20.6.2006)	5518/06	<u>73</u>
07-07-2006	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) : Monsieur Aly Kaes	5518/07	<u>78</u>
14-07-2006	Refus de la dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (14.7.2006)	5518/08	<u>99</u>
27-09-2006	Nouvelle version du projet de loi 1) Dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat au Président de la Chambre des Députés (27.9.2006) 2) Exposé des motifs 3) Texte du nouveau projet de loi < [...]	5518/09	<u>102</u>
04-10-2006	Amendements gouvernementaux 1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (4.10.2006) 2) Texte des amendements 3) Commentaire de [...]	5518/10	<u>114</u>
10-10-2006	Avis du Conseil d'Etat (10.10.2006)	5518/11	<u>119</u>
12-10-2006	Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (12.10.2006)	5518/12	<u>122</u>
17-10-2006	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) : Monsieur Aly Kaes	5518/13	<u>125</u>
27-10-2006	Avis complémentaire de la Chambre de Travail (27.10.2006)	5518/14	<u>137</u>
14-11-2006	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (14-11-2006) Evacué par dispense du second vote (14-11-2006)	5518/15	<u>140</u>
31-12-2006	Publié au Mémorial A n°207 en page 3584	5518,5583	<u>143</u>

Résumé

Projet de loi 5518

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées ;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

Le projet de loi transpose en un seul texte 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 et 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.

Les deux directives établissent des normes qui garantiront à travers toute l'Union européenne un niveau commun de protection contre les discriminations.

Le projet de loi interdit formellement toute forme de discrimination, directe ou indirecte, basée notamment sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie.

En ce qui concerne l'appartenance ou non à une race ou à une ethnie, le projet de loi va plus loin que le législateur européen dans la mesure où il retient ce motif de discrimination peu importe que l'appartenance ou la non-appartenance à une race ou une ethnie soit réelle ou fictive. Il suffit que cette distinction habite l'esprit du raciste.

Le projet de loi définit la discrimination directe et la discrimination indirecte.

D'après le texte, on parle de discrimination *directe* 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 base de l'un des motifs de discrimination susmentionnés, alors qu'une discrimination *indirecte* se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à une autre personne pour les mêmes motifs que ceux invoqués précédemment, et sans que ce critère ou cette pratique ne puisse être objectivement justifiée par un objectif légitime et que la réalisation de cet objectif implique des moyens appropriés et nécessaires.

Le harcèlement en tant que forme de discrimination est intégré dans le dispositif légal. En effet, d'après le projet de loi sous rubrique, « le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à un des motifs y visés 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 ».

Une telle inclusion permettra à la victime d'introduire une action en réparation, et cela même en dehors de toute relation de travail. Le harcèlement ne se limite pas non plus à des conduites répétées. Un comportement ou un acte isolé suffit, dès lors qu'il est grave.

Le champ d'application du projet de loi inclut l'emploi et le travail, la protection sociale y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services, y compris en matière de logement. L'interdiction de discrimination s'applique ainsi de manière générale à un ensemble relativement vaste de secteurs et d'activités.

Sont concernées par les dispositions du projet de loi sous examen, toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics.

A noter que les fonctionnaires et autres agents de l'Etat sont exclus du champ d'application des dispositions du projet de loi sous rubrique ayant trait aux conditions d'accès à l'emploi, ainsi qu'aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. Ces dispositions contre la discrimination dans ces domaines seront incluses dans le projet de loi 5583 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Ce projet est en cours d'instruction par la commission parlementaire compétente de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Média et des Communications.

Le projet de loi prévoit également que, par exception au principe de l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge, dans certaines circonstances ayant par exemple trait aux objectifs légitimes de politique de l'emploi, de marché du travail ou encore de formation professionnelle, des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être justifiées.

Le projet de loi prévoit la possibilité d'introduire des actions positives c.-à-d. des mesures spécifiques destinées à compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés. Il prévoit également des actions positives spécifiques ayant pour but de promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées.

Conformément aux exigences des directives sub-mentionnées, des clauses de protection des personnes victimes ou témoins d'un acte ou d'un comportement discriminatoires sont intégrées dans le projet de loi afin de protéger ces personnes de représailles.

Le projet de loi contient également des dispositions mettant en matière de non-discrimination tout travailleur concerné à l'abri d'un licenciement. Le travailleur concerné se voit reconnaître le droit d'agir en justice et de demander aux juridictions compétentes la nullité du licenciement et son maintien voire sa réintégration au poste de travail.

Le projet prévoit aussi des voies de recours qui peuvent être exercées par la personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, mais également par des associations sans but lucratif, renforçant de ce fait le droit d'agir en justice de ces dernières.

En ce qui concerne la charge de la preuve, le demandeur doit apporter les premiers indices, les faits qui font présumer la discrimination à son égard, le défendeur doit, quant à lui, prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Il s'agit d'un mécanisme important de lutte contre la discrimination.

Enfin le projet de loi sous rubrique institue un « Centre pour l'égalité de traitement » qui a pour missions, entre autres, d'émettre des avis ainsi que des recommandations sur des questions liées à des discriminations telles que visées par le projet de loi sous rubrique ou encore à apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination.

5518/00

N° 5518**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

*(Dépôt: le 22.11.2005)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (10.11.2005)	2
2) Texte du projet de loi	2
3) Exposé des motifs	8
4) Commentaire des articles	10

*

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 à la Chambre des Députés le projet de loi portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées; 4. 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 2005

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

TITRE I

Le principe de l'égalité de traitement

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 fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou 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, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et le 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 visés 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 à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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;
- 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 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 et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

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

Actions positives

Art. 3.– 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).

Chapitre II – Dispositions spéciales

Champ d'application des dispositions spéciales

Art. 4.– (1) Le présent chapitre s'applique uniquement 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 une formation en entreprise relevant d'un des deux statuts susmentionnés, ainsi qu'aux travailleurs indépendants en ce qui concerne les conditions d'accès aux activités non salariées, à l'exclusion des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier, qui n'est pas de droit privé, notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

(2) Dans le cadre du champ d'application défini ci-dessus, le principe de l'égalité de traitement 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. 5.– (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 et aux pratiques existant à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, 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. 6.– 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.

Mesures spécifiques

Art. 7.– En ce qui concerne les 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 directe ou indirecte.

Chapitre III – Voies de recours et application du droit

Voies de recours

Art. 8.– Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le Ministre ayant la justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Art. 9.– En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article 2, paragraphe (1), de la présente loi les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent.

(1) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 41 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles 4 et 6 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Charge de la preuve

Art. 10.– (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 8 qui précède ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article 9, paragraphe (2), qui précède ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 41 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail conformément et dans les limites de l'article 9, paragraphe (1), qui précède, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

Protection contre les rétorsions

Art. 11.– Le travailleur tel qu'il est défini à l'article 4 de la présente loi 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.

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.

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, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Chapitre IV – Dispositions finales

Sanctions

Art. 12.– Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Dispositions pénales et modificatives

Art. 13.– (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

„Constitue une discrimination toute distinction directe ou indirecte opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction directe ou indirecte opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.“

(2) Le paragraphe 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

„7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.“

(3) Dans les paragraphes 1 à 3 de l'article 457 du code pénal le terme „discrimination“ est remplacé par les termes „différenciation de traitement“.

(4) Les paragraphes 4 et 5 de l'article 457 du code pénal sont remplacés par un nouveau paragraphe 4 de la teneur suivante:

„aux différenciations de traitement fondées sur la nationalité, sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et au droit de vote des ressortissants de pays tiers et 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 lorsque leur nationalité est déterminante de l'entrée, du séjour ou de l'exercice du droit de vote au pays.“

Art. 14.– (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

„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 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 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.“

Disposition abrogatoire

Art. 15.– L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est abrogé.

Exécution

Art. 16.– L’Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l’application des articles 2, paragraphe (1), points a), b), c) et d) et des articles 4 à 7 de la présente loi.

TITRE II

La création d’un centre pour l’égalité de traitement

Art. 17.– Il est institué un Centre pour l’égalité de traitement, désigné ci-après „le Centre“.

Art. 18.– Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d’analyser et de surveiller l’égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l’origine ethnique, le sexe, l’orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l’handicap et l’âge.

Art. 19.– Dans l’exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l’article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s’estiment victimes d’une discrimination visée à l’article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d’orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 20.– Le Centre est composé d’un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l’égalité de traitement. Dans l’exercice de leur mission, ils bénéficient d’une indemnité dont le montant sera fixé par le Gouvernement en Conseil.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 21.– Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d’Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 22.– Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu’ils remplacent.

Art. 23.– Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 24.– Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 25.– Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l’Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

*

EXPOSE DES MOTIFS

HISTORIQUE EUROPEEN

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 (ci-après „directive 2000/43/CE“):

- 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 (ci-après „directive 2000/78/CE“):

- 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.

*

HISTORIQUE DU PROJET

Le présent projet transpose par un seul texte 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 et 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 alors que dans une première approche l'intention était de transposer les deux directives par deux textes séparés, à savoir par les projets de loi Nos 5248 et 5249 déposés tous les deux le 21 novembre 2003.

En date du 7 décembre 2004 le Conseil d'Etat a émis un avis unique relatif aux projets en question.

Dans ses considérations générales la Haute Corporation a estimé qu'étant donné que les deux directives à transposer „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“, il serait utile d'analyser conjointement les deux projets et elle a invité le Gouvernement à adopter une approche horizontale et intégrée du dossier qui tenterait de réunir dans une loi unique sur l'égalité de traitement, tous les motifs de discrimination.

Suite à cet avis, le Conseil de Gouvernement, dans sa séance du 14 janvier 2005, a décidé d'instituer un comité de travail interministériel chargé de coordonner les travaux de transposition complète et correcte des deux directives en un projet unique.

Dans une composition restreinte (Ministère de la Justice et Ministère du Travail et de l'Emploi) ledit groupe de travail a élaboré deux avant-projets de textes fusionnant tous les deux les projets de loi existants mais dont le premier se limite à une transposition stricte des textes européens alors que le deuxième consiste en une approche plus large couvrant le champ d'application tel qu'il est défini dans la directive 2000/43/CE (qui elle se limite cependant à la discrimination pour race et origine ethnique) ainsi que tous les motifs de discrimination prévus par la directive 2000/78/CE (dont le champ d'application est au contraire limité au travail et à l'emploi).

Lors de sa séance du 4 février 2005, le Conseil de Gouvernement s'est exprimé en faveur de l'approche plus large et a demandé au groupe de travail de finaliser cette version du texte.

*

CONTENU DU PROJET

Le présent projet de loi définit le „principe de l'égalité de traitement“ comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique.

Ainsi, par sa définition large du principe de l'égalité de traitement, le projet ne se limite pas à assurer la transposition en droit luxembourgeois des directives européennes mais il inclut d'autres motifs de discrimination dans la loi et étend ainsi son champ d'application *ratione materiae* à toutes les relations entre êtres humains.

Toutefois, les relations de travail sont spécialement traitées dans un chapitre particulier, pour ainsi éviter toute discrimination dans les relations de travail tout en acceptant exceptionnellement une différence de traitement fondée sur un des motifs de discrimination couverts par le projet.

De plus, le projet précise que le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures ou de dispositions spécifiques, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées.

Concernant les voies de recours et l'application du droit, il y a lieu de souligner que des associations sans but lucratif bien définies ainsi que les syndicats, dans des cas de discrimination limitativement énumérés, peuvent exercer les droits reconnus à la victime devant les juridictions civiles et administratives.

Enfin, le projet crée un centre pour l'égalité de traitement pouvant être considéré comme organisme de promotion de l'égalité de traitement qui est compétent non seulement pour les discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique, mais peut également connaître des discriminations fondées sur le sexe.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE I

Le principe de l'égalité de traitement

Chapitre I – Dispositions générales

Définitions

Article 1

Dans le paragraphe (1) de l'article 1 du projet la définition du „principe de l'égalité de traitement“ inclut tant les motifs de discrimination directe et indirecte prévus par l'article 2 de la directive 2000/43/CE que par l'article 2 de la directive 2000/78/CE sans pour autant limiter le champ d'application pour certains de ces motifs.

Ainsi le projet ne se limite pas à assurer la transposition en droit luxembourgeois des directives européennes mais il inclut d'autres motifs de discrimination dans la loi et étend ainsi le champ d'application *ratione materiae* à l'ensemble des motifs de discrimination prohibés aux secteurs et activités visés par la directive 2000/43/CE.

Contrairement aux libellés des articles 2 des directives en question, le présent projet retient comme motif l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une race ou ethnique pour indiquer que cette distinction habite uniquement l'esprit du raciste et n'est pas conforme à la réalité.

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 les deux directives à transposer.

Dans l'approche adoptée sous le paragraphe (1), la liste des motifs de discrimination est complétée.

Le paragraphe (3) reprend le libellé des paragraphes (3) des articles 2 des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE tout en faisant référence aux dispositions nationales spécifiques pouvant exister dans le domaine du harcèlement.

Le paragraphe (4) de l'article 1er élargit le concept de discrimination à tout comportement enjoignant à une autre personne de pratiquer une discrimination fondée sur un des motifs énumérés au paragraphe (1) de l'article 1er du projet.

Champ d'application

Article 2

Le paragraphe (1) de l'article 2 précise que la future loi s'appliquera à tous les auteurs potentiels, qu'ils soient publics ou privés, personnes physiques ou morales (y compris les organismes publics). En plus il définit le champ d'application de la loi en faisant un amalgame entre les dispositions prévues par les paragraphes (1) des articles 3 des deux directives.

Le paragraphe (2) prévoit une exception par rapport au champ d'application.

De manière générale il faut préciser que les différences de traitement fondées sur la nationalité ne sont pas visées par les directives à transposer et il s'agit en l'espèce de garantir l'application légale des dispositions nationales relatives à l'entrée et au séjour des travailleurs étrangers dont notamment celles relatives au permis de séjour et au permis de travail.

Le paragraphe (3) est destiné à conférer un caractère plus général à l'exclusion des fonctionnaires et autres agents de l'Etat que l'article 4 qui suit afin de tenir entre autres compte du fait qu'il y a lieu d'englober dans le champ de l'exclusion les conditions de recrutement des personnes désirant accéder à l'un de ces statuts.

Il faut noter que les employés publics qui sont assimilés aux fonctionnaires de l'Etat ou aux employés de l'Etat sont implicitement visés par cette exclusion. En effet, comme cette assimilation est opérée par les lois respectives, il n'est pas nécessaire de mentionner spécialement ces agents.

Actions positives

Article 3

Pour aider à promouvoir l'égalité de traitement des mesures spécifiques peuvent être introduites afin de compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés par le présent projet.

Chapitre II – Dispositions spéciales

Champ d'application des dispositions spéciales

Article 4

Le présent chapitre contient des dispositions particulières qui ne sont pas applicables „à toutes les personnes tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics“ prévues par l'article 2 (1) du projet.

En effet, il transpose les dispositions spécialement applicables au domaine du travail et de l'emploi contenues dans la directive 2000/78/CE tout en limitant son champ d'application aux seuls employés et ouvriers de droit privé ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi ainsi qu'aux travailleurs indépendants en ce qui concerne l'accès aux activités non salariées.

Pour 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.

Le paragraphe (2) de cet article 4 dispose que dans le cadre des relations de travail le principe de l'égalité de traitement 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.

Cette exclusion, qui vise notamment les allocations de chômage, ne figure pas à l'article 2 du projet étant donné qu'elle n'est pas prévue par la directive 2000/43/CE mais uniquement par celle portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive 2000/78/CE).

Exigences professionnelles

Article 5

Le paragraphe (1) de l'article 5 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).

Le paragraphe (2) de l'article 5 tient compte du fait que 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 eu 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 loi en se basant sur les principes généraux du droit du travail et sur les pratiques existant à la date de l'entrée en vigueur de la future loi.

Ainsi, la possibilité de créer de nouvelles restrictions à la liberté de religion et d'expression est exclue.

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 5 (2) du projet ne fait que consolider légalement les pratiques nationales existantes sans rien changer à la situation de fait actuelle.

Article 6

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 6 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 6 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 des jeunes ou le salaire social minimal pour jeunes. Les conditions de licenciement visées par la directive ne sont pas reprises par le projet alors 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 6 (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).

Mesures spécifiques

Article 7

Le présent article 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 article 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*.

Chapitre III – Voies de recours et application des droits

Voies de recours

Article 8

Afin de transposer l'article 7(2) de la directive 2000/43/CE et 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, une procédure devant les juridictions civiles ou administratives pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes.

Le présent projet de loi renforce le droit d'agir en justice des associations sans but lucratif en accordant à celles qui remplissent les conditions prévues à l'article 8 le droit d'agir devant les juridictions civiles ou administratives.

Le droit des associations sans but lucratif d'intenter une action devant une juridiction civile ou administrative en raison d'une discrimination au sens de l'article 1er est ainsi soumis aux conditions suivantes: elles doivent être d'importance nationale, avoir acquis la personnalité juridique depuis au moins 5 ans à compter de la date des faits constitutifs d'une telle discrimination et avoir reçu l'agrément du Ministre de la Justice.

En outre, elles doivent avoir pour objet statutaire la lutte contre une discrimination telle que définie par l'article 1er du projet de loi et avoir subi un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre.

Leur droit d'action est valablement intenté, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral à agir.

Toutefois en cas de discrimination envers une ou plusieurs personnes considérées individuellement, l'action de l'association, intentée par voie principale, ne pourra être valablement exercée au nom des victimes que si celles-ci ont donné leur accord écrit et exprès à l'association.

Article 9

Cet article prévoit des voies de recours supplémentaires en ce qui concerne l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi.

Le paragraphe (1) consacre le principe du droit d'intervention des syndicats parties signataires d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, dans toute procédure intentée par une personne individuelle du fait d'un de ces contrats 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.

Le paragraphe (2) concerne 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 en cas d'action intentée par l'organisation syndicale par voie principale.

Les paragraphes (1) et (2) sont établis en parallélisme avec les dispositions prévues dans la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail 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.

Charge de la preuve

Article 10

L'article 10 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 donnée ou encore qu'elle appartient à une race ou origine ethnique déterminée.

Dans ce contexte il y a lieu de préciser que le renversement de la charge de la preuve visé ci-dessus s'applique également en cas d'action engagée par une association sans but lucratif telle que visée à l'article 8 du projet ou par un syndicat tel que visé par l'article 9 (2) du même texte.

Etant donné le très vaste champ d'application du présent projet, il n'est pas possible de préciser avec exactitude les faits qui permettront de constater une discrimination telle que définie à l'article 1er sans courir le risque d'un oubli quelconque.

Conformément au paragraphe (3) de l'article 8 de la directive 2000/43/CE et au paragraphe (3) de l'article 10 de la directive 2000/78/CE, l'article 10 du projet dispose dans son paragraphe (2) que les règles relatives à la charge de la preuve développées au paragraphe (1) ne s'appliquent pas aux procédures pénales.

Protection contre les rétorsions

Article 11

L'article 11 tient compte du fait que 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 11 alinéa 1, les représailles émanant de l'employeur en réponse à une protestation, un refus, une plainte interne ou une action en justice.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 11 du projet, les mêmes dispositions doivent s'appliquer aux personnes qui apportent leur témoignage sur les actes de discrimination.

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.

L'alinéa 3 de l'article 11 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.

Cet alinéa 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.

De manière générale il y a lieu de souligner qu'en cas de rétorsions exercées contre la victime d'une discrimination de la part de l'auteur de la discrimination, les articles 1382 et 1383 du code civil sont applicables sur le fondement de la faute.

Les infractions pénales sont punissables en vertu des règles du code pénal.

Chapitre IV – Dispositions finales

Sanctions

Article 12

L'article 12 du projet reprend le libellé de l'article 14 b) de la directive 2000/43/CE et de l'article 16 b) de la directive 2000/78/CE.

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.

Dispositions pénales et modificatives

Article 13

L'article 13 traite des dispositions pénales.

L'article 13 (1) a pour objet de modifier l'article 454 du code pénal en ce sens qu'il précise que les distinctions opérées entre les personnes physiques ou morales à raison des différents motifs ne peuvent constituer une discrimination ni directe, ni indirecte.

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 avait le mérite de permettre une répression de toute discrimination fondée sur différents motifs, mais le présent projet de loi va plus loin en ce sens qu'il traduit en droit positif une définition plus large du concept de discrimination au sens de l'article 1.

Le respect du principe de l'égalité de traitement au sens du présent projet de loi permet une protection plus efficace des victimes de discriminations par le biais de l'interprétation extensive du concept de discrimination, visant tant la discrimination directe qu'indirecte. Il y a lieu de se référer aux définitions visées à l'article 1 de ce projet de loi.

En outre, les auteurs du projet de loi ont ajouté l'âge comme motif de discrimination aux autres motifs prévus à l'article 454 du code pénal.

L'article 13 (2) a pour objet de modifier l'article 455 du code pénal.

Son champ d'application est élargi par la modification du paragraphe 7 de cet article qui se limitait initialement aux offres d'emploi soumises à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.

Par le nouveau projet de loi toute discrimination visée à l'article 454 du code pénal, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes, est punie d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 euros à 25.000 euros ou de l'une de ces deux peines seulement, lorsqu'elle consiste:

„7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.“

Les auteurs du projet de loi aimeraient attirer l'attention sur le fait que l'article 2 du projet de loi s'applique tant aux personnes publiques que privées, physiques ou morales.

En droit luxembourgeois il n'existe pas de responsabilité pénale de la personne morale en soi, de sorte que celle-ci ne peut être rendue responsable d'une infraction pénale.

Cette thèse est une application de deux principes fondamentaux du droit pénal: 1° – pas de responsabilité pénale sans faute; pas de faute sans volonté libre et consciente; – 2° Principe de la personnalité des peines: une peine ne peut frapper que celui qui a commis personnellement une infraction et non pas ceux qui lui sont attachés par des liens sociaux.

Bien que toutefois la personne morale, elle-même, ne soit pas pénalement responsable, il n'en reste pas moins que les agents de l'Etat qui agissent de façon illégale peuvent être punis.

En effet, si une infraction est perpétrée par l'organe d'une personne morale, cette infraction sera imputable à son auteur individuellement.

Ceci est prévu par l'actuel article 456 du code pénal qui traite de la responsabilité des personnes dépositaires de l'autorité publique, mais non de l'autorité publique en soi.

L'article 13 (3) a pour objet de remplacer les termes de „discrimination“ par les termes de „différenciation de traitement“ dans les points 1) à 3) de l'article 457 du code pénal. En effet, le terme „discrimination“ a une connotation quelque peu péjorative, de sorte qu'il est opportun de le remplacer dans ce contexte par le terme „différenciation de traitement“.

En outre, l'article 13 (4) a pour objet de procéder à une modification des paragraphes 4 et 5 de cet article.

Cette modification fait suite à de nombreuses critiques d'organismes internationaux au sujet du libellé du paragraphe 5.

En effet, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance a critiqué encore récemment le Luxembourg notamment dans son deuxième rapport du 13 décembre 2002 (CRI (2003) 38) au sujet de la rédaction du paragraphe 5 de l'article 457 du code pénal en ce que celui-ci prévoit une clause générale selon laquelle „l'interdiction de la discrimination ne s'applique pas aux différenciations de traitement prévues par ou découlant d'une autre disposition légale“.

Il s'agit de ce fait de circonscrire le champ d'application du paragraphe 5 de l'article 457 du code pénal qui semble trop général.

Par la modification des termes des paragraphes 4 et 5 de l'article 457 du code pénal ces critiques devraient devenir sans objet.

L'article 13 (4) du projet de loi a pour objet de fusionner les §4 et 5 de l'article 457 du code pénal. Le §4 vise les discriminations fondées sur la nationalité lorsque celle-ci est déterminante pour l'exercice des droits d'entrée, de séjour et de vote au pays par les étrangers. Le §5 contenait, avant sa modification par le projet de loi No 5248, une clause générale autorisant les différenciations de traitement prévues par la loi. Plusieurs organisations internationales critiquant le caractère trop permissif du §5, le projet de loi No 5248 limitait la clause générale aux seules différenciations de traitement fondées sur la nationalité. Aussi a-t-il semblé nécessaire de revoir le champ d'application partiellement double de ces deux paragraphes.

Le présent projet de loi vise à transposer 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. La directive, comme l'explique son article 3§2, ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité, et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée et au séjour des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides sur le territoire des Etats membres, et de tout traitement juridique découlant de leur statut juridique. Cette terminologie peut être utilisée pour circonscrire le champ d'application de l'article commenté, tout en gardant la qualité de nationalité „déterminante“ du §4 de l'article 457 pour fonder les différences de traitement lorsque celles-ci s'avèrent nécessaires.

Par la modification des termes de l'article 457 du code pénal, toute différenciation de traitement fondée sur la nationalité sera sanctionnable, sauf si elle résulte du traitement opéré sur le statut juridique d'un ressortissant de pays tiers ou apatride dans le cadre des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et au droit de vote de ce dernier, et que sa nationalité est déterminante de cette „discrimination“.

Article 14

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 14 du projet complète l'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées par un nouvel alinéa qui oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour permettre à une personne handicapée 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 alinéa de l'article 8 de la loi du

12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées dispose que cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution de la loi du 12 septembre 2003 précitée.

Afin d'éliminer toute discrimination des personnes handicapées en matière de rémunération, l'abrogation prévue au paragraphe (2) 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 personnes handicapées par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Disposition abrogatoire

Article 15

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 14 du projet et que par ailleurs il n'a jamais trouvé d'application.

Exécution

Article 16

L'article 16 prévoit la surveillance de l'exécution du futur texte de loi en ce qui concerne son article 2, paragraphe (1), points a), b), c) et d) ainsi que des articles 4 à 7 figurant au chapitre II du présent projet.

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

TITRE II

La création d'un centre pour l'égalité de traitement

Article 17

Cet article vise à transposer en droit national une obligation prévue à l'article 13 de la directive 2000/43/CE qui impose aux Etats membres de l'Union européenne la mise en place d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.

Article 18

Cet article délimite le champ des missions du Centre qui est compétent non seulement pour les discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique, conformément aux exigences de la directive 2000/43/CE, mais qui peut également connaître des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge. Il est proposé d'étendre le champ d'action du Centre à des formes de lutte contre la discrimination autres que celles prévues dans la directive 2000/43/CE, ceci afin de tenir compte des dispositions de la directive 2000/78/CE et de la directive 2002/73/CE 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 professionnelle. Cette dernière directive devra être transposée pour le 5 octobre 2005.

Article 19

L'article 19 décrit les moyens dont dispose le Centre pour promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes. Ainsi, le Centre est compétent pour analyser la situation existante, pour étudier les solutions possibles et pour assister les victimes d'une discrimination. Il examine les opportunités pour améliorer les procédures existantes et pour garantir une protection adéquate des victimes.

Bien que le Centre n'intervienne pas directement au profit des victimes d'une discrimination, il représente pour celles-ci un interlocuteur important à travers ses fonctions de conseil et d'orientation. Il assume sa mission de façon consultative et avec la distance requise pour apprécier avec objectivité les dispositifs, les structures et les procédures en place.

Article 20

Les cinq membres du Centre constituent une équipe collégiale. La création d'une structure de cinq membres garantit une composition multidisciplinaire et pluraliste. L'article définit en outre les critères de nomination des membres qui sont choisis parmi des hommes et des femmes qui ont acquis une qualification leur permettant d'assumer les missions confiées au Centre. Afin de souligner le caractère indépendant de cette structure collégiale, la Chambre des Députés est appelée à porter son choix sur les membres du Centre qui seront ensuite nommés par le Grand-Duc.

Article 21

Cet article exclut certains mandats incompatibles avec la qualité de membre du Centre pour l'égalité de traitement.

Article 22

L'article règle la situation qui se présente lorsqu'un membre du Centre n'est pas en mesure d'achever son mandat de cinq ans.

Article 23

Afin de garantir aux membres du Centre une certaine liberté dans l'organisation de leur travail, le législateur leur donne la possibilité d'adopter un règlement intérieur pour définir les procédures de fonctionnement interne.

Article 24

La rédaction annuelle d'un rapport d'activités constitue un point essentiel des travaux du Centre qui a ainsi la possibilité de donner une publicité significative à son action. Le rapport annuel permet en outre de disposer d'une vue d'ensemble sur les principaux problèmes de discrimination auxquels les personnes se trouvent confrontées.

Article 25

Afin d'assurer une présence permanente pour accueillir les doléances des citoyens, le Centre sera doté d'un secrétariat.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/01

N° 5518¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **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

(27.1.2006)

Par lettre en date du 15 novembre 2005, réf.:FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées; 4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

D'un point de vue formel, notre chambre félicite le gouvernement d'avoir intégré les deux directives dans un seul projet de loi tout en faisant de l'égalité de traitement dans les relations de travail un chapitre à part.

D'un point de vue matériel, il y a lieu de constater que tant le champ d'application *ratione materiae* que le champ d'application *ratione personae* des deux directives ont été étendus dans la mesure où, d'une part, les dispositions antidiscriminatoires en matière d'emploi et de travail prévues dans la directive 2000/78/CE ont été étendues à toute autre situation et personne et, d'autre part, dans la mesure où les dispositions antidiscriminatoires concernant la race ou l'origine ethnique ont également été étendues en matière d'emploi et de travail.

Toutefois, notre chambre aimerait rappeler quelques-unes des remarques qu'elle avait formulées dans son avis 67/2003 du 13 février 2004 au sujet du projet de loi portant transposition de la directive 2000/78/CE et qui, malgré tout, maintiennent leur pertinence.

1. Faire table rase de la pléthore de textes existant en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination entre hommes et femmes!

Notre chambre aurait préféré que le législateur eût profité de l'occasion de procéder à la suppression des textes de loi actuels – pour ne citer que la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail ainsi que la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe – sinon, à défaut, dans la mesure où cela aurait été nécessaire, à l'intégration de ceux-ci dans le présent projet de loi.

Il est en effet malsain lorsque le justiciable peut ou doit se référer à des textes de loi divergents dont la finalité – la protection contre les discriminations – est la même.

2. Le critère „d'importance nationale“ des associations sans but lucratif: un critère flou!

Notre chambre propose de biffer l'expression „d'importance nationale“ à l'article 8 du projet de loi qui, faute d'explication, est difficilement à déterminer et qui, du point de vue juridique, n'apporte aucune plus-value à l'a.s.b.l. du moment qu'elle jouit de la personnalité juridique et a été agréée par le ministre de la Justice.

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 27 janvier 2006

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

5518/02

N° 5518²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **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

(21.2.2006)

Par lettre du 15 novembre 2005, 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 transpose par un seul texte la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du 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. La directive (2000/43/CE du Conseil) interdit la discrimination raciale et ethnique dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale et des soins médicaux, ainsi qu'en ce qui concerne l'accès aux biens et aux logements.

La seconde directive (2000/78/CE du Conseil) interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail.

3. 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.

4. Il était initialement prévu de transposer les deux directives par deux textes séparés.

5. La décision de fusionner les deux directives en un seul projet de loi de transposition a été prise suite à l'avis du Conseil d'Etat relatif aux premiers projets de loi.

Le Conseil d'Etat relevait notamment le manque de transparence des deux textes, dont le premier ne contient qu'un seul motif de discrimination mais un champ d'application très large, et le second, à l'inverse, plusieurs motifs de discrimination, mais un champ d'application très restreint.

Le Conseil d'Etat s'est par conséquent exprimé pour une approche intégrée, préconisant l'adoption d'une loi unique sur l'égalité de traitement qui englobe tous les motifs de discrimination, de façon à créer un cadre juridique unique et harmonisé, plus cohérent et plus transparent, garantissant ainsi une lutte optimale contre les discriminations.

Le Conseil d'Etat rappelait ensuite dans son avis que si la transposition d'une directive implique certes l'obligation pour les Etats membres de respecter les exigences minimales posées par le texte européen, la mise en oeuvre nationale du texte permet néanmoins aux Etats d'introduire des dispositions plus favorables que celles inscrites dans la directive de base.

Dans cette optique et en suivant l'exemple de la Belgique, le Conseil d'Etat s'exprimait pour une approche très large dans la lutte contre les discriminations et proposait d'étendre le large champ d'application de la directive 2000/43/CE à tous les motifs de discrimination prévus par les deux directives.

6. Le législateur, entérinant l'avis du Conseil d'Etat, propose aujourd'hui un projet dont le champ d'application est celui défini dans la directive 2000/43/CE (qui elle se limite cependant à la discrimination pour race et origine ethnique) et dont les motifs de discrimination sont ceux fixés par la directive 2000/78/CE (dont le champ d'application est au contraire limité au travail et à l'emploi) et par la directive 2000/43/CE.

1. Egalité de traitement, synonyme d'absence de discrimination

7. Le projet de loi définit le „principe de l'égalité de traitement“ par „absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie“.

8. Les motifs de discrimination peuvent ainsi être:

- la religion ou les convictions,
- l'handicap,
- l'âge,
- l'orientation sexuelle,
- la race ou l'ethnie.

9. Le texte précise néanmoins que le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de certaines mesures spécifiques (actions positives) destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés ci-dessus.

10. Quant au concept de discrimination:

Suivant le Petit Robert, dictionnaire de la langue française, la discrimination est „l'action de distinguer l'un de l'autre“, voire „le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal“. La discrimination peut être raciale, sexiste, sociale etc.

11. Le projet sous avis, en suivant à la lettre les textes de base européens, opère une distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte:

- 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 ci-avant;
- 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 ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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 la promotion professionnelles, et les conditions de travail dispose en son article 2, que le „principe de l'égalité de traitement ... implique l'absence

de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial“.

La CEPL est d'avis que le législateur doit introduire les deux définitions de discrimination directe et indirecte posées par le projet de loi sous avis, dans la loi de 1981 susmentionnée.

12. Le texte précise ensuite que le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés 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.

13. De même, tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de tiers est considéré comme discrimination.

A l'image du droit pénal, le législateur sanctionne aussi sur le plan civil l'instigateur à la discrimination.

La CEPL ne peut qu'applaudir cette disposition.

2. Le champ d'application du principe de l'égalité de traitement

14. Le principe de l'interdiction de discrimination directe ou indirecte s'applique à toutes les personnes tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:

- a. les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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;
- 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.

Plusieurs remarques s'imposent pour la CEPL quant au champ d'application du projet:

- **Le projet sous avis couvre le secteur public et le secteur privé et interdit les discriminations dans huit grands domaines différents.**

Le projet exclut en matière de conditions d'accès à l'emploi les fonctionnaires et employés d'Etat, les stagiaires-fonctionnaires de l'Etat, ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.

Dans son avis relatif au projet de loi No 5249 portant transposition de la directive 2000/78/CE, la CEPL avait critiqué le fait que le projet s'appliquait exclusivement aux personnes du secteur privé. La CEPL avait réclamé un texte unique pour les secteurs privé et public au motif que la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi et du travail est conditionnée par l'homogénéité des dispositions et leur application uniforme dans les deux secteurs.

Le texte n'est donc en fin de compte pas complet et la CEPL réitère sa demande.

Elle demande par conséquent la suppression du point (3) de l'article 2 du projet de loi.

- **Quant au domaine d'application „affiliation et engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs“:**

La CEPL rappelle que le droit d'association et la liberté d'association syndicale sont des droits fondamentaux, inscrits comme tels dans notre Constitution.

Ainsi l'article 11 de la Constitution énonce-t-il en son alinéa 5: „La loi organise la sécurité sociale, la protection de la santé et le repos des travailleurs et garantit les libertés syndicales.“

Et l'article 26 de la Constitution précise: „La Constitution garantit le droit d'association, dans le respect des lois qui règlent l'exercice de ce droit, sans pouvoir le soumettre à une autorisation préalable.“

Si l'on considère que la liberté est le pouvoir d'agir sans aucune contrainte, la CEPL soulève la question de savoir si les dispositions du projet de loi ne mettent pas en cause le principe de la liberté syndicale et du libre droit d'association.

Est-il légitime de poser des limites et conditions aux organisations de travailleurs en ce qui concerne l'adoption de leurs membres, d'autant plus que l'adhésion à ces organisations se fait volontairement?

Si cela devrait néanmoins être le cas, la CEPL soulève alors une seconde question: pourquoi le texte se limite-t-il aux organisations salariales et patronales et autres organisations professionnelles? Pourquoi les autres associations comme les associations sans but lucratif ne font-elles pas partie du champ d'application du texte?

- Quant au domaine „protection sociale, y compris sécurité sociale et soins de santé“:

La CEPL souhaite une définition plus précise des notions protection sociale et soins de santé.

La formulation actuelle du projet permet par exemple de soulever la question suivante: est-ce que le projet de loi s'applique aux professionnels de la santé prestataires indépendants dans leurs relations avec leurs patients?

- Quant au domaine „éducation“:

La CEPL tient à souligner que la loi du 28 juillet 1969 portant approbation de la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, à Paris, le 14 décembre 1960, a déjà posé le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'éducation dans l'enseignement public ou privé.

3. Travail et emploi: dispositions spécifiques pour le secteur privé

15. Le domaine „travail et emploi“ est un des huit domaines couverts par le champ d'application du présent texte.

L'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi ou à la formation, les conditions d'emploi etc., est partant ancrée dans le futur texte de loi.

Notons qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas 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.

Le Luxembourg connaît uniquement des textes plus spécifiques comme en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail ou les articles du code pénal relatif au racisme, révisionnisme ou autres discriminations.

16. Tout comme le premier projet transposant la directive 2000/78/CE, le présent texte consacre un chapitre à des dispositions spéciales couvrant exclusivement les salariés (employés ou ouvriers), stagiaires, apprentis, bénéficiaires des mesures en faveur de l'emploi et travailleurs indépendants du secteur privé.

17. Le texte crée un régime dérogatoire, permettant:

1. une différence de traitement fondée sur un des motifs de discrimination définis par le texte, si
 - 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,
 - et pour autant que l'objectif soit légitime,
 - et que l'exigence soit proportionnée.
2. une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne dans le cas des activités d'église et autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la

religion ou les convictions, à condition que la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée,

3. une différence de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation fondée sur l'âge, lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, 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.

4. Les voies de recours et moyens d'action, garants de l'efficacité des règles de la lutte contre la discrimination

18. Le projet de loi permet des actions individuelles, mais aussi des actions collectives:

1. Les actions „individuelles“:

Une personne qui s'estime victime d'une discrimination, et qui établit soit elle-même,

soit par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif d'importance nationale habilitée à agir en vertu de l'article 8 du projet de loi,

soit par l'intermédiaire d'un syndicat justifiant de la représentativité nationale générale ou dans un secteur particulièrement important de l'économie nationale,

soit, si l'action naît d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, par l'intermédiaire d'une organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord,

les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, peut agir directement ou par l'intermédiaire d'une des organisations mentionnées ci-dessus devant les juridictions civiles ou administratives.

Seul l'établissement des faits incombe à la partie demanderesse. La charge de la preuve de l'absence de discrimination incombera à la partie défenderesse.

Si l'action est exercée par voie principale par une association ou une organisation syndicale pour le compte d'une personne individuelle, celle-ci doit expressément et par écrit déclarer ne pas s'y opposer.

Précisons pour finir que les organisations syndicales agiront exclusivement dans les domaines suivants: conditions d'accès à l'emploi, accès à l'orientation et à la formation professionnelle, conditions d'emploi et de travail, affiliation et engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou encore dans une organisation professionnelle.

2. Les actions collectives:

Une action collective est une action en justice exercée par une personne morale à but désintéressé pour la défense des intérêts à caractère collectif entrant dans son objet (Lexique des termes juridiques, Editions Dalloz).

- a. droits reconnus aux associations sans but lucratif d'importance nationale:

Le projet de loi permet aux associations sans but lucratif reconnues d'importance nationale, d'exercer devant les juridictions administratives ou civiles, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation du principe de l'égalité de traitement même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral, à condition que:

- leur activité statutaire consiste à combattre la discrimination,
- elles jouissent de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits,
- elles ont été préalablement agréées par le ministre de la Justice,
- les faits discriminatoires portent un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire.

Si les faits sont commis envers des personnes considérées individuellement, ces associations ne peuvent 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.

b. droits reconnus aux organisations syndicales en matière de travail et d'emploi:

En matière d'égalité de traitement en ce qui concerne le travail et l'emploi, le texte réserve certains droits aux organisations syndicales:

- action par voie d'intervention au bénéfice d'une organisation syndicale dans le cadre d'actions nées d'une convention ou d'un accord collectif:

Lorsqu'une action pour discrimination, née d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, est intentée par une personne liée par un de ces contrats ou accords collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut intervenir dans l'instance ainsi 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.

- action par voie d'intervention ou action par voie principale au bénéfice des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité „sectorielle“:

Celles-ci peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination 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.

Si 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.

Selon les auteurs du projet, ces dispositions sont établies en parallélisme avec les dispositions prévues dans la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.

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.

Il s'agit donc d'inciter les partenaires sociaux à créer des dispositions antidiscriminatoires concrètes dans les contrats et accords collectifs.

La CEPL approuve cette démarche.

5. Protection spéciale des travailleurs du secteur privé s'opposant ou protestant contre des mesures jugées discriminatoires

19. Conformément au texte européen, le projet précise qu'un 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, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucun travailleur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements contraires au principe de l'égalité de traitement ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire à cette protection contre des rétorsions, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit, la nullité devant être invoquée devant le tribunal du travail dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la résiliation.

6. Modification des dispositions pénales aux fins d'harmonisation des règles civiles et pénales

20. Le présent projet de loi va plus loin que le code pénal actuel en matière de discrimination en ce sens qu'il traduit en droit positif une définition plus large du concept de discrimination visant tant la discrimination directe qu'indirecte.

21. Le code pénal est donc modifié en ce sens qu'il est précisé que les distinctions opérées entre les personnes physiques ou morales à raison des différents motifs ne peuvent constituer une discrimination ni directe, ni indirecte.

22. En outre, les auteurs du projet de loi ajoutent l'âge comme motif de discrimination aux autres motifs prévus au code pénal.

23. L'article 454 du code pénal est modifié en ce sens.

24. L'article 455 du même code, prévoyant les peines en matière de discrimination (emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende de 251 euros à 25.000 euros ou une de ces deux peines seulement), est élargi en matière de travail et d'emploi.

Désormais toute discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes, est punie lorsqu'elle consiste à subordonner l'accès au travail, l'accès à tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments discriminatoires visés à l'article 454 du code pénal.

25. Actuellement, le code pénal se limite aux offres d'emploi soumises à une condition discriminatoire.

7. Création d'un Centre pour l'égalité de traitement

26. Conformément à la directive 2000/43/CE, le projet crée un Centre pour l'égalité de traitement qui a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

27. Le champ des missions est plus large que celui prévu par la directive précitée qui se limite aux discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique.

Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

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

28. Le Centre n'est pas censé intervenir directement au profit des victimes d'une discrimination, mais représente pour celles-ci un interlocuteur important à travers ses fonctions de conseil et d'orientation de façon à assumer sa mission de manière consultative et avec la distance requise pour apprécier avec objectivité les dispositifs, les structures et les procédures en place.

29. Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

30. Le Centre exerce ses missions en toute indépendance et se compose d'un collège de cinq membres dont un président.

31. Les membres sont nommés par le Grand-Duc, sur proposition de la Chambre des Députés, pour une durée (renouvelable) de cinq ans en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement. Leur fonction est incompatible avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

32. Suivant l'article 13 de la directive 2000/43/CE, les études et rapports émis par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement à mettre en place dans chaque Etat membre, doivent être caractérisés d'une certaine indépendance.

La CEPL est d'avis que le projet de loi actuel est insuffisant sur ce point alors qu'il ne garantit pas forcément l'indépendance de ce centre pour l'égalité de traitement.

Le législateur devrait être plus concret en ce qui concerne la composition du Centre, et déterminer notamment de quel milieu les futurs membres peuvent ressortir.

La CEPL rappelle que la directive précise que „*le ou les organismes chargés de défendre l'égalité de traitement, peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes*“.

*

33. La CEPL a conscience du fait que le présent projet de loi repose sur des textes européens.

Aussi plaide-t-elle pour la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elle approuve ainsi la consécration légale en droit national du principe de l'égalité de traitement, sous réserve des remarques formulées dans le présent avis et notamment de celles formulées sous le point 14.

Une remarque finale et fondamentale s'impose néanmoins:

même si le projet de loi No 5346 portant introduction d'un code du travail n'a toujours pas abouti, toujours est-il que le Luxembourg a l'intention de se doter d'un code du travail devant regrouper en un seul document tous les textes de loi en matière de droit du travail.

Le projet de loi sous avis contient un important volet „droit du travail“. Il sera indispensable que le futur code du travail contienne les dispositions relatives au principe de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi.

Comment le législateur entendra-t-il incorporer ces règles dans le futur code du travail étant donné qu'elles sont dispersées dans plusieurs articles du présent projet et mélangées à d'autres règles, voire à d'autres domaines?

Luxembourg, le 21 février 2006

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

5518/03

N° 5518³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(21.3.2006)

Par dépêche du 23 novembre 2005, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs et un commentaire des articles.

Le projet sous rubrique remplace les projets de loi *No 5248¹ et No 5249²* qu'il fusionne, qui ont été retirés du rôle de la Chambre des députés le 30 novembre 2005.

Des avis des six chambres professionnelles consultées, seuls les avis de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés ont été communiqués au Conseil d'Etat en date respectivement des 8 février et 7 mars 2006.

Le Conseil d'Etat se doit encore de constater que le dossier lui soumis ne comportait pas de fiche financière au sens de l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat alors même que les dispositions du projet de loi sous examen risquent d'engendrer des dépenses à charge du budget de l'Etat.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Dans son avis du 7 décembre 2004 relatif aux projets de loi *No 5248 et No 5249* concernant la transposition des directives 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 et 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le Conseil d'Etat avait souligné le fait que 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 avait-il posé la question si, à l'instar d'autres pays européens, le législateur luxembour-

geois ne ferait pas mieux d'adopter une approche horizontale qui tentera de réunir dans une loi unique tous les motifs de discrimination et il s'était prononcé en faveur d'une approche intégrée qui faciliterait la création d'un cadre juridique plus cohérent, plus transparent et partant plus accessible. Néanmoins, le Conseil d'Etat avait remarqué que l'élaboration d'une loi unique ne signifiait pas nécessairement que tous les motifs de discrimination seraient traités de la même manière et que le législateur resterait toujours libre de prendre en compte les aspects spéciaux de chaque motif de discrimination dans la conception de mesures spécifiques ou dans la constitution d'un ou plusieurs organes pour l'égalité de traitement.

Le Gouvernement a modifié son approche initiale et le projet de loi actuellement soumis à l'avis du Conseil d'Etat vise à réunir les motifs de discrimination contenus 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 et ceux 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, dans un seul dispositif légal. Les auteurs du projet ont fait le choix de dépasser les critères minima prévus par la législation communautaire et d'étendre le champ d'application *ratione materiae* de la directive 2000/43/CE à l'ensemble des motifs de discrimination prévus par les deux directives afin de couvrir „toutes les relations entre êtres humains“. Ils n'ont cependant pas suivi la démarche d'autres Etats membres qui ont intégré, au-delà des motifs mentionnés dans les deux directives, d'autres motifs de discrimination tels que, par exemple, la discrimination fondée sur le sexe, pour établir un cadre juridique unique relatif à l'égalité de traitement. Tout en maintenant des outils législatifs différents et des distinctions dans le champ d'application pour ce qui est de l'égalité entre hommes et femmes, les auteurs proposent néanmoins de créer un seul organisme spécialisé pour couvrir tous les motifs de discrimination, y compris la discrimination sexuelle.

Dans la mesure où le nouveau projet de loi reprend des dispositions contenues antérieurement dans les projets de loi *No 5248 et No 5249*, le Conseil d'Etat entend se référer dans le présent avis à un certain nombre d'observations émises dans son avis du 7 décembre 2004 sans y revenir en détail lors de l'examen des articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Remarque préliminaire

D'un point de vue purement formel, le Conseil d'Etat donne à considérer que la subdivision du dispositif ne correspond guère aux règles communément admises de la technique législative. Aussi suggère-t-il de faire abstraction d'une division en titres et l'intitulé des articles (certains en sont d'ailleurs dépourvus). Comme la seule subdivision restante sera celle en chapitres, ceux-ci seront à numéroter en chiffres arabes.

Pour ce qui est de la division du dispositif, le Conseil d'Etat propose l'agencement suivant:

Chapitre 1er.– Dispositions générales

Art. 1er. (ancien article 1er)

Art. 2. (ancien article 2)

Art. 3. (ancien article 4)

Chapitre 2.– Dispositions particulières

Art. 4. (ancien article 5)

Art. 5. (ancien article 6)

Art. 6. (anciens articles 3 et 7)

Chapitre 3.– Défense des droits et voies de recours

Art. 7. (ancien article 11)

Art. 8. (ancien article 10)

Art. 9. (ancien article 12)

Art. 10. (ancien article 8)

- Art. 11. (ancien article 9)
- Chapitre 4.– Centre pour l'égalité de traitement
 - Art. 12 à Art. 20. (anciens articles 17 à 25)
- Chapitre 5.– Dispositions modificatives
 - Art. 21. (ancien article 13)
 - Art. 22. (ancien article 14)
- Chapitre 6.– Disposition abrogatoire et finale
 - Art. 23. (ancien article 15)
 - Art. 24. (ancien article 16)

TITRE I

Le principe de l'égalité de traitement

Article 1er.– Définitions

Dans le premier paragraphe de l'article 1er, les auteurs du projet de loi s'appliquent à définir le „principe de l'égalité de traitement“ comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un des motifs énumérés par les directives.

Même si les auteurs recopient cette définition des directives qu'il s'agit de transposer, le Conseil d'Etat a quelques hésitations à les suivre dans cette démarche. En effet, le principe de l'égalité est inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution. La non-discrimination est un aspect du principe d'égalité lequel interdit de traiter différemment des personnes qui sont dans une situation semblable et n'autorise qu'une différence de traitement objective. Telle a été l'interprétation de l'article 10*bis* par la Cour constitutionnelle qui, à plusieurs reprises, a eu l'occasion de préciser que le principe d'égalité de traitement est compris comme interdisant le traitement de manière différente de situations similaires, à moins que la différenciation soit objectivement justifiée, adéquate et proportionnée à son but¹.

Le Conseil d'Etat se doit de rappeler que le législateur est appelé à mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles mais n'a pas de compétence pour définir un concept qui est inscrit dans la Constitution. „En inscrivant les dispositions en question dans la Constitution, ce seront les juges constitutionnels qui en fourniront en définitive la définition. Il appartiendra dès lors au juge constitutionnel de préciser ce qu'il faut entendre par cette notion selon le domaine concerné et non au législateur de prescrire une définition générale et uniforme. – Le législateur, il est vrai, pourrait arrêter une telle définition générale valable à l'égard de tous à défaut d'une disposition expresse afférente de la Constitution.“²

Sur le plan communautaire, c'est également la Cour de Justice des Communautés européennes qui interprète les principes d'égalité et de non-discrimination. „Dans son rôle d'interprète du droit communautaire, la Cour précise ainsi les éléments d'un ordre égalitaire qui sert de cadre à l'application des principes plus spécifiques d'égalité de traitement et de non-discrimination. Le principe de non-discrimination constitue à la fois l'instrument privilégié et une expression particulière du principe fondamental d'égalité. Toutefois, si l'égalité envisage une relation entre individus, la non-discrimination concerne plus directement l'activité juridique ... Un contrôle exigeant de l'absence de discrimination matérielle présente un caractère immédiatement opératoire, puisqu'il permet de trouver, en égalité, des solutions auxquelles l'application du principe d'égalité ne saurait parvenir seule. La Cour de justice joue ainsi de manière particulièrement subtile de ces deux principes, non contradictoires, puisque, fondamentalement, l'un suppose l'autre tandis qu'ils fonctionnent, à certains égards, de manière autonome“.³

1 cf. notamment Cour Constitutionnelle, arrêt 9/00 du 5 mai 2000, arrêt 20/04 du 20 mai 2004, arrêt 25/05 du 26 janvier 2005, arrêt 26/05 du 8 juillet 2005

2 cf. avis du Conseil d'Etat du 2 mars 2004 sur le projet de loi relative à la coordination de la politique nationale de développement durable, *doc. parl. No 3837A*³, quatrième avis complémentaire du Conseil d'Etat du 14 février 2006 relatif au projet de révision de l'article 11 de la Constitution

3 cf. „Principe d'égalité et principe de non-discrimination dans la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes“, Rémy Hernu, Collection Thèses, tome 232

Pour atteindre l'objectif des deux directives à transposer, à savoir de créer un cadre légal général pour combattre les formes de discrimination y énumérées et de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement, le Conseil d'Etat estime que le législateur n'a pas besoin d'introduire une définition spécifique du „principe de l'égalité de traitement“ dans le dispositif national. D'ailleurs, ni le législateur belge, ni le législateur français n'ont repris cette définition dans les actes respectifs de transposition des directives.

Eu égard à ces considérations, le Conseil d'Etat invite les auteurs à supprimer la définition visée et propose la reformulation du paragraphe 1er de la manière suivante:

„(1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite.“

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 un des motifs énumérés dans le projet de loi, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ainsi, la notion de harcèlement ne se limite pas à des conduites répétées et abusives, mais se rapporte également à un comportement ou à un acte isolé s'il présente la gravité nécessaire. Le Conseil d'Etat renvoie à ce sujet aux observations émises dans son avis du 15 novembre 2005 relatif au projet de loi modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et la proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (*doc. parl. No 5241⁴ et No 4979²*).

Le Conseil d'Etat propose de reformuler le libellé du paragraphe 3 de la façon suivante:

„Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 visés 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.“

Article 2.– Champ d'application

Le premier paragraphe de cet article circonscrit le champ d'applicabilité de la future loi. Alors que la directive 2000/78/CE englobant plusieurs motifs de discrimination ne concerne que l'emploi et le travail, le projet de loi sous avis inclut dans son domaine d'application la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement. De par cette extension, l'interdiction de discrimination devrait s'appliquer désormais de façon générale à un ensemble relativement vaste de secteurs et d'activités. Néanmoins, certaines différences au niveau du champ d'application sont prévues aux articles 4 et suivants relatifs aux dispositions spéciales.

Le paragraphe 2 retient l'exclusion des différences de traitement fondées sur la nationalité du champ d'application de la future loi en reproduisant le texte prévu dans les deux directives.

En ce qui concerne le paragraphe 3 de l'article 2 et son corollaire, l'article 4, le Conseil d'Etat ne voit pas de quelle façon les auteurs entendent justifier l'exclusion des fonctionnaires et autres agents de l'Etat du champ d'application de la loi notamment en ce qui concerne le recrutement et la promotion. Il serait erroné d'admettre que l'interdiction de discriminer une personne désirent accéder à la fonction publique ou travaillant dans le secteur public, sur base de l'un des motifs énumérés à l'article 1er, paragraphe 1er, mettrait en cause les conditions d'accès à la fonction publique ou les critères de promotion fixés par l'Etat en tant qu'employeur.

Tant la directive 2000/78/CE, qui a trait à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que la directive 2000/43/CE, en ce qu'elle s'applique au domaine de l'emploi et du travail, sont formelles pour inclure le secteur public dans leur champ d'applicabilité et ne prévoient pas d'exception à cet égard. Même si les auteurs devaient estimer que la transposition des directives exigerait des aménagements particuliers de la législation relative au régime statutaire, une exclusion générale comme celle prévue par l'article 2, paragraphe 3 n'est pas fondée et le Conseil d'Etat doit s'y opposer formellement.

Article 3.– Actions positives

Tant l'article 5 de la directive 2000/43/CE que l'article 7 de la directive 2000/78/CE permettent aux Etats membres de maintenir ou d'adopter, dans tous les domaines compris dans leur champ d'application, des mesures spécifiques qui ont pour objet de prévenir ou de compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés par les directives et dont l'objectif est de garantir une pleine égalité dans la pratique, c'est-à-dire une égalité réelle. Afin d'intégrer tant l'objet que l'objectif dans la disposition relative aux actions positives, le Conseil d'Etat recommande aux auteurs de compléter le libellé proposé par les termes „*pour assurer la pleine égalité dans la pratique*“.

Selon le Conseil d'Etat, cet article pourrait être complété par un deuxième paragraphe contenant la disposition sur les mesures spécifiques pour personnes handicapées, figurant actuellement à l'article 7 du projet. Cette disposition ne s'applique en effet pas seulement au secteur privé mais doit être étendue au secteur public.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat propose de reléguer cet article à la suite des dispositions spéciales.

Article 4.– Champ d'application des dispositions spéciales

Les articles 4 à 7 regroupent plusieurs articles ayant trait à des dispositions spéciales visant à restreindre le champ d'application de la future loi. Il s'agit en fait de justifications à des différences de traitement se rapportant à des mobiles précisément circonscrits. Le Conseil d'Etat se réfère à ses observations faites sous l'article 2 et demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du paragraphe 1er de l'article 4 en ce qu'il entend limiter le champ d'application des dispositions applicables au domaine du travail et de l'emploi aux seuls travailleurs du secteur privé. D'ailleurs, toutes les dispositions regroupées sous lesdits articles se référant aux domaines de l'emploi et du travail [points a) à d) de l'article 2, paragraphe 1er] s'appliquent indistinctement tant au secteur privé que public.

En ce qui concerne le paragraphe 2, le Conseil d'Etat constate que les auteurs veulent intégrer dans la future loi l'exception contenue à l'article 3.3 de la directive 2000/78/CE visant à soustraire les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale, au champ d'application de la directive. L'exception ne s'applique qu'aux différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail. Elle ne couvre cependant pas les différences de traitement fondées sur la race ou l'origine ethnique. Or, le Conseil d'Etat estime que le libellé du paragraphe 2 du projet ne permet pas de circonscrire l'exception de manière suffisamment précise et afin de tenir compte de la différenciation entre les motifs de discrimination, il propose le libellé suivant:

„(1) Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race et l'ethnie.“

Le Conseil d'Etat se demande s'il ne serait pas utile de compléter cet article par un deuxième paragraphe reprenant l'article 3.4 de la directive 2000/78/CE en ce qu'il soustrait les forces armées aux points a) à d) du champ d'application de la future loi pour ce qui concerne des discriminations fondées sur le handicap et l'âge, à moins que les auteurs ne considèrent que cet aspect est suffisamment couvert par la disposition concernant les exigences professionnelles prévues par l'article qui suit.

Article 5.– Exigences professionnelles

En vertu de la définition de la discrimination directe adoptée par les auteurs du projet sous avis, une différence de traitement n'est en principe susceptible d'aucune justification. Cependant, une exception applicable au seul domaine du travail et de l'emploi est prévue par les deux directives qui admettent qu'une différence de traitement fondée sur un des motifs de discrimination prohibée peut être justifiée lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Au vœu de la directive 2000/43/CE, cette exception doit s'entendre de manière restrictive et ne doit s'appliquer que dans des circonstances exceptionnelles. Le libellé du paragraphe 1er reproduit fidèlement le texte des directives et ne donne pas lieu à observation.

Le paragraphe 2 se réfère à une autre justification d'un traitement différent basé sur la religion ou les convictions d'une personne. En effet, la directive 2000/78/CE donne aux Etats membres la faculté de maintenir dans la législation nationale, ou d'inscrire dans une législation future codifiant des pratiques existantes en vigueur à la date d'adoption de la directive, des „dispositions en vertu desquelles, dans le cas d'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 justification n'est donc admise que pour le cas où des lois ou des pratiques antérieures à la directive le permettent et ne saurait être étendue à une discrimination fondée sur un autre motif. Le fait qu'il s'agit bien d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante doit être jugé de manière rigoureuse. „dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des Etats membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire“, comme le précise la directive.

Pour mieux souligner le caractère d'exception de la disposition, le Conseil d'Etat propose une reformulation du paragraphe 2 qui se lira comme suit:

„(2) Si dans les cas d'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 est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, date de l'entrée en vigueur de la directive, celle-ci 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.“

Il est entendu que le caractère rétroactif figurant dans le texte ci-dessus proposé au moment de l'entrée en vigueur de la directive n'est concevable qu'en l'absence de toute sanction administrative ou pénale sinon cette rétroactivité serait contraire à l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et le principe de la non-rétroactivité des peines qui en découle.

Article 6

Des exceptions particulières à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge peuvent être introduites dans certaines circonstances dans le droit national, sous condition qu'elles soient objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, de marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. La directive sur l'égalité au travail donne des exemples non limitatifs de ce qui pourrait constituer, le cas échéant, des différences de traitement légitimes. Les auteurs du projet ont opté pour autoriser ces exceptions dans deux cas limitatifs dans le domaine de l'emploi et du travail.

Le Conseil d'Etat estime que le présent projet de loi, visant à élaborer un cadre général sur l'égalité de traitement, pourrait se limiter à énoncer le principe selon lequel une justification des différences de traitement fondées sur l'âge est admissible, sans recourir à une énumération limitative de quelques exemples de justification possible. Tout en disposant d'une large marge d'appréciation dans le choix des mesures susceptibles de réaliser leurs objectifs en matière de politique sociale et d'emploi, les Etats membres doivent cependant veiller à ce que la réglementation nationale ne dépasse pas ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime poursuivi (cf. arrêt CJCE du 22 novembre 2005, affaire C-1444/04).

Si le législateur entend donc introduire de telles exceptions à l'égalité de traitement dans le cadre d'autres législations, il devra à chaque fois s'assurer que ces exceptions poursuivent un objectif légitime, qu'elles soient appropriées et nécessaires et qu'il ne soit pas possible de réaliser l'objectif visé par des moyens alternatifs et non discriminatoires.

Le Conseil d'Etat rappelle que la loi du 23 décembre 2005 modifiant et complétant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat a abrogé la limite d'âge prévue pour l'admission au stage dans la fonction publique sans avancer que la réglementation nationale luxembourgeoise en la matière aurait été fondée sur des critères objectivement et raisonnablement justifiés.

Si les auteurs du projet décidaient néanmoins de garder l'énumération des hypothèses de ce qui pourrait constituer, le cas échéant, des différences de traitement légitimes, le Conseil d'Etat estime qu'il serait prudent d'y ajouter le troisième cas de figure cité par la directive, à savoir le point c) de l'article 6, paragraphe 1er qui comprend 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. Le Conseil d'Etat constate par ailleurs que, contrairement au commentaire de l'article, la disposition de l'article 6, paragraphe 2 de la directive, qui prévoit la possibilité de dérogation au principe de l'égalité en ce qui concerne la fixation d'une condition d'âge en matière d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité pour les régimes professionnels de sécurité sociale, n'est pas reprise par le projet de loi dont l'article 6 ne comporte pas de paragraphe 2.

Article 7.– Mesures spécifiques

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations sous l'article 3 et propose le libellé suivant pour le présent article:

„(1) Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, les dispositions de la présente loi ne constituent pas un empêchement à l'adoption ou au maintien de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er, paragraphe (1).

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées, la présente loi ne fait pas obstacle à l'adoption ou au maintien de 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.– Voies de recours

Les deux directives insistent afin que les Etats prévoient des procédures judiciaires et administratives visant à faire respecter les obligations découlant des directives 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. Le Conseil d'Etat avait déjà lors de son premier avis souligné que les moyens d'action de droit processuel constituent un apport essentiel dans la lutte contre les discriminations. Une fois de plus, il insiste sur le fait qu'il incombe à l'Etat de prévoir un système de voies de recours et de procédures permettant d'assurer le respect du droit à une protection juridictionnelle effective. Il est fondamental que les victimes jouissent réellement du droit de demander et d'obtenir réparation. Aussi recommande-t-il aux auteurs du projet de préciser dans la future loi les recours avec la possibilité pour la victime d'une discrimination de demander en justice la cessation de l'acte constituant un manquement aux dispositions de la future loi, avec la possibilité pour le juge de condamner l'auteur de la discrimination à une astreinte ou d'ordonner la publication de la décision. D'ailleurs, tant la loi belge du 25 février 2003 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, qui traite dans son chapitre IV des dispositions civiles, que la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, ou encore la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, contiennent des dispositions relatives aux moyens d'action des victimes, susceptibles de servir d'inspiration au présent projet de loi.

Le Conseil d'Etat approuve les dispositions renforçant le droit d'agir en justice des associations œuvrant dans le domaine de la discrimination et leur donnant la possibilité d'agir en justice en lieu et place des victimes de discriminations, après avoir recueilli leur accord préalable. Dans un souci de logique, il recommande cependant de remplacer à la première phrase de l'alinéa 1 les termes „à la date des faits“ par ceux de „à la date de la demande“.

Le Conseil d'Etat estime qu'il y aura lieu d'étendre ce droit d'agir en justice au nouveau Centre pour l'égalité de traitement créé par le présent projet de loi.

Article 9

Cet article consacre le droit des syndicats d'intervenir dans des procédures engagées individuellement par la victime si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Le paragraphe 2 donne la possibilité d'un recours principal aux organisations syndicales lorsque la victime ne s'y oppose pas.

Le Conseil d'Etat se prononce en faveur de cette extension de la capacité d'action judiciaire au contentieux discriminatoire.

D'un point de vue formel, le Conseil d'Etat suggère de terminer l'alinéa 1 par un deux-points et de remplacer les signes distinctifs des paragraphes par les signes 1. et 2. alors qu'il s'agit en l'occurrence d'une énumération.

Article 10.– Charge de la preuve

Le présent article introduit la règle qui permet un partage de la charge de la preuve entre le demandeur qui doit apporter des premiers indices, des faits qui font présumer la discrimination et le défendeur qui doit opposer des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Cet aménagement de la charge de la preuve en matière civile et administrative constitue également un mécanisme important de lutte contre la discrimination et rencontre l'approbation du Conseil d'Etat.

D'un point de vue formel, le Conseil d'Etat recommande de faire à chaque fois abstraction des termes „qui précède“ lorsqu'il est renvoyé à un article du dispositif.

Article 11.– Protection contre les rétorsions

Conformément aux exigences des directives, des clauses de protection des salariés qui portent plainte ou témoignent de discriminations sont intégrées dans la future loi.

Le Conseil d'Etat insiste sur le fait que des clauses de protection similaires devront compléter le statut du fonctionnaire. Il y aurait donc lieu, pour le moins, d'étendre la protection de l'article 11 aux „travailleurs du secteur public et du secteur privé“.

En outre, le Conseil d'Etat se doit de relever que des mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice devront être incluses dans la future loi, au-delà des mesures de protection contre les rétorsions prévues actuellement pour les seuls travailleurs.

Article 12.– Sanctions

Cet article, qui vise à transposer en droit national l'article 14b) de la directive 2000/43/CE, respectivement l'article 16b) de la directive 2000/78, figure sous l'intitulé „Sanctions“. Les deux directives exigent cependant que, en dehors de la possibilité d'annulation d'une disposition, l'Etat membre détermine le régime de sanctions applicable en cas de discriminations et prévoit des sanctions pouvant comprendre le versement d'indemnités à la victime, qui soient effectives, proportionnées et dissuasives. Au-delà de la sanction pénale, le projet sous avis ne contient aucune disposition relative ni aux formes de compensation possibles ni à la possibilité d'injonction visant à éviter la réalisation d'un acte de discrimination ou sa répétition. L'établissement de sanctions efficaces doit aller de pair avec un système de voies de recours et de procédures permettant d'assurer le respect du droit à une protection juridictionnelle effective, comme le Conseil d'Etat l'a relevé dans ses observations relatives à l'article 8 du projet sous examen.

Article 13.– Dispositions pénales et modificatives

Dans son avis du 7 décembre 2004, le Conseil d'Etat avait recommandé aux auteurs des projets antérieurs de ne pas créer un nouveau dispositif de sanctions pénales concurrentes, mais 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.

Les auteurs de l'actuel projet ont suivi ces recommandations et proposent certaines modifications aux articles 454, 455 et 457 du Code pénal.

Le Conseil d'Etat approuve l'ajout de la notion „d'âge“ comme motif de discrimination aux autres motifs énumérés à l'article 454 du Code pénal.

Les auteurs soulignent leur intention de donner une interprétation extensive au concept de discrimination et à cet effet décident d'intégrer la notion de discrimination indirecte en droit pénal. La discrimination indirecte, conformément à la définition de l'article 1er, paragraphe 2, lettre b) du projet sous avis, est celle qui se produit lorsqu'une règle ou une pratique neutre se révèle discriminatoire dans les effets provoqués contrairement à la discrimination directe qui résulte d'un traitement appliqué qui s'appuie sur un critère prohibé. Il est vrai que la discrimination indirecte n'est pas synonyme de dis-

crimination non intentionnelle. Mais selon Eric Cédiey (*Les discriminations, situation française, évolutions communautaires européennes, juin 2002*): „L'intention de discriminer n'est en rien l'élément qui permet de départager les qualifications de discrimination directe et indirecte. Seule compte, pour cela, que la nature du critère employé, qui est formellement prohibé par la loi, soit d'apparence neutre; la question de l'intention qui a pu motiver l'usage de ce critère n'a pas nécessité à être posée“. Il résulte de ces développements que la preuve de la discrimination indirecte n'implique pas la recherche de l'intention de l'auteur, mais qu'elle porte sur l'évaluation des effets discriminatoires de la pratique ou de la règle en cause.

Le Conseil d'Etat se demande si les auteurs du projet se proposent de déroger au principe de droit pénal concernant l'élément intentionnel des infractions. Il se doit cependant d'insister sur l'élément intentionnel de l'infraction en matière de discrimination: pour qu'il y ait infraction, il faut un dol spécial, en l'espèce la volonté de discriminer. Par ailleurs le Conseil d'Etat rejoint les observations du Conseil d'Etat belge qui, dans son avis du 16 novembre 2000 relatif au projet 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, s'était exprimé de la manière suivante sur l'incrimination de la discrimination indirecte: „Il est inacceptable de vouloir imposer aux citoyens le principe d'une interdiction de distinction dont le contenu concret n'est pas fixé à l'avance; les exigences de finalité légitime et de proportionnalité ne satisfont pas à la condition de prévisibilité qui doit caractériser une incrimination: elles procèdent, en effet, d'une appréciation par l'intéressé, laquelle fera ensuite l'objet d'une évaluation“. Aussi le Conseil d'Etat doit-il s'opposer formellement à l'intégration d'une notion en droit pénal qui ne permet pas de définir avec précision les faits qui sont érigés en infraction. Il propose aux auteurs de maintenir le libellé actuel de l'article 454 qui, à l'instar de l'article 225-1 du Code pénal français, ne précise pas si la distinction opérée est directe ou indirecte.

Pour ce qui est du libellé du paragraphe 4 visant à modifier les points 4 et 5 de l'article 457 du Code pénal, le Conseil d'Etat a du mal à saisir l'intention des auteurs qui ne s'explique guère non plus par le commentaire y relatif.

L'article 3.2 de la directive 2000/43/CE précise que les différences de traitement fondées sur la nationalité ne sont pas visées par la directive et que celle-ci 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. Les auteurs du projet quant à eux, expliquent dans leur commentaire que, par la modification des termes de l'article 457 du Code pénal, toute différenciation de traitement fondée sur la nationalité sera „sanctionnable“, sauf si elle résulte du traitement opéré sur le statut juridique d'un ressortissant de pays tiers ou apatride dans le cadre des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et au droit de vote de ce dernier, et que sa nationalité est déterminante de cette discrimination.

Si, dans le cadre de l'article 457 qui prévoit de manière limitative certaines différenciations de traitement n'entraînant pas de sanction pénale, l'intention des auteurs était de limiter le point 4 aux seules exceptions en matière de police des étrangers, le Conseil d'Etat estime que le texte de l'actuel point 4 aurait pu être maintenu inchangé.

Le Conseil d'Etat approuve la suppression de l'actuel point 5 de l'article 457 du Code pénal, alors que dans ses avis des 23 janvier 1996 et 18 mars 1997 il avait déjà fortement critiqué cette disposition trop générale. Néanmoins, le Conseil d'Etat voudrait attirer l'attention des auteurs sur le fait que la suppression pure et simple de cette disposition aura pour effet que certaines différenciations de traitement, qui étaient justifiables jusqu'ici, ne le seront plus à l'avenir et que certaines exceptions admises par les dispositions spéciales du présent projet, risqueront d'être sanctionnées pénalement.

En ce qui concerne les autres modifications proposées, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à faire.

Article 14

L'article 5 de la directive 2000/78/CE se réfère aux aménagements raisonnables pour personnes handicapées. L'exigence d'aménagement raisonnable traduit l'idée que l'environnement peut représenter une barrière artificielle à l'intégration de certaines personnes ayant un handicap déterminé. „L'obligation d'aménagement raisonnable reconnaît ainsi la notion de *disabling environment*: la source de l'exclusion dont sont victimes les personnes handicapées n'est plus située uniquement dans la différence spécifique qu'elles présentent; elle est rapportée aussi au contexte culturel et à l'environnement

matériel que l'individu rencontre". (cf. Journal des tribunaux, No 6118 du 13 décembre 2003, La loi belge tendant à lutter contre la discrimination, Olivier de Schutter). La directive requiert de l'employeur qu'il apporte à l'environnement de travail des aménagements raisonnables qui permettent à la personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée. Le manquement à cette obligation devra être assimilé à une discrimination, mais cette disposition est tempérée par le fait que l'employeur en est dispensé si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée. Selon la directive, 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 en faveur des personnes handicapées.

Les auteurs du projet de loi reprennent le contenu de l'article 5 de la directive et imposent aux employeurs de prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, mais le dispensent de cette obligation si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. L'alinéa 2 du paragraphe 1er précise dans quels cas cette charge n'est pas à considérer comme disproportionnée. Vu le libellé proposé, le Conseil d'Etat se pose la question si l'employeur peut échapper à son obligation en invoquant l'exception de la charge disproportionnée, chaque fois que les frais relatifs à l'aménagement des postes de travail et des accès au travail ne sont pas pris en charge par l'Etat.

Le Conseil d'Etat note que les auteurs n'étendent pas la portée de la notion d'aménagement raisonnable au-delà du domaine de l'emploi comme l'a fait le législateur belge.

Article 15.– Disposition abrogatoire

L'article 6, alinéa 1 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum ayant été abrogé par la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Conseil d'Etat reconnaît que l'alinéa 2 n'a plus de raison d'être et marque son accord avec sa suppression.

Article 16.– Exécution

Le Conseil d'Etat aurait une préférence à insérer dans le texte de base de l'Inspection du travail et des mines une référence à la législation relative à l'égalité de traitement et à compléter l'article 1er, point a) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines en intercalant les termes „à l'égalité de traitement et à la protection contre toute forme de discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie“ entre les mots „à l'égalité de traitement entre femmes et hommes“ et „à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail“. Cette disposition modificative viendrait partant remplacer l'actuel libellé de l'article 16.

Le Conseil d'Etat constate que les auteurs du projet de loi ne prévoient pas de disposition particulière pour transposer l'article 13 de la directive 2000/78 concernant le dialogue social. Aussi se demande-t-il si les auteurs ne devraient pas compléter l'article 20 de la loi du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et faire de la lutte contre les discriminations, fondées sur un des motifs prévus par la future loi, un des points que la convention collective devrait obligatoirement prévoir.

TITRE II

La création d'un centre pour l'égalité de traitement

Afin de transposer correctement l'article 13 de la directive 2000/43/CE, le Conseil d'Etat avait dans son avis du 7 décembre 2004 insisté sur l'institution d'un organisme indépendant spécialisé dans la promotion de l'égalité de traitement. Aussi le Conseil d'Etat accueille-t-il favorablement la proposition des auteurs d'ancrer la création d'un centre pour l'égalité de traitement dans le projet de loi lui soumis pour avis.

Bien que l'obligation de créer un tel organisme n'existe pas dans la directive 2000/76/CE, les auteurs entendent accorder au futur Centre un mandat général lui permettant de traiter la discrimination fondée non seulement sur la race ou l'origine ethnique, mais également sur la religion ou les convictions, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle.

Comme tant la directive 2002/73/CE modifiant la directive 76/207/CE du 9 février 1976 relative à l'égalité entre hommes et femmes dans les conditions de travail, que la directive 2004/113/CE du

Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services posent cette même exigence d'un organisme spécialisé indépendant, les auteurs ont opté pour étendre le mandat du centre afin de couvrir également le motif du sexe devant la transposition de ces deux directives en droit national.

Le Conseil d'Etat peut approuver la démarche des auteurs en ce qu'ils semblent reconnaître le besoin d'un soutien institutionnel pour toutes les victimes de discrimination et la nécessité de promouvoir l'égalité pour tous comme un objectif global. Plusieurs pays de l'Union européenne ont créé des organismes à motifs multiples et il a été reconnu que l'intégration de plusieurs motifs de discrimination dans les structures institutionnelles peut avoir l'avantage d'une plus grande efficacité et d'une plus grande influence, voire d'un plus grand impact, sous condition de veiller à ce qu'aucun des motifs ne perde sa visibilité. (Rapport de synthèse: Promouvoir l'égalité, Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, 2002).

Pendant le futur Centre couvrant de multiples motifs sera confronté au défi de mettre en œuvre non pas une législation unique sur l'égalité mais différents outils législatifs, ce qui impliquera également différents niveaux de protection pour les différents motifs de discrimination. En effet, le projet de loi sous avis qui transpose les directives d'anti-discrimination en droit national couvre un champ d'application beaucoup plus large que la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui actuellement se limite au domaine de l'emploi et du travail et même si, une fois la directive 2004/113/CE transposée, d'autres domaines seront inclus, le champ d'application restera néanmoins plus restreint.

Une étude menée en 2004 sous le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination a conclu qu'une telle démarche „conduit à un scénario d'application particulier et à une forte probabilité de confusion et de mécontentement entre les victimes“. (Réflexions sur l'intégration des différents motifs de discrimination dans les dispositions sur l'égalité – quel avenir?) Aussi le Conseil d'Etat est-il à se demander s'il ne serait pas préférable d'inclure le motif du sexe dans le cadre général sur l'égalité de traitement que le présent projet vise à instituer. Par le biais d'une législation qui couvre tous les motifs de discrimination, sans pour autant traiter nécessairement tous les motifs de la même manière, un dispositif plus équitable et plus transparent pourra être créé pour toutes les victimes.

Au vu du texte lui soumis pour avis, le Conseil d'Etat s'interroge sur le statut juridique que les auteurs entendent conférer au futur centre d'égalité de traitement, alors que le texte reste muet à ce sujet.

Il ressort du *Manuel sur la création et le renforcement des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme* de l'ONU que „Idéalement une institution nationale se verra accorder une personnalité juridique distincte et séparée, d'une nature qui lui permettra d'exercer un pouvoir décisionnel indépendant. Le statut juridique indépendant devrait être d'un niveau suffisant pour permettre à une institution d'accomplir ses fonctions sans interférence ni obstruction d'aucune branche du gouvernement ni d'aucune entité publique ou privée. On peut y parvenir en rendant l'institution directement responsable devant le Parlement ou le chef de l'Etat“.

Le Conseil d'Etat estime que le texte proposé par les auteurs ne saurait suffire pour garantir effectivement l'indépendance du nouvel organisme. Il insiste à ce que celui-ci se distingue des structures existant déjà à ce jour, comme par exemple les comités interministériels, ou les conseils et commissions à vocation consultative, établis dans certains des domaines visés par le projet.

En effet, le Conseil d'Etat considère que le soutien des victimes de discrimination et le traitement des réclamations individuelles devront constituer la priorité du futur Centre. Comme il l'a déjà relevé à l'endroit de l'article 8 du présent projet, le Conseil d'Etat se prononce d'ailleurs en faveur du droit d'agir en justice du futur Centre, à l'instar des associations œuvrant dans le domaine de la discrimination. La promotion de l'égalité, qui comprend des actions de sensibilisation, de formation et d'évaluation, devra accompagner les missions consultatives, de proposition et d'observation.

Le Conseil d'Etat estime que la future loi devra impérativement spécifier les pouvoirs et les moyens du futur organisme. Il conviendra également de préciser tant le mode de saisine du Centre que ses relations avec les institutions judiciaires.

Afin d'établir une institution permettant de conjuguer indépendance et efficacité, le législateur français s'est prononcé en faveur d'une autorité administrative indépendante, à savoir la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité créée par la loi du 30 décembre 2004. Cette entité

de nature administrative est non seulement dotée d'attributions consultatives mais dispose de véritables moyens d'investigation et de contrainte à l'égard des auteurs de discrimination. Si le Gouvernement ne veut pas s'engager dans une telle voie, il devra néanmoins veiller à définir clairement les attributions du nouveau Centre et à le doter d'une structure adéquate ainsi que de moyens proportionnés à ses attributions. Il est en effet impérieux que pour exécuter correctement les missions importantes lui confiées, le Centre dispose de ressources budgétaires et humaines suffisantes. Ni la disposition de l'article 20 ni celle de l'article 25 concernant le fonctionnement du collège, respectivement du secrétariat du Centre ne sauraient fournir une réponse satisfaisante à cette exigence. Le Conseil d'Etat est d'avis que tant la législation des pays limitrophes que les dispositions afférentes de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et de la loi du 22 août 2003 instituant un médiateur, auraient pu inspirer utilement les auteurs du projet pour la mise en place de la nouvelle structure.

D'ailleurs, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure d'apprécier l'envergure du budget mis à disposition du Centre, alors que la fiche financière concernant les coûts engendrés par le projet de loi n'est pas annexée au projet lui soumis. En outre, le Conseil d'Etat se doit d'émettre de sérieuses réserves quant à la constitutionnalité du libellé de l'article 20 du projet en ce qu'il prévoit que les indemnités des membres du Centre seront déterminées par le Gouvernement en Conseil. Un tel mode d'exécution de la loi est contraire à l'article 36 de la Constitution, de sorte que le Conseil d'Etat doit s'y opposer formellement.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 21 mars 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5518/05

N° 5518⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **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**

(22.5.2006)

Par ses lettres du 15 novembre 2005, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu solliciter l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi sous rubrique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont commenté le projet de loi No 5249 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, modifiant les articles 3 et 7 de la loi du 12 septembre 1991 sur les travailleurs handicapés et abrogeant l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum dans un avis commun du 20 septembre 2004 dû à l'importance de ce projet de loi pour les entreprises et à l'intérêt commun qu'ont les deux chambres professionnelles en la matière.

L'enchaînement logique des prises de positions des deux Chambres patronales appelle qu'elles rendent également un avis commun sur le projet de loi sous avis.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Dans son avis du 7 décembre 2004, le Conseil d'Etat proposait d'unifier les projets de loi initiaux qui présentent de nombreuses analogies notamment en ce qui concerne la définition du concept de discrimination, les actions positives, la charge de la preuve et d'intégrer tous les motifs de discrimination dans un seul texte de loi.

Le projet de loi sous avis fusionne donc dans un texte unique le projet de loi No 5249 précité et le projet de loi No 5248 dont l'objet était de transposer la directive 2000/43 /CE du Conseil relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,

projet de loi dont les deux chambres patronales n'avaient d'ailleurs initialement pas été saisies pour avis.

Si les deux Chambres patronales sont en mesure d'approuver la fusion des deux projets de loi qui contribuera à la création d'un cadre juridique plus cohérent voire plus transparent, elles s'interrogent cependant sur la place que cette loi occupera dans le Code du travail dont le champ d'application *ratione materiae* se limite aux seules relations de travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent par ailleurs de constater que des points identifiés comme étant inacceptables dans leur avis commun du 20 septembre 2004 ont été maintenus dans le texte actuellement sous avis.

Il en est ainsi des observations que les Chambres patronales avaient relevées à propos des définitions du harcèlement et des traitements discriminatoires ainsi que de l'institution de voies de recours spéciales en faveur des associations sans but lucratif et des organisations syndicales dans l'hypothèse d'inégalités de traitement sur le lieu du travail.

Les deux Chambres patronales voudraient à cet égard relever l'obligation du législateur d'émettre des règles juridiques claires et précises garantissant leur application juste et équitable. Elles ne sauraient en ce sens adhérer à la proposition de définition du harcèlement dont la formulation vague et générale risque d'ouvrir la porte à des plaintes et à des recours abusifs, ni accepter la proposition de définition des traitements discriminatoires visés par le texte sous avis.

En effet, cette définition vise tout traitement inégalitaire fondé non seulement sur la religion, les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle mais également sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée de la victime à une race ou ethnique. Les deux Chambres patronales se doivent de constater que le présent projet de loi dépasse clairement le cadre tracé par les directives en ce qu'il retient comme motif de discrimination l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une race ou une ethnique. Elles sont d'avis que cette extension risque de créer de multiples désagréments au sein de l'entreprise et demandent par conséquent aux auteurs du présent projet de loi de ne pas aller au-delà de ce qui est prévu par les directives, d'autant plus que cette notion n'est censée refléter uniquement l'esprit du raciste et n'est pas conforme à la réalité.

Les deux Chambres patronales voudraient du reste souligner leur opposition formelle à l'institution d'actions judiciaires en faveur des organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres. L'institution de ce type d'actions judiciaires dépasse en effet très clairement le cadre tracé par la directive 2000/78/CE et plus particulièrement le cadre de l'article 9 paragraphe 2 de cette directive. Elles se doivent par ailleurs de relever tant le caractère relatif des décisions de justice luxembourgeoises qui ne lient que les seules parties à l'instance présentant un intérêt personnel et direct à agir que le pouvoir du juge qui ne saurait prendre des décisions ayant un effet général sous peine d'empiéter sur le pouvoir législatif ou encore le principe de droit procédural luxembourgeois selon lequel nul ne plaide par procureur pour conclure que ce type d'actions judiciaires n'est pas compatible avec le système juridique luxembourgeois. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leur ressortissants, ne peuvent approuver les dispositions du projet de loi sous avis et demandent un remaniement en profondeur suivant les remarques faites dans le cadre du présent avis.

*

2. COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1

Paragraphe (1):

Le premier paragraphe définit le principe de l'égalité de traitement comme étant „l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent de constater que cette définition va plus loin que les directives en ce qu'elle vise tout traitement inégalitaire fondé sur l'appartenance ou non, vraie ou supposée de la victime à une race ou ethnique. Les deux Chambres patronales ne peuvent marquer leur accord à cette extension et renvoient à leurs remarques faites dans les considérations générales.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe détermine le concept de discrimination. Il fait une distinction 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 des motifs visés 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 d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que la délimitation entre discrimination directe et 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. Elles renvoient à leurs remarques faites dans leur avis commun du 20 septembre 2004 et réitèrent leurs remarques faites au paragraphe précédent.

Paragraphe (3):

Le présent paragraphe intègre la notion générale de „harcèlement“ et dispose que *„nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et le harcèlement moral, 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“*.

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 harcèlement 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.

Au cas où le paragraphe (3) définissant le harcèlement serait maintenu dans sa teneur actuelle, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers 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 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“*.

Finalement, elles souhaitent relever une erreur matérielle dans l'article 2 paragraphe 3 qui fait référence aux dispositions spécifiques existant en matière de harcèlement moral. Or, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner que le harcèlement moral n'est jusqu'à l'heure actuelle pas réglementé en droit national. Par conséquent, elles demandent de modifier le début du paragraphe 3 de l'article 2, qui dispose que *„nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et le harcèlement moral, ...“*, de la manière suivante: *„nonobstant les dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel ...“*.

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 réitèrent leurs remarques faites au paragraphe (1).

Article 2

Le présent article détermine le champ d'application de la loi.

Paragraphe (1):

Ce paragraphe prévoit que le projet de loi s'applique à toutes les personnes physiques ou morales, qu'elles relèvent du secteur public ou privé, y compris les organismes publics.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que le projet de loi sous avis vise également le secteur public, conformément à ce qui est prévu par les deux directives à transposer. Les deux Chambres patronales peuvent approuver cette disposition qui garantit une égalité de traitement de tous devant la loi.

Les deux Chambres patronales prennent également note du fait que les personnes morales et les organismes publics tombent sous le champ d'application du présent projet de loi, ce qui implique qu'ils peuvent voir engager leur responsabilité pénale conformément aux articles 454 et suivants du Code pénal. Or, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner qu'il existe en droit national le principe de l'irresponsabilité pénale des personnes morales. Il faut donc toujours rechercher la ou les personnes physiques au sein de la personne morale ou de l'organisme public qui a (ont) commis l'infraction.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le fait de viser les personnes morales et les organismes publics en tant que tel est juridiquement incorrect et demandent par conséquent de modifier le texte de la façon suivante: „La présente loi s'applique à toutes les personnes physiques du secteur public et privé.“

Paragraphe (1) points a) et b):

Ces paragraphes ne suscitent pas d'observations particulières.

Paragraphe (1) point c):

Le présent paragraphe 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 (1) points e) à h):

Les paragraphes en question, qui visent également la protection sociale, la sécurité sociale, les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation ainsi que l'accès aux biens, services et la fourniture de biens et services mis à la disposition du public, ne donnent pas lieu à des observations particulières.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe qui 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 présent paragraphe exclut les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires du point a) paragraphe (1) qui traite des conditions d'accès à l'emploi et des conditions de recrutement. Ces personnes sont donc soumises à un régime spécial en ce qui concerne les conditions de recrutement.

Cet article ne suscite pas d'observations particulières.

Article 3

L'article en question qui prévoit que des mesures spécifiques („actions positives“) peuvent être maintenues ou adoptées afin de prévenir ou de compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1 paragraphe (1) trouvent l'approbation de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Article 4

Cet article transpose les dispositions spécialement applicables au domaine du travail et de l'emploi contenues dans la directive 2000/78/CE. Sont d'une part, visés les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé, d'autre part, les stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi comportant un travail et/ou une formation en entreprise relevant d'un des deux statuts susmentionnés et finalement les travailleurs indépendants en ce qui concerne les conditions d'accès aux activités non salariées.

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 du chapitre II intitulé „Champ d'application des dispositions spéciales“ au motif que la transposition de la directive est assurée par le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent approuver cette disposition sous condition que le texte de transposition susmentionné 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. A ce titre, les deux Chambres patronales s'interrogent sur la raison d'être de 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 alors que le présent article vise à couvrir le champ d'application de cette loi.

Article 5

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 6

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 7

Le présent article 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 8

L'article 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 ou administratives 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. Elles craignent que cette disposition ne contribue à augmenter le nombre des recours abusifs contre l'employeur.

La „victime“, au lieu d'engager personnellement une action judiciaire, engendrant des frais considérables suite à l'intervention d'un avocat, s'adresse alors plutôt à une association sans but lucratif, pour que celle-ci agisse pour son compte. Dès lors, le présent article encouragera la „victime“, notamment pour des raisons de frais à engager, à traduire son employeur de façon systématique devant les tribunaux, par l'intervention d'une association sans but lucratif, intervenant pour le compte du plaignant. Pour cette raison, cette disposition constitue une insécurité juridique supplémentaire pour l'employeur.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner que l'intérêt personnel et direct, indispensable pour pouvoir agir en justice, n'existerait pas dans le chef de l'association sans but lucratif, encline à agir pour le compte de la „victime“. A ce titre, plusieurs questions se posent, notamment quelles sont les conditions de recevabilité de ces demandes? Qui sera partie à l'instance? A qui profitera le jugement? D'autant plus, elles tiennent à relever le principe valant en droit de procédure suivant lequel *nul ne plaide par procureur*.

Article 9

Cet article consacre, 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 patronales s'opposent avec véhémence à l'article sous rubrique qui dépasse le cadre tracé par la directive 2000/78/CE précitée. L'article 9 de la directive qui organise les voies de recours ne prévoit en effet pas la mise en œuvre d'actions judiciaires par les organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres. Elles se réfèrent pour le reste aux arguments développés dans les considérations générales et elles demandent en conséquence la suppression pure et simple de l'article sous avis.

Article 10

Le présent article instaure un partage 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 partie demanderesse doit donc établir c'est-à-dire prouver des faits constituant soit une discrimination directe, soit une discrimination indirecte au sens de l'article 1 paragraphe (1) du projet de loi.

La partie défenderesse doit alors prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement, notamment en prouvant que des raisons objectives, non liées aux motifs énumérés à l'article 1 paragraphe (1), justifient la différence de traitement.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'accepter cette disposition, à condition que l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une violation du principe de l'égalité de traitement ne se limite pas à la simple constatation que l'employeur n'a pas donné de suite favorable à une demande du salarié.

Il incombera évidemment aux juridictions d'interpréter au cas par cas les dispositions précitées et notamment de circonscrire la nature des faits qui peuvent leur permettre de conclure à cette présomption simple de discrimination.

Article 11

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 les textes des directives. Cette disposition 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 12

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 13

Paragraphe (1)

Le paragraphe en question traite des dispositions pénales et modifie l'article 454 du Code pénal en précisant que toute distinction directe ou indirecte opérée entre les personnes physiques ou morales à raison des différents motifs énumérés à l'article 1 paragraphe (1) constitue une discrimination. Les deux chambres constatent que l'âge est ajouté comme motif de discrimination. En outre, il élargit le concept de discrimination en visant tant la discrimination directe qu'indirecte. A ce titre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers renvoient à leurs remarques faites sous l'article 1 paragraphe (2).

Paragraphe (2)

Le présent paragraphe qui modifie le paragraphe 7 de l'article 457 du Code pénal ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Paragraphes (3) et (4)

Ces paragraphes ne suscitent pas d'observations particulières.

Article 14

L'article en question complète la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

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

Article 15

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.

Article 16

Cet article donne compétence à l'Inspection du Travail et des Mines de veiller à l'application correcte de l'article 2 paragraphe (1), points a), b), c) et d) et des articles 4 à 7 du présent projet de loi. Il ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Article 17

Le présent article transpose l'article 13 de la directive 2000/43/CE qui impose aux Etats membres de l'Union européenne la mise en place d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. L'institut prévu par le présent projet de loi prend la dénomination de „Centre pour l'égalité de traitement“. L'article sous rubrique ne suscite pas d'observations particulières.

Article 18

L'article en question délimite le champ des missions du Centre pour l'égalité de traitement qui est compétent non seulement pour les discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique mais également des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent de constater que le présent article élargit le champ des missions du Centre aux motifs de discrimination prévus par la directive 2000/78/CE. Les deux chambres s'opposent à l'extension des pouvoirs dudit Centre, d'autant plus que la directive 2000/78/CE n'impose pas la mise en place d'un tel Centre.

Article 19

Cet article décrit les moyens dont dispose le Centre pour l'égalité de traitement pour promouvoir l'égalité de traitement.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent que le mot „notamment“ soit enlevé et propose de rédiger cet article de la façon suivante:

- „Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut:
- publier des rapports, émettre des avis...
 - ...
 - ...“.

Articles 20 à 24

Ces articles ne donnent pas lieu à des commentaires.

Article 25

Le présent article prévoit qu'en cas de crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat non membres du Centre.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que la notion de „crédits budgétaires disponibles“ est jugée trop vague. Elles demandent par conséquent, pour des raisons de gestion budgétaire stricte, que les crédits budgétaires disponibles soient définis de façon précise et soient affectés à un article budgétaire spécifique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants, ne peuvent approuver les dispositions du projet de loi sous avis et demandent un remaniement en profondeur suivant les remarques faites dans le cadre du présent avis.

5518/04

N° 5518⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

SOMMAIRE:

page

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

- | | |
|---|---|
| 1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (31.5.2006)..... | 1 |
| 2) Texte coordonné..... | 5 |

*

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

(31.5.2006)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir un texte coordonné du projet de loi mentionné sous rubrique que la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté dans ses réunions des 16 et 23 mai 2006. D'un point de vue purement formel, la commission a réagencé le texte conformément à la proposition formulée par le Conseil d'Etat dans son avis du 21 mars 2006. Quant au fond, le texte comporte plusieurs amendements parlementaires dont le détail et la motivation se présentent comme suit:

Amendement 1 (Article 2, paragraphe (3))

Dans son avis du 21 mars 2006, le Conseil d'Etat se prononce contre l'exclusion des fonctionnaires et autres agents de l'Etat du champ d'application de la loi notamment en ce qui concerne le recrutement et la promotion.

Le Conseil d'Etat souligne que tant la directive 2000/78/CE, qui a trait à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que la directive 2000/43/CE, en ce qu'elle s'applique au domaine de

l'emploi et du travail, sont formelles pour inclure le secteur public dans leur champ d'applicabilité et ne prévoient pas d'exception à cet égard.

Pour ces motifs, le Conseil d'Etat s'est opposé formellement au paragraphe (3) de l'article 2.

La commission partage le souci du Conseil d'Etat d'assurer une transposition cohérente et intégrale des directives. Elle a cependant également pris acte de la volonté du Gouvernement, et en particulier du Ministère de la Fonction publique, de préserver l'unicité du statut de la Fonction publique et d'y intégrer les dispositions antidiscriminatoires prévues par les directives européennes, ne serait-ce que pour en souligner l'importance.

La commission a été informée que le Conseil de Gouvernement sera très prochainement saisi d'un projet de loi modificatif de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires, projet qui sera censé assurer la transposition de la directive 2000/78/CE pour les salariés sous régime statutaire.

Sous réserve que l'examen de ce projet, une fois déposé à la Chambre, confirme cette transposition, la Commission du Travail et de l'Emploi considère que le paragraphe incriminé pourrait être maintenu. Elle propose au Conseil d'Etat de décider sur le maintien ou la levée de son opposition formelle au moment où il aura pu prendre connaissance du projet de loi précité.

Dans l'optique du maintien du paragraphe (3), la commission considère qu'il y a lieu d'appliquer, par voie d'amendement, l'exclusion non seulement au point a) du paragraphe (3), point qui a trait aux seules conditions d'accès à l'emploi, mais également au point c) concernant les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. Les dispositions contre la discrimination dans ces domaines seront également incluses dans le projet de loi en voie de finalisation du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

Amendement 2 (Article 4, paragraphe (2))

Le Conseil d'Etat propose une reformulation de ce paragraphe afin de tenir compte du caractère d'exception de cette disposition.

La Commission du Travail et de l'Emploi propose de reprendre ce texte, sauf qu'elle estime que la date de référence par rapport à l'existence des dispositions légales ou pratiques antérieures devrait rester celle prévue par le projet initial, à savoir celle de l'entrée en vigueur de la présente loi et non pas celle de l'entrée en vigueur de la directive.

En effet, le caractère rétroactif de cette référence risquerait d'être contraire à l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et au principe de la non-rétroactivité des peines qui en découle.

La commission remarque que le Conseil d'Etat lui-même est conscient que la rétroactivité ne serait concevable qu'en l'absence de toute sanction administrative ou pénale. Or, la commission estime que les sanctions prévues par le projet à ce titre sont bel et bien applicables au présent article et que, par conséquent, toute rétroactivité doit être écartée.

La commission souligne que si la référence à la date d'entrée de la présente loi ne correspond pas littéralement au texte de la directive, il est néanmoins acquis que cette façon de procéder est conforme aux principes juridiques et que de facto elle ne pose pas problème, alors qu'il n'y a eu au Luxembourg, depuis l'entrée en vigueur de la directive, aucune intervention législative nouvelle qui aurait introduit une quelconque discrimination fondée sur les convictions religieuses.

Amendement 3 (Article 6, paragraphe (2))

Au paragraphe (2) de l'article 6 concernant plus particulièrement les actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées, la commission propose de compléter le texte par voie d'amendement par la mention des „travailleurs à capacité de travail réduite“, cette notion étant définie dans la loi modifiée du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle.

Amendement 4 (Article 7)

Conformément aux exigences des directives, des clauses de protection des salariés qui portent plainte ou témoignent de discriminations sont intégrées dans la future loi.

Le Conseil d'Etat insiste sur le fait que des clauses de protection similaires devront compléter le statut du fonctionnaire. Il estime donc qu'il y a lieu, pour le moins, d'étendre la protection de l'article 11 aux „travailleurs du secteur public et du secteur privé“.

Conformément à cette recommandation, la commission propose deux amendements à l'endroit de cet article, à savoir:

- 1) Au début du premier alinéa, l'expression „le travailleur tel qu'il est défini à l'article 4“ est remplacée par le bout de phrase „Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2“. Par ailleurs, in fine de cet alinéa les termes „formulée au niveau de l'entreprise“ sont supprimés.

Le premier alinéa prendra donc la teneur suivante:

„Art. 7.– (ancien 11) Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi 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) Au 4^e alinéa, l'expression „le travailleur tel qu'il est défini à l'article 4 de la présente loi“ est remplacée par la définition empruntée à la législation sur les contrats collectifs et le texte prendra donc la teneur suivante:

„En cas de résiliation du contrat de travailleur, le travailleur 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, 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.“

Amendement 5 (article 8)

Suite à la renumérotation des articles, la référence à l'article 9, paragraphe (2) doit être remplacée par celle à l'article 11, paragraphe (2).

Amendement 6 (article 15)

Le Conseil d'Etat s'est formellement opposé à la détermination des indemnités des membres du Centre pour l'égalité de traitement par le Gouvernement en conseil.

Tout en remarquant que ce même mode de fixation d'indemnités a été retenu dans la loi du 25 juillet 2002 portant institution d'un comité luxembourgeois des droits de l'enfant, appelé „Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand“ (ORK), la commission propose un amendement ayant pour objet de remplacer la pénultième phrase de l'article 15 (article 20 du texte gouvernemental initial) par le texte suivant:

„Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.“

Amendement 7 (article 16 nouveau)

La commission propose d'introduire dans le projet de loi l'article 16 nouveau libellé comme suit:

„Art. 16.– (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de léser l'intérêt supérieur des victimes.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.“

Par cet amendement, la commission entend rencontrer dans la mesure du possible les considérations développées par le Conseil d'Etat au sujet de l'indépendance des membres du Centre, de leurs moyens d'action et d'investigation ainsi que de leurs relations avec les autorités judiciaires.

Les pouvoirs ainsi conférés au Centre pour l'égalité de traitement auront pour effet que ce nouvel organe s'intégrera parfaitement dans l'architecture institutionnelle existante d'autres organes analogues de défense des droits de l'Homme (p. ex. Commission consultative des droits de l'Homme, Conseil national pour étrangers, ORK).

Amendement 8 (article 23)

Les amendements purement formels aux paragraphes (3) et (4) de cet article découlent des propositions du Conseil d'Etat, reprises par la commission, de maintenir le paragraphe (4) actuel de l'article 457 du Code pénal tout en supprimant le paragraphe (5).

*

Je vous saurais gré, M. le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire dans un délai rapproché.

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

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI 5518

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

(Les amendements parlementaires sont soulignés)

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 1.– (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(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, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 visés 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.

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

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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;
- 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 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 et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

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

Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Art. 3.– Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Dispositions particulières

Art. 4.– (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) Si dans les cas d'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 est prévue par des lois ou des pratiques existant à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, celle-ci 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.

Art. 5.– 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.

Art. 6.– (1) 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) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, 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 directe ou indirecte.

Chapitre 3 – Défense des droits et voies de recours

Art. 7.– Le travailleur tel qu'il est défini à l'article 4 Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne 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.

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 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, 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, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. 8.– (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 8 qui précède ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article 11, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 41 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail conformément et dans les limites de l'article 9, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

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

Art. 10.– Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le Ministre ayant la justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Art. 11.– En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article 2, paragraphe (1), de la présente loi les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 41 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.
2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles 4 et 6 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Chapitre 4 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 12.– Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après „le Centre“.

Art. 13.– Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Art. 14.– Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 15.– Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement. Dans l'exercice de leur mission, ils bénéficient d'une indemnité dont le montant sera fixé par le Gouvernement en Conseil. Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 16.– (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de léser l'intérêt supérieur des victimes.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 17.– Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 18.– Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Art. 19.– Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 20.– Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 21.– Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 5 – Dispositions modificatives

Art. 22.– (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

„**Art. 454.**– Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.“

(2) Le point 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

„7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.“

(3) Dans les points 1 à 4 de l'article 457 du code pénal le terme „discrimination“ est remplacé par les termes „différenciation de traitement“.

(4) Le point 5 de l'article 457 du code pénal est abrogé.

Art. 23.– (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

„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 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 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.“

Chapitre 6 – *Disposition abrogatoire et finale*

Art. 24.– L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est abrogé.

Art. 25.– L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application de l'article 2, paragraphe (1), points a), b), c) et d) et des articles 4 à 7 de la présente loi.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/06

N° 5518⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(20.6.2006)

Par dépêche du 31 mai 2006, le Président de la Chambre des députés, en conformité avec l'article 19(2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, a saisi le Conseil d'Etat d'amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique.

Au texte des amendements étaient joints un commentaire ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi.

Le Conseil d'Etat note que la commission parlementaire a largement tenu compte des observations et suggestions émises par lui dans son avis du 21 mars 2006 et a intégré les modifications proposées, notamment en ce qui concerne la structure de la future loi, dans le texte coordonné.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS*Amendement 1*

Dans le passé le Conseil d'Etat s'est prononcé à plusieurs reprises contre des projets prévoyant l'adoption d'une législation n'accordant pas à tous les salariés des garanties équivalentes. D'une part une telle démarche est à considérer comme contraire au principe de l'égalité consacré par l'article 10bis de la Constitution, alors que par rapport à la problématique abordée par le projet de loi sous examen, les salariés du secteur privé et ceux du secteur public se trouvent dans une situation identique dont aucun élément objectif ne saurait justifier un traitement différent (*voir notamment avis du Conseil d'Etat du 26 janvier 1999 relatif au projet de loi concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, No 43.804, doc. parl. No 4432*). D'autre part la commission parlementaire aborde à juste titre le problème d'une transposition incomplète des deux directives en cas d'exclusion du secteur public du champ d'application de la future loi, méthode qui engagera la responsabilité de l'Etat. Le seul fait qu'un projet de loi vient d'être déposé pour régler la question du secteur public, ne

saurait donner satisfaction à cet égard. Aux yeux du Conseil d'Etat, il devrait en tout état de cause, y avoir concomitance entre les deux projets.

Amendement 2

La justification d'un traitement différent basé sur la religion ou les convictions d'une personne pratiqué dans le cadre d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, n'est admise par la directive que pour le cas où des lois ou des pratiques ayant existé avant son entrée en vigueur, soit avant le 2 décembre 2000, ont permis de telles exceptions. La commission parlementaire estime cependant que la date de référence par rapport à l'existence des dispositions légales ou pratiques, devrait être reportée à la date de l'entrée en vigueur de la future loi, afin d'écarter toute rétroactivité par rapport à cette disposition. Le Conseil d'Etat donne cependant à considérer que ce report, qui s'explique par le retard pris dans la transposition des directives en droit national, ne saurait tenir en échec l'effet direct dont est dotée la directive à partir du moment où le délai de transposition est expiré.

Amendement 3

Sans observation.

Amendement 4

Le Conseil d'Etat approuve en principe cet amendement en ce qui concerne le premier alinéa de l'article 7, sauf qu'il y a lieu d'écrire „Aucune personne (...) ne peut faire l'objet de ...“ en supprimant le mot „pas“.

Pour ce qui est de l'alinéa 4, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations émises ci-dessus par rapport à l'amendement 1 et répète que des clauses de protection similaires devraient être étendues aux travailleurs du secteur public.

Pour définir le travailleur du secteur privé, les auteurs des amendements se réfèrent à la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Le Conseil d'Etat s'interroge sur l'opportunité de la multiplication des références, dans le cadre du présent projet de loi, à des lois qui seront prochainement codifiées au sein du code du travail. Cette démarche aura pour conséquence de devoir modifier une loi à peine adoptée.

Amendement 5

Sans observation.

Amendement 6

Tant la Cour constitutionnelle que le Conseil d'Etat ont à maintes reprises rappelé que l'article 36 de la Constitution s'oppose à ce qu'une loi confie l'exécution de ses dispositions au Gouvernement et non pas au Grand-Duc. Aussi le montant de l'indemnité prévue par la future loi pourra-t-il être fixé par règlement grand-ducal, à condition que le principe soit retenu par la loi elle-même.

Amendement 7

Le Conseil d'Etat regrette que la commission n'ait pas pris position par rapport à certains de ses arguments développés dans l'avis du 21 mars 2006, notamment en ce qui concerne le statut juridique du futur Centre pour l'égalité de traitement. Elle ne s'est pas non plus prononcée sur l'opportunité d'accorder le droit d'agir en justice au Centre. Par ailleurs la commission ne tient que partiellement compte des appréhensions du Conseil d'Etat par rapport à la structure indépendante. L'amendement sous revue propose de reprendre dans un nouvel article 16 de façon quasi littérale, le libellé de l'article 4 de la loi du 25 juillet 2002 portant institution d'un comité luxembourgeois des droits de l'enfant, appelé „Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand“, „afin de rencontrer les considérations du Conseil d'Etat au sujet de l'indépendance des membres du Centre, de leurs moyens d'action et d'investigation ainsi que de leurs relations avec les autorités judiciaires“. Or, les critiques exprimées itérativement par le Conseil d'Etat (*voir avis des 25 mars 1999, 9 octobre 2001 et 30 avril 2002*) au sujet de l'indépendance de la structure dudit comité des droits de l'enfant, de son fonctionnement et de ses procédures de travail restent d'actualité pour le nouveau Centre. Notamment le maintien du flou du texte initial par rapport au secrétariat du Centre ne contribue guère à assurer l'institution d'un organe pouvant conjuguer indépendance et efficacité.

En ce qui concerne le texte proposé par la commission, le Conseil d'Etat suggère de faire abstraction des termes „d'intérêt supérieur des victimes“. Si „l'intérêt supérieur des enfants“ est un terme consacré en droit international des droits de l'enfant, cette notion risque de créer des difficultés d'interprétation dans le présent contexte. Le Conseil d'Etat propose de reformuler cette phrase de la manière suivante:

„Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article premier de la présente loi.“

Amendement 8

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 20 juin 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518 - Dossier consolidé : 77

5518/07

N° 5518⁷**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(7.7.2006)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président; M. Aly KAES, Rapporteur; MM. Niki BETTENDORF, Emile CALMES, John CASTEGNARO, Aly JAERLING, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Romain SCHNEIDER, Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ et M. Michel WOLTER, Membres.

*

I. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi sous rubrique a été déposé à la Chambre des Députés le 22 novembre 2005 par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi. Il était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Dans la suite, le projet de loi a été avisé par:

- la Chambre de Travail le 27 janvier 2006;
- la Chambre des Employés Privés le 21 février 2006;
- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers le 22 mai 2006.

Le projet de loi sous examen a encore été avisé par le Conseil d'Etat le 21 mars 2006 et le 20 juin 2006.

La Commission du Travail et de l'Emploi a entamé ses travaux parlementaires en date du 16 mai 2006. Lors de cette réunion, la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné M. Ali Kaes comme rapporteur du projet de loi et a entendu la présentation générale du projet par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi, avant de procéder à l'examen du texte du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat du 21 mars 2006. La Commission a poursuivi ses travaux en date du 23 mai 2006.

Lors des réunions des 16 et 23 mai 2006, la Commission a adopté une série d'amendements au texte du projet de loi qui furent avisés par le Conseil d'Etat le 20 juin 2006. La Commission se réunit encore le 27 juin 2006 pour examiner l'avis complémentaire du Conseil d'Etat.

Le présent rapport a été adopté par la Commission du Travail et de l'Emploi lors de sa réunion du 7 juillet 2006.

*

II. CONSIDERATIONS GENERALES

1. Objet et genèse du projet de loi sous rubrique

(a) *Objet du projet de loi sous examen*

Le projet de loi sous rubrique transpose en un seul texte 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 et 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 directive 2000/43/CE met en œuvre le principe d'égalité entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Elle octroie une protection contre la discrimination en matière d'emploi et de formation, d'éducation, de protection sociale, d'appartenance et de participation à des organisations salariales ou patronales, ainsi qu'en matière d'accès à des biens et services, y compris en matière de logement. Cette directive comprend des définitions de la discrimination directe et indirecte, ainsi que du harcèlement. Elle autorise les mesures d'actions positives et autorise des exceptions, certes limitées, au principe d'égalité de traitement, par exemple lorsque les différences de traitement constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La directive 2000/78/CE, quant à elle, interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail. Cette directive, qui comprend des dispositions identiques à celles reprises dans la directive relative à l'égalité raciale en matière de définitions notamment de la discrimination et du harcèlement, appelle les employeurs à procéder à des aménagements raisonnables, afin de permettre à une personne handicapée possédant les qualifications nécessaires d'accomplir un travail ou de participer à une formation. Des exceptions au principe d'égalité de traitement sont également admises dans le cadre de cette directive.

Les deux directives établissent des normes qui garantiront à travers toute l'Union européenne un niveau commun de protection contre les discriminations.

(b) *Historique et genèse du projet de loi en discussion*

La lutte pour l'égalité et contre toute forme de discrimination est un enjeu important pour l'Union européenne. Depuis de nombreuses années, cette dernière multiplie les initiatives dans ce domaine. En effet, la discrimination constitue une sérieuse entrave à la cohésion économique et sociale de l'Union européenne et porte un sérieux coup au bon fonctionnement du marché intérieur.

Le sommet d'Amsterdam en 1997 a marqué un tournant décisif en matière de lutte contre les discriminations. Les chefs d'Etats et de Gouvernement des 15 Etats membres y ont adopté des mesures significatives afin de renforcer l'engagement de l'Union européenne en faveur du soutien et du respect des droits fondamentaux de ses citoyens. Le traité issu de ce sommet a établi 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.

Grâce au traité d'Amsterdam, l'Union européenne dispose d'une véritable base juridique qui lui permet de développer une réelle politique de lutte contre toutes sortes de discriminations se manifestant dans les domaines les plus divers.

Les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE précitées en sont deux exemples concrets. Elles ont été proposées peu de temps après l'entrée en vigueur du nouveau traité et adoptées dans un temps record,

bien qu'elles soient ambitieuses et exigeantes. Ainsi p.ex. la directive 2000/43/CE prévoit-elle la mise en place de voies de recours pour les victimes de discriminations ou transfère-t-elle la charge de la preuve en la matière dès qu'une présomption de discrimination a pu être établie, alors que la directive 2000/78/CE exige notamment de la part des employeurs que ceux-ci procèdent à des aménagements afin de répondre aux besoins d'une personne handicapée.

Les auteurs du projet de loi sous rubrique ont pris la décision de transposer les deux directives susmentionnées par le biais d'un seul texte. Le Gouvernement a choisi cette approche suite aux avis du Conseil d'Etat concernant les projets de loi 5248 et 5249. En effet, dans un premier temps, l'intention était de transposer les deux instruments juridiques par deux textes séparés. Dans ses avis relatifs aux projets de loi 5348 et 5249 précités, le Conseil d'Etat s'était prononcé pour une approche intégrée du dossier „discrimination“ et avait suggéré au Gouvernement d'adopter une loi unique sur l'égalité de traitement qui engloberait tous les motifs de discriminations, de sorte à créer un cadre juridique plus cohérent et transparent, partant plus accessible.

Le projet de loi sous rubrique couvre le champ d'application tel que défini par la directive 2000/43/CE (discrimination pour race et origine ethnique) tout en reprenant les motifs de discriminations fixés par la directive 2000/78/CE. En étendant le champ d'application *ratione materiae* de la directive 2000/43/CE à l'ensemble des motifs de discriminations prévus par les deux textes européens, les auteurs du projet de loi ont décidé de ne pas s'en tenir à une transposition stricte des deux directives et de dépasser les critères minima prévus par la législation européenne.

A noter dans ce contexte que la transposition d'un instrument juridique international implique pour les Etats parties l'obligation de respecter les exigences minimales posées par le texte, elle permet néanmoins aux Etats signataires de prévoir des dispositions plus favorables.

2. Les grandes lignes du projet de loi sous rubrique

(a) *Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie*

Le projet de loi sous rubrique interdit formellement toute forme de discrimination, directe ou indirecte, basée notamment sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie.

En ce qui concerne l'appartenance ou non à une race ou à une ethnie, le projet de loi va plus loin que le législateur européen dans la mesure où il retient ce motif de discrimination peu importe que l'appartenance ou la non-appartenance à une race ou une ethnie soit réelle ou fictive. Il suffit que cette distinction habite l'esprit du raciste.

(b) *Définition du concept de discrimination*

Le projet de loi sous rubrique définit la discrimination directe et la discrimination indirecte.

D'après le texte sous rubrique, on parle de discrimination *directe* 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 base de l'un des motifs de discrimination susmentionnés, alors qu'une discrimination *indirecte* se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à une autre personne pour les mêmes motifs que ceux invoqués précédemment, et sans que ce critère ou cette pratique ne puisse être objectivement justifié par un objectif légitime et que la réalisation de cet objectif implique des moyens appropriés et nécessaires.

(c) *Inclusion du harcèlement dans le dispositif légal*

Le harcèlement en tant que forme de discrimination est intégré dans le dispositif légal. En effet, d'après le projet de loi sous rubrique, „le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...) lorsqu'un comportement indésirable lié à un des motifs y visés 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“.

Une telle inclusion permettra à la victime d'introduire une action en réparation, et cela même en dehors de toute relation de travail. Le harcèlement ne se limite pas non plus à des conduites répétées. Un comportement ou un acte isolé suffit, dès lors qu'il est grave.

(d) *Champ d'application relativement vaste*

Le champ d'application du projet de loi inclut l'emploi et le travail, la protection sociale y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services, y compris en matière de logement. L'interdiction de discrimination s'applique ainsi de manière générale à un ensemble relativement vaste de secteurs et d'activités.

Sont concernées par les dispositions du projet de loi sous examen, toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics. L'interdiction de discrimination s'applique aux ressortissants de pays tiers, toutefois 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, voire des apatrides et de leur accès à l'emploi.

A noter que les fonctionnaires et autres agents de l'Etat sont exclus du champ d'application des dispositions du projet de loi sous rubrique ayant trait aux conditions d'accès à l'emploi, ainsi qu'aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. A noter que les dispositions contre la discrimination dans ces domaines seront incluses dans le projet de loi 5583 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(e) *Régime dérogatoire*

A côté de dispositions générales, le projet de loi sous examen connaît également des dispositions particulières qui viennent restreindre le champ d'application de la future loi.

Il en résulte qu'une différence de traitement fondée sur l'un des motifs de discrimination définis par le texte, et en principe prohibés, peut être justifiée, si

- 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, et
- pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

En ce qui concerne plus particulièrement les différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions d'une personne, le projet de loi sous rubrique les admet dans le cadre d'activités professionnelles d'églises et autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions. Elles ne sont cependant justifiées que pour autant

- qu'elles aient été prévues par des lois ou des pratiques existant à la date d'entrée en vigueur de la directive 2000/78/CE
- que la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime, et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Le projet de loi sous avis prévoit également que, par exception au principe de l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge, dans certaines circonstances ayant par exemple trait aux objectifs légitimes de politique de l'emploi, de marché du travail ou encore de formation professionnelle, des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être justifiées.

(f) *Actions positives*

Le projet de loi sous avis prévoit la possibilité d'introduire des actions positives c.-à-d. des mesures spécifiques destinées à compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés. Il prévoit également des actions positives spécifiques ayant pour but de promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées.

(g) *Protection des personnes concernées par une discrimination et voies de recours*

Conformément aux exigences des directives sub-mentionnées, des clauses de protection des personnes victimes ou témoins d'un acte ou d'un comportement discriminatoires sont intégrées dans le projet de loi afin de protéger ces personnes de représailles.

Le projet de loi sous rubrique contient également des dispositions mettant en matière de non-discrimination tout travailleur concerné à l'abri d'un licenciement. Le travailleur concerné se voit reconnaître le droit d'agir en justice et de demander aux juridictions compétentes la nullité du licenciement et son maintien voire sa réintégration au poste de travail.

Le projet de loi sous rubrique prévoit aussi des voies de recours qui peuvent être exercées par la personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, mais également par des associations sans but lucratif, renforçant de ce fait le droit d'agir en justice de ces dernières.

Une association sans but lucratif ne peut intenter une action judiciaire en raison d'une discrimination que si elle:

- est d'importance nationale,
- a acquis la personnalité juridique depuis au moins 5 ans à compter des faits constitutifs d'une discrimination,
- a été agréée par le Ministre de la Justice,
- a pour objet statutaire la lutte contre une discrimination telle que définie par le projet de loi sous avis.

Pour qu'une a.s.b.l. puisse agir en justice, il faut cependant encore que les faits à la base de l'action judiciaire portent un préjudice soit direct soit indirect aux intérêts que l'association a pour objet de défendre. A noter encore que le droit d'agir des a.s.b.l. est toutefois soumis à l'accord écrit des victimes dans l'hypothèse de discriminations envers une ou plusieurs personnes considérées individuellement.

Le projet de loi consacre également le droit d'intervention des syndicats dans toute procédure intentée par une personne individuelle dès lors que l'action peut avoir un intérêt collectif pour l'ensemble des membres du syndicat. Le projet de loi sous rubrique consacre également le droit d'action des syndicats justifiant de la représentativité nationale ou dans un secteur particulièrement important pour l'économie qui peuvent ainsi agir pour le compte ou à l'appui du plaignant. Le syndicat ne pourra exercer par la voie principale les droits reconnus à la victime qu'avec l'accord exprès de celle-ci, dès lors que les faits incriminés auront été commis envers une ou des personnes considérées individuellement.

(h) Aménagement de la charge de la preuve

Si le demandeur doit apporter les premiers indices, les faits qui font présumer la discrimination à son égard, le défendeur doit, quant à lui, prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Il s'agit d'un mécanisme important de lutte contre la discrimination.

(i) Sanction et incrimination pénale

Le projet de loi sous examen prévoit tout d'abord la nullité de toute disposition contenue notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou encore un règlement d'entreprise qui serait contraire au principe de l'égalité de traitement.

Il incrimine ensuite les distinctions opérées entre les personnes physiques ou morales. Il modifie à cet effet les articles 454, 455 et 457 du Code pénal.

(j) Mise en place d'un „Centre pour l'égalité de traitement“

Le projet de loi sous rubrique institue un „Centre pour l'égalité de traitement“ qui a pour missions, entre autres, d'émettre des avis ainsi que des recommandations sur des questions liées à des discriminations telles que visées par le projet de loi sous rubrique ou encore à apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination.

*

III. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Les chambres professionnelles ont toutes rendu des avis très circonstanciés où elles font part de leurs observations et de leurs remarques par rapport au projet de loi sous rubrique. De manière générale, on peut dire qu'elles sont, à l'instar de la Chambre des Employés privés, favorables à la consécration légale du principe de non-discrimination en droit luxembourgeois. L'intégration des deux directives européennes en un seul texte est également accueillie favorablement.

Sans vouloir entrer dans le détail des avis, auxquels il est renvoyé, il échet de revenir brièvement sur un point qui a été soulevé dans certains avis, à savoir le champ d'application de la future loi.

Dans son avis du 27 janvier 2006, la Chambre de Travail s'est demandée, au vu du projet de loi sous rubrique, s'il n'y avait pas lieu de supprimer, entre autres, la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou encore la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, et d'intégrer au besoin les dispositions de ces lois dans le projet de loi sous rubrique. La Chambre de Travail fait, en effet, valoir qu'il est malsain que le justiciable se réfère à des textes de loi divergents dont la finalité – la protection contre les discriminations – est la même.

A l'instar de la Chambre de Travail, 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 projet de loi sous rubrique, alors que la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou encore la loi modifiée du 12 mars 1973 sur le salaire social minimum contiennent des dispositions protectrices pour les salariés.

Il échet de noter dans ce contexte que les champs d'application respectifs des textes précités et du présent projet de loi ne se recouvrent pas intégralement, de sorte que les instruments légaux précités gardent leur raison d'être.

Pour le détail, il est renvoyé aux différents avis des Chambres professionnelles.

*

IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET TRAVAUX PARLEMENTAIRES

La Commission du Travail et de l'Emploi a adopté une série d'amendements au texte initial du projet de loi, afin de tenir compte en partie des critiques émises par le Conseil d'Etat, qui a, par ailleurs, formulé plusieurs oppositions formelles par rapport au texte gouvernemental.

Le Conseil d'Etat s'est, entre autres, opposé à l'exclusion générale de la fonction publique du champ d'application du projet de loi sous rubrique.

La Commission parlementaire a décidé, au vu du projet de loi 5583 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, de maintenir cette exclusion, du moins en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, et en y intégrant par voie d'amendements les conditions de travail et d'emploi, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. Dans son avis complémentaire du 20 juin 2006, le Conseil d'Etat estime que „le seul fait qu'un projet de loi vient d'être déposé pour régler la question du secteur public, ne saurait donner satisfaction à cet égard“, mais il ne maintient plus son opposition formelle.

En tout état de cause la Commission du Travail et de l'Emploi ne voudrait pas manquer d'exprimer d'une façon générale ses nettes réserves par rapport à la méthode, déjà itérativement critiquée mais toujours utilisée, consistant à transposer en droit interne par des lois séparées pour les secteurs privé et public des directives censées s'appliquer à l'ensemble du monde du travail.

Une autre opposition formelle du Conseil d'Etat porte sur les modifications proposées par les auteurs du projet de loi au niveau du Code pénal, et plus particulièrement en ce qui concerne l'intégration de la notion de discrimination indirecte en droit pénal. A noter que dans sa version originale, le texte du projet de loi incriminait toute distinction directe ou indirecte entre les personnes physiques ou morales. Le Conseil d'Etat insiste sur l'élément intentionnel de l'infraction. Pour qu'il y ait infraction, il faut un dol spécial, en l'espèce la volonté de discriminer. La Commission a suivi l'avis du Conseil d'Etat et supprimé les termes „directe ou indirecte“.

Le Conseil d'Etat s'est encore opposé formellement à la détermination des indemnités des membres du „Centre pour l'égalité de traitement“ par le Gouvernement en Conseil. La Commission parlementaire

a décidé de suivre l'avis du Conseil d'Etat et de modifier le texte initial du projet sous rubrique. Celui-ci fixe désormais le principe et le montant de l'indemnité.

Pour le surplus et le détail, il est renvoyé au document parlementaire 5518⁴, aux avis du Conseil d'Etat ainsi qu'au commentaire des articles.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Dans la mesure où la commission s'est ralliée à la restructuration du texte suggérée par le Conseil d'Etat, la numérotation de l'examen des articles qui suit est celle du nouveau texte coordonné, l'article correspondant du texte gouvernemental initial étant, s'il diffère de la version coordonnée, indiqué entre parenthèses.

Article 1er

Cet article comporte plusieurs définitions de notions importantes dans le domaine d'application de loi.

Pour atteindre l'objectif des deux directives à transposer, à savoir créer un cadre légal général pour combattre les formes de discrimination y énumérées et mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement, le Conseil d'Etat estime que le législateur n'a pas besoin d'introduire une définition spécifique du „principe de l'égalité de traitement“ dans le dispositif national, alors qu'il appartient, le cas échéant, au juge constitutionnel de préciser ce qu'il faut entendre par cette notion inscrite à l'article 10bis de la Constitution. D'ailleurs, ni le législateur belge, ni le législateur français n'ont repris cette définition dans les actes respectifs de transposition des directives.

Eu égard à ces considérations, le Conseil d'Etat propose de supprimer la définition visée et propose la reformulation du paragraphe 1er de la manière suivante:

„(1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite.“

La commission reprend cette proposition.

Le paragraphe (2) ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat alors qu'au paragraphe (3), pour clarifier le texte, le Conseil d'Etat propose une reformulation rédactionnelle que la commission reprend.

Ce paragraphe inclut le harcèlement en tant que forme de discrimination dans le dispositif légal et ceci même en dehors des relations de travail.

Ainsi le texte donne-t-il la possibilité à une victime d'un harcèlement d'introduire une action civile en réparation contre un comportement indésirable, lié à un des motifs énumérés dans le projet de loi, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ainsi, la notion de harcèlement ne se limite pas à des conduites répétées et abusives, mais se rapporte également à un comportement ou à un acte isolé s'il présente la gravité nécessaire.

Article 2

Le premier paragraphe de cet article circonscrit le champ d'application de la future loi. Alors que la directive 2000/78/CE englobant plusieurs motifs de discrimination ne concerne que l'emploi et le travail, le présent projet de loi inclut dans son domaine d'application la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement. De par cette extension, l'interdiction de discrimination devrait s'appliquer désormais de façon générale à un ensemble relativement vaste de secteurs et d'activités. Néanmoins, certaines différences au niveau du champ d'application sont prévues aux articles 4 et suivants relatifs aux dispositions spéciales.

Le paragraphe 2 retient l'exclusion des différences de traitement fondées sur la nationalité du champ d'application de la future loi en reproduisant le texte prévu dans les deux directives.

Seul l'Etat pris en sa qualité d'employeur est expressément exclu du champ d'application de la loi par le paragraphe (3) de l'article 2 en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi public, les critères de sélection, de recrutement et de promotion ainsi qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

Dans son avis du 21 mars 2006, le Conseil d'Etat se prononce contre l'exclusion des fonctionnaires et autres agents de l'Etat du champ d'application de la loi notamment en ce qui concerne le recrutement et la promotion ainsi qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

Le Conseil d'Etat souligne que tant la directive 2000/78/CE, qui a trait à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que la directive 2000/43/CE, en ce qu'elle s'applique au domaine de l'emploi et du travail, sont formelles pour inclure le secteur public dans leur champ d'applicabilité et ne prévoient pas d'exception à cet égard.

Pour ces motifs, le Conseil d'Etat s'est opposé formellement au paragraphe (3) de l'article 2.

La commission partage le souci du Conseil d'Etat d'assurer une transposition cohérente et intégrale des directives. Elle a cependant également pris acte de la volonté du Gouvernement, et en particulier du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, de préserver l'unicité du statut de la Fonction publique et d'y intégrer les dispositions antidiscriminatoires prévues par les directives européennes, ne serait-ce que pour en souligner l'importance.

Au cours de l'instruction du projet, la Commission du Travail et de l'Emploi a pris note du dépôt du projet de loi 5583 modificatif de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires, projet qui est censé assurer la transposition de la directive 2000/78/CE pour les salariés sous régime statutaire.

Sous réserve que l'examen de ce projet confirme cette transposition, la Commission du Travail et de l'Emploi a considéré que le paragraphe incriminé peut être maintenu. Voilà pourquoi, dans son train d'amendements du 31 mai 2005, la commission a proposé au Conseil d'Etat de décider sur le maintien ou la levée de son opposition formelle au moment où il aura pu prendre connaissance du projet de loi précité.

Dans l'optique du maintien du paragraphe (3), la commission a considéré qu'il y a lieu d'appliquer, par voie d'amendement, l'exclusion non seulement au point a) du paragraphe (3), point qui a trait aux seules conditions d'accès à l'emploi, mais également au point c) concernant les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération. Les dispositions contre la discrimination dans ces domaines sont également incluses dans le projet de loi 5583 précité en voie d'instruction devant la Commission de la Fonction publique, de la Réforme administrative, des Media et des Communications.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat rappelle qu'il s'est prononcé à plusieurs reprises contre des projets prévoyant l'adoption d'une législation n'accordant pas à tous les salariés des garanties équivalentes. D'une part une telle démarche est à considérer comme contraire au principe de l'égalité consacré par l'article 10*bis* de la Constitution, alors que par rapport à la problématique abordée par le projet de loi sous examen, les salariés du secteur privé et ceux du secteur public se trouvent dans une situation identique dont aucun élément objectif ne saurait justifier un traitement différent. Le Conseil d'Etat souligne encore que la commission parlementaire aborde à juste titre le problème d'une transposition incomplète des deux directives en cas d'exclusion du secteur public du champ d'application de la future loi, méthode qui engagera la responsabilité de l'Etat. Le Conseil d'Etat estime que le seul fait qu'un projet de loi vient d'être déposé pour régler la question du secteur public, ne saurait donner satisfaction à cet égard. Aux yeux du Conseil d'Etat, il devrait en tout état de cause, y avoir concomitance entre les deux projets.

La Commission du Travail et de l'Emploi admet que la notion de concomitance en l'occurrence n'a pas une portée absolue en ce sens qu'elle exigerait une évacuation strictement parallèle de deux projets. Il devrait être suffisant d'évacuer les deux projets, chacun dans les meilleurs délais possibles en fonction notamment de la disponibilité de l'avis du Conseil d'Etat sur le projet pendant devant la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Media et des Communications. Il s'ensuit que le projet de loi 5518 peut à présent être soumis au vote de la Chambre sans que cela suscite l'opposition formelle du Conseil d'Etat.

La commission se trouve confirmée dans cette façon de voir par le fait que le projet de loi 5583 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat a été

déposé en date du 7 juin 2006 pour ainsi assurer la transposition complète 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 et a déjà fait l'objet de l'avis du Conseil d'Etat du 4 juillet 2006 ainsi que d'un premier examen général au sein de la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Media et des Communications.

Article 3 [ancien article 4 (2)]

Dans la logique de ses observations concernant le paragraphe (3) de l'article 2, le Conseil d'Etat demande, sous peine d'opposition formelle, la suppression du paragraphe (1) de l'article 4 du texte gouvernemental initial en ce qu'il entend limiter le champ d'application des dispositions applicables au domaine du travail et de l'emploi aux seuls travailleurs du secteur privé.

La commission fait valoir que le maintien du paragraphe (3) de l'article 2 devrait suffire à apaiser les appréhensions du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative en vue du maintien de l'unicité du statut de la fonction publique et propose donc la suppression du paragraphe (1) du texte gouvernemental initial.

Quant au paragraphe (2) de l'article 4 initial devenant l'article 3 dans le présent texte coordonné, le Conseil d'Etat relève que l'exclusion du principe de l'égalité de traitement pour les versements de toute nature effectués par des régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale est seulement prévue par la directive 2000/78/CE et ne peut dès lors pas s'appliquer au critère de race et d'ethnie.

En conséquence, le texte de ce paragraphe qui deviendra l'article 3 nouveau prend la teneur suivante:

„Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.“

Article 4 (ancien article 5)

Cet article concerne les exigences professionnelles.

En vertu de la définition de la discrimination directe prévue par le projet, une différence de traitement n'est en principe susceptible d'aucune justification. Cependant, une exception applicable au seul domaine du travail et de l'emploi est prévue par les deux directives qui admettent qu'une différence de traitement fondée sur un des motifs de discrimination prohibée peut être justifiée 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.

Le paragraphe (1) consacre cette exception de façon restrictive, telle que prévue par les deux directives. Ce texte ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) se réfère à une autre justification d'un traitement différent basé sur la religion ou les convictions d'une personne.

En effet, la directive 2000/78/CE prévoit 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 eu 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 loi, ceci en se basant sur les principes généraux du droit du travail et sur les pratiques existant à la date de l'entrée en vigueur de la future loi. Ainsi, la possibilité de créer de nouvelles restrictions à la liberté de religion et d'expression est exclue.

Le Conseil d'Etat propose une reformulation de ce paragraphe afin de tenir compte du caractère d'exception de cette disposition.

Dans un premier temps, la Commission du Travail et de l'Emploi a proposé de reprendre ce texte, sauf qu'elle a estimé que la date de référence par rapport à l'existence des dispositions légales ou pratiques antérieures devrait rester celle prévue par le projet initial, à savoir celle de l'entrée en vigueur de la présente loi et non pas celle de l'entrée en vigueur de la directive.

En effet, le caractère rétroactif de cette référence risquerait d'être contraire à l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et au principe de la non-rétroactivité des peines qui en découle.

La commission a remarqué que le Conseil d'Etat lui-même est conscient que la rétroactivité ne serait concevable qu'en l'absence de toute sanction administrative ou pénale. Or, la commission estime que les sanctions prévues par le projet à ce titre sont bel et bien applicables au présent article et que, par conséquent, toute rétroactivité doit être écartée.

La commission a souligné que si la référence à la date d'entrée de la présente loi ne correspond pas littéralement au texte de la directive, il est néanmoins acquis que cette façon de procéder est conforme aux principes juridiques et que de facto elle ne pose pas problème, alors qu'il n'y a eu au Luxembourg, depuis l'entrée en vigueur de la directive, aucune intervention législative nouvelle qui aurait introduit une quelconque discrimination fondée sur les convictions religieuses.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat donne à considérer que le report, qui s'explique par le retard pris dans la transposition des directives en droit national, ne saurait tenir en échec l'effet direct dont est dotée la directive à partir du moment où le délai de transposition est expiré.

La commission suit le Conseil d'Etat et inscrit donc dans le texte légal la date de l'entrée en vigueur de la directive comme date de référence.

Article 5 (ancien article 6)

Cet article prévoit que, par exception au principe de l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge, dans certaines circonstances des différences de traitement fondées sur l'âge, peuvent être justifiées.

Le Conseil d'Etat estime que le projet sous rubrique, visant à élaborer un cadre général sur l'égalité de traitement, pourrait se limiter à énoncer le principe selon lequel une justification des différences de traitement fondées sur l'âge est admissible, sans recourir à une énumération limitative de quelques exemples de justification possible. Par conséquent, les points a) et b) de l'article 6 du texte gouvernemental sont à supprimer.

La commission se rallie à cette proposition.

Concernant un éventuel paragraphe (2) de l'article 5, il a été décidé de ne pas avoir recours à l'option donnée par la directive de prévoir une dérogation au principe de l'égalité en ce qui concerne la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, de l'âge d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité pour les régimes professionnels de sécurité sociale.

Article 6 (anciens articles 3 et 7)

Conformément au souhait du Conseil d'Etat, cet article réunit les anciens articles 3 et 7 du projet initial relatifs aux mesures positives, c'est-à-dire les mesures spécifiques qui peuvent être introduites afin de compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés par le projet.

Au paragraphe (1) (ancien article 3), la commission reprend la proposition textuelle du Conseil d'Etat consistant à compléter le libellé par les termes „pour assurer la pleine égalité dans la pratique“.

Au paragraphe (2) concernant plus particulièrement les actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées, la commission décide de compléter le texte par voie d'amendement par la mention des „travailleurs à capacité de travail réduite“ tels qu'ils sont définis dans la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Cet amendement ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Article 7 (ancien article 11)

Conformément aux exigences des directives, des clauses de protection des salariés qui portent plainte ou témoignent de discriminations sont intégrées dans la future loi.

Le Conseil d'Etat insiste sur le fait que des clauses de protection similaires devront compléter le statut du fonctionnaire. Il y aurait donc lieu, pour le moins, d'étendre la protection de cet article aux „travailleurs du secteur public et du secteur privé“.

Conformément à cette recommandation, la commission propose deux amendements à l'endroit de cet article, à savoir:

1) Le premier alinéa est reformulé comme suit:

„Art. 7.– (ancien 11) Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi 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) Au 4e alinéa, l'expression „le travailleur tel qu'il est défini à l'article 4 de la présente loi“ est remplacée par la définition empruntée à la législation sur les contrats collectifs et le texte prendra donc la teneur suivante:

„En cas de résiliation du contrat de travailleur, le travailleur 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, 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.“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations émises dans le cadre de l'article 2 et répète que des clauses de protection similaires devraient être étendues aux travailleurs du secteur public.

Le Conseil d'Etat relève encore que pour définir le travailleur du secteur privé, les amendements se réfèrent à la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Le Conseil d'Etat s'interroge sur l'opportunité de la multiplication des références, dans le cadre du présent projet de loi, à des lois qui seront prochainement codifiées au sein du code du travail. Cette démarche aura pour conséquence de devoir modifier une loi à peine adoptée.

Quant à cette interrogation, la Commission du Travail et de l'Emploi précise qu'au stade actuel de la procédure (projet de loi de codification non voté), il est impossible de faire une référence aux articles afférents du Code du travail.

Par ailleurs, la commission souligne que bien évidemment les références seront adaptées à la nouvelle numérotation du Code au moment où le présent projet de loi y sera intégré par le biais d'un règlement grand-ducal, tel qu'il est prévu par l'article 4 du projet de loi portant introduction du Code du travail.

Article 8 (ancien article 10)

Le présent article introduit la règle qui permet un partage de la charge de la preuve entre le demandeur qui doit apporter des premiers indices, c'est-à-dire des faits qui font présumer la discrimination et le défendeur qui doit opposer des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Cet aménagement de la charge de la preuve en matière civile et administrative constitue également un mécanisme important de lutte contre la discrimination.

Le Conseil d'Etat approuve ce texte tout en recommandant, d'un point de vue formel, de faire à chaque fois abstraction des termes „qui précède“ lorsqu'il est renvoyé à un article du dispositif.

La commission reprend cette modification rédactionnelle du Conseil d'Etat.

Article 9

Sans observation.

Article 10 (ancien article 12)

Cet article consacre le droit des syndicats d'intervenir dans des procédures engagées individuellement par la victime si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Le paragraphe 2 donne la possibilité d'un recours principal aux organisations syndicales lorsque la victime ne s'y oppose pas.

Le Conseil d'Etat se prononce en faveur de cette extension de la capacité d'action judiciaire au contentieux discriminatoire.

La commission adopte cet article avec les modifications d'ordre formel suggérées par le Conseil d'Etat.

Article 11 (ancien article 8)

Le Conseil d'Etat propose de préciser les recours avec la possibilité pour la victime d'une discrimination de demander en justice la cessation de l'acte constituant un manquement aux dispositions de la future loi, avec la possibilité pour le juge de condamner l'auteur de la discrimination à une astreinte ou d'ordonner la publication de la décision.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi a sollicité l'avis du Ministère de la Justice sur ce point dont l'argumentaire se résume comme suit:

- En premier lieu, il est remarqué que d'une manière générale, le juge des référés a toujours la possibilité de prononcer une astreinte.
- Par ailleurs, le juge au pénal dispose de la faculté de prononcer la publication ou l'affichage de la décision; alors que devant les autres instances, il semble que si la partie demanderesse demande une telle mesure, le juge aura la faculté de l'ordonner.
- En ce qui concerne la cessation de l'acte, les auteurs du projet de loi sont d'avis qu'avec l'arsenal d'actions civiles, pénales et administratives existantes, il n'est pas nécessaire de créer d'autres actions.

Le Conseil d'Etat recommande encore de remplacer à la première phrase de l'alinéa „à la date des faits“ par ceux de „à la date de la demande“.

La motivation réelle qui justifierait un tel changement des termes faisant défaut, la commission a consulté les experts du Ministère de la Justice qui ont proposé de maintenir les termes de l'article 8 du projet de loi relatif au droit des associations d'agir en justice.

La commission se rallie à cette proposition.

Articles 12 à 20 (anciens articles 17 à 25)

Ces articles ont trait au Centre pour l'égalité de traitement qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Pour l'essentiel des commentaires à apporter à ce chapitre, la commission renvoie aux explications détaillées figurant à l'exposé des motifs. Elle se limite à commenter les articles 15 à 16 et 21.

Article 15

Le Conseil d'Etat s'est formellement opposé à la détermination des indemnités des membres du Centre pour l'égalité de traitement par le Gouvernement en conseil.

Tout en remarquant que ce même mode de fixation d'indemnités a été retenu dans la loi du 25 juillet 2002 portant institution d'un comité luxembourgeois des droits de l'enfant, appelé „Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand“ (ORK), la commission propose un amendement ayant pour objet de remplacer la pénultième phrase de l'article 15 (article 20 du texte gouvernemental initial) par le texte suivant:

„Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.“

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat rappelle que tant la Cour constitutionnelle que lui-même ont à maintes reprises rappelé que l'article 36 de la Constitution s'oppose à ce qu'une loi confie l'exécution de ses dispositions au Gouvernement et non pas au Grand-Duc. Il en déduit que le montant de l'indemnité prévue par la future loi aurait pu être fixé par règlement grand-ducal, à condition que le principe soit retenu par la loi elle-même.

Etant donné que le Conseil d'Etat ne s'oppose pas formellement à la fixation du montant de l'indemnité des membres du Centre pour l'égalité de traitement par voie légale, la commission décide de maintenir le texte.

Article 16 nouveau

La commission propose d'introduire dans le projet de loi l'article 16 nouveau libellé comme suit:

„Art. 16.– (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de léser l'intérêt supérieur des victimes.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.“

Par cet amendement, la commission entend rencontrer dans la mesure du possible les considérations développées par le Conseil d'Etat au sujet de l'indépendance des membres du Centre, de leurs moyens d'action et d'investigation ainsi que de leurs relations avec les autorités judiciaires.

Les pouvoirs ainsi conférés au Centre pour l'égalité de traitement auront pour effet que ce nouvel organe s'intégrera parfaitement dans l'architecture institutionnelle existante d'autres organes analogues de défense des droits de l'Homme (p. ex. Commission consultative des droits de l'Homme, Conseil national pour étrangers, ORK).

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat regrette que la commission ne tient que partiellement compte des appréhensions du Conseil d'Etat par rapport à la structure indépendante.

En ce qui concerne le texte proposé par la commission, le Conseil d'Etat suggère de faire abstraction des termes „d'intérêt supérieur des victimes“. Il estime que, si „l'intérêt supérieur des enfants“ est un terme consacré en droit international des droits de l'enfant, cette notion risque de créer des difficultés d'interprétation dans le présent contexte. Le Conseil d'Etat propose de reformuler cette phrase de la manière suivante:

„Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article premier de la présente loi.“

La commission se rallie à ce texte.

Article 21

Cet article prévoit que dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

La commission précise que cet article implique que le Ministère d'Etat proposera dans son budget pour l'exercice 2007 le libellé pour l'inscription d'un nouveau crédit budgétaire permettant le financement du fonctionnement matériel du secrétariat et l'engagement d'employés de l'Etat à y affecter. La commission souligne qu'il incombera au Ministère d'Etat de prendre toutes les dispositions requises pour que le Centre pour l'égalité de traitement reçoive tous les moyens requis au fonctionnement conforme à ses missions légales.

Article 22 (ancien article 13)

Dans sa version initiale, cette disposition modificative de l'article 454 du Code pénal prévoyait que les distinctions opérées entre les personnes physiques ou morales à raison de différents motifs ne peuvent constituer une discrimination ni directe, ni indirecte.

Le Conseil d'Etat se demande si le projet entend ainsi déroger au principe de droit pénal concernant l'élément intentionnel des infractions. Il se doit cependant d'insister sur l'élément intentionnel de l'infraction en matière de discrimination: pour qu'il y ait infraction, il faut un dol spécial, en l'espèce la volonté de discriminer.

Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à l'intégration d'une notion en droit pénal qui ne permet pas de définir avec précision les faits qui sont érigés en infraction. Il propose de maintenir le libellé actuel de l'article 454 qui, à l'instar de l'article 225-1 du Code pénal français, ne précise pas si la distinction opérée est directe ou indirecte.

Par conséquent, les termes „directe ou indirecte“ sont à supprimer.

La commission se rallie à ces vues du Conseil d'Etat.

La commission se rallie également à la proposition du Conseil d'Etat de maintenir inchangé l'actuel point 4 de l'article 457 du Code pénal.

Article 23 (ancien article 14)

Cet article donne lieu à différentes réflexions du Conseil d'Etat concernant la notion de charge disproportionnée.

Article 24 (ancien article 15)

Sans observation.

Article 25 (ancien article 16)

Cet article prévoit la surveillance de l'exécution de la loi par l'Inspection du Travail et des Mines.

Le Conseil d'Etat exprime une préférence à insérer dans le texte de base de l'Inspection du travail et des mines une référence à la législation relative à l'égalité de traitement et à compléter l'article 1er, point a) de la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines en intercalant les termes „à l'égalité de traitement et à la protection contre toute forme de discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie“ entre les mots „à l'égalité de traitement entre femmes et hommes“ et „à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail“. Cette disposition modificative viendrait partant remplacer l'actuel libellé de l'article 16.

La commission ne partage pas cette appréciation du Conseil d'Etat qui, d'ailleurs, dans son avis sur la loi organique concernant l'Inspection du Travail et des Mines a plaidé pour une approche inverse.

Le texte gouvernemental est donc maintenu.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés d'adopter le présent projet de loi dans la teneur qui suit:

*

**VI. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;**
4. **abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum**

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 1.– (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(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, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 visés 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.

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

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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;
- 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 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 et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

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

Art. 3.– Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Dispositions particulières

Art. 4.– (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) Si dans les cas d'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 est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci 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.

Art. 5.– 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.

Art. 6.– (1) 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) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, 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 directe ou indirecte.

Chapitre 3 – Défense des droits et voies de recours

Art. 7.– Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne 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.

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 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, 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 présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

Art. 8.– (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 10 de la présente loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article 11, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 41 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail conformément et dans les limites de l'article 11, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

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

Art. 10.– Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le Ministre ayant la justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie 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.

Art. 11.– En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article 2, paragraphe (1), de la présente loi les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 41 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.
2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles 4 et 6 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Chapitre 4 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 12.– Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après „le Centre“.

Art. 13.– Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Art. 14.– Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 13;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 13 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 15.– Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement. Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 16.– (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1er de la présente loi.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 17.– Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d’Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 18.– Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu’ils remplacent.

Art. 19.– Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 20.– Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 21.– Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l’Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 5 – Dispositions modificatives

Art. 22.– (1) L’article 454 du code pénal est modifié comme suit:

„**Art. 454.**– Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l’origine, de la couleur de peau, du sexe, de l’orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l’état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l’appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.“

(2) Le point 7 de l’article 455 du code pénal est modifié comme suit:

„7) à subordonner l’accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l’affiliation et l’engagement dans une organisation de travailleurs ou d’employeurs à l’un des éléments visés à l’article 454 du code pénal.“

(3) Dans les points 1 à 4 de l’article 457 du code pénal le terme „discrimination“ est remplacé par les termes „différenciation de traitement“.

(4) Le point 5 de l’article 457 du code pénal est abrogé.

Art. 23.– (1) L’article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

„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 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 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.“

Chapitre 6 – Disposition abrogatoire et finale

Art. 24.– L'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est abrogé.

Art. 25.– L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles 2, paragraphe (1), points a), b), c) et d) et des articles 4 à 7 de la présente loi.

Luxembourg, le 7 juillet 2006

Le Rapporteur,
Aly KAES

Le Président,
Marcel GLESENER

5518/08

N° 5518⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

* * *

**REFUS DE LA DISPENSE DU SECOND VOTE
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(14.7.2006)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 14 juillet 2006 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 13 juillet 2006 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 21 mars 2006 et 20 juin 2006;

refuse

la dispense du second vote constitutionnel.

Ainsi décidé en séance publique du 14 juillet 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5518/09

N° 5518⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Nouvelle version du projet de loi</i>	
1) Dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, au Président de la Chambre des Députés (27.9.2006).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du nouveau projet de loi	2
4) Commentaire des articles	9

*

**DEPECHE DU PREMIER MINISTRE, MINISTRE D'ETAT,
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(27.9.2006)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe une nouvelle version du projet de loi sous rubrique qui avait été adopté en première lecture à la Chambre des Députés le 13 juillet 2006 et pour lequel le Conseil d'Etat avait refusé la dispense du second vote constitutionnel en date du 14 juillet 2006.

Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi aimerait signaler que le réagencement du projet initial s'est imposé en raison de l'entrée en vigueur, le 1er septembre 2006, de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail. Il est ainsi devenu nécessaire de réaménager le projet initial, portant transposition des deux directives communautaires 2000/43/CE et 2000/78/CE, en tenant compte du concept de la codification du droit du travail.

Par ailleurs, Monsieur le Ministre précise que l'adoption du projet de loi en question revêt un caractère d'urgence étant donné que, d'une part, cette nouvelle version du projet de loi n'apporte pas de modifications fondamentales au projet de loi dans sa version initiale qui a déjà été adoptée en première lecture, et que, d'autre part, le Gouvernement risque d'être condamné au paiement d'astreintes journalières.

Je joins en annexe le texte du projet adapté, l'exposé des motifs ainsi que le commentaire des articles.

Les avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre des Employés Privés, de la Chambre de Travail et de la Chambre d'Agriculture ont été demandés et vous parviendront dès réception.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Premier Ministre,
Ministre d'Etat,*
Jean-Claude JUNCKER

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi remplace le projet de loi 5518 déposé à la Chambre des Députés le 22 novembre 2005 et adopté en première lecture par la Chambre des Députés en date du 13 juillet 2006.

Comme le Conseil d'Etat a refusé en date du 14 juillet 2006 la dispense du second vote au projet de loi 5518 le projet aurait dû être représenté à la Chambre des Députés au plus tôt trois mois après le premier vote, en vue du second vote constitutionnel.

Or, entre-temps la loi du 31 juillet 2006 a introduit un Code du travail entré en vigueur en date du 1er septembre 2006 et il est devenu nécessaire de réaménager le projet portant transposition des deux directives communautaires 2000/43/CE et 2000/78/CE en tenant compte du concept de la codification du droit du travail.

C'est ainsi que ce nouveau projet de loi ne tend qu'à tenir compte des nouvelles données législatives sans apporter des modifications fondamentales au projet de loi 5518 adopté en première lecture par la Chambre des Députés.

Ces nouvelles données ont rendu nécessaire un réaménagement des différents chapitres du projet de loi 5518, alors que le chapitre 2 du projet en question, qui reprenait les dispositions particulières en matière de droit du travail issues de la directive 2000/78/CE, doit maintenant être inclus dans le Code du travail et figure dès lors dans le présent projet comme disposition modificative.

Le projet se présente comme suit:

- Chapitre 1.– Dispositions générales
- Chapitre 2.– Défense des droits et voies de recours
- Chapitre 3.– Centre pour l'égalité de traitement
- Chapitre 4.– Dispositions modificatives

*

TEXTE DU NOUVEAU PROJET DE LOI

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 1.– (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(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, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 visés 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.

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

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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;
- 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 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 et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

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

Art. 3.- Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

Art. 4.- Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement

contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne 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.

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 et l'article L. 253-1 du Code du travail s'applique.

Art. 5.- (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement

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

Art. 6.- Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. 7.- Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 8.- Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après „le Centre“.

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

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

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 11.- Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur

proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 12.– (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1er de la présente loi.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 13.– Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 14.– Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Art. 15.– Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 16.– Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 17.– Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

Art. 18.– Le livre II du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

„TITRE V

Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

Art. L. 251-1.– (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(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, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 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.

Art. L. 251-2.– (1) Le présent titre s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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.

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

Art. L. 252-1.– (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 L. 251-1 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) Si dans les cas d'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 est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci 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.

Art. L. 252-2.– 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.

Art. L. 252-3.– (1) 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 L. 251-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, 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 directe ou indirecte.

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

Art. L. 253-1.– Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

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

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du 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, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. L. 253-2.– (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

Art. L. 253-3.– Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 253-4.– En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2 paragraphe (1), les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.
2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 du Code du travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives,

les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 251-1 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.

Chapitre IV – Contrôle de l'application

Art. L. 254-1.– L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1), L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1 du présent Titre.“

Art. 19.– L'actuel Titre V du Livre II devient le Titre VI et la numérotation des articles de ce Titre est adaptée en conséquence.

Art. 20.– (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

„(5) 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 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du paragraphe (4) qui précède.“

Par analogie l'article L. 562-1 du Code du travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant la même teneur.

(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.“

Par analogie, l'article L. 562-6 du Code du travail est complété par les mêmes dispositions.

Art. 21.– (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

„**Art. 454.**– Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des moeurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.“

(2) Le point 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

„7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.“

(3) Dans les points 1 à 4 de l'article 457 du code pénal le terme „discrimination“ est remplacé par les termes „différenciation de traitement“.

(4) Le point 5 de l'article 457 du code pénal est abrogé.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1.-

Cet article reprend textuellement l'article 1 du projet de loi 5518.

Article 2.-

Cet article reprend textuellement l'article 2 du projet de loi 5518.

Article 3.-

Cet article reprend textuellement l'article 3 du projet de loi 5518.

Article 4.-

Cet article reprend les trois premiers alinéas de l'ancien article 7 du projet de loi 5518.

Les deux derniers alinéas de l'article initial ne sont pas repris dans cette partie générale du projet de loi, alors qu'ils ont trait uniquement au droit du travail et qu'ils trouvent leur place à l'article 18 du présent projet sous Art. L. 253-1, 4ème et 5ème alinéas.

Article 5.-

Cet article reprend textuellement l'article 8 du projet de loi 5518.

Article 6.-

Cet article reprend textuellement l'article 9 du projet de loi 5518.

Article 7.-

Cet article reprend textuellement l'article 10 du projet de loi 5518.

Les *articles 8 à 17* relatifs au Centre pour l'égalité de traitement reprennent textuellement les articles 12 à 21 du projet de loi 5518.

Article 18.-

Cet article introduit un nouveau Titre V au Livre II du Code du travail relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail comprenant les nouveaux articles L. 251-1 et L. 251-2, L. 252-1 à L. 252-3, L. 253-1 à L. 253-4 et L. 254-1.

L'article L. 251-1 reprend intégralement l'article 1 du projet afin de définir également dans le Code du travail le principe de non-discrimination sans recourir à des renvois à la loi principale qui nuiraient à la lisibilité du texte.

L'article L. 251-2 reprend l'article 2 du projet en ce qui concerne le droit du travail dans le secteur privé de l'économie en limitant le champ d'application aux points a) à d), comme prévu dans la directive 2000/78/CE et en faisant abstraction des paragraphes (2) et (3) qui ne relèvent pas du droit du travail et qui dès lors ne sont pas codifiés.

Les articles L. 252-1 à L. 252-3 reprennent les articles 4 à 6 du projet de loi 5518.

L'article L. 253-1 reprend intégralement l'article 7 du projet de loi 5518.

Les articles L. 253-2 et L. 253-3 reprennent les articles 8 et 9 du projet de loi 5518.

L'article L. 253-4 prévoit les voies de recours spécifiques en ce qui concerne les relations de travail et reprend l'article 11 du projet de loi 5518.

L'article L. 254-1 reprend l'article 25 du projet de loi 5518.

Article 19.-

Cet article réorganise l'ancien Titre V du Livre II du Code du travail en tenant compte de l'introduction d'un nouveau Titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Article 20.-

Cet article reprend l'article 23 du projet de loi 5518 modifiant les articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées tout en ajoutant des modifications analogues aux articles L. 562-1 et L. 562-6 du Code du travail qui ont repris les dispositions des articles concernés sans les abroger.

Article 21.-

Cet article reprend textuellement l'article 22 du projet de loi 5518.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/10

N° 5518¹⁰

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

SOMMAIRE:

*page**Amendements gouvernementaux*

- | | |
|--|---|
| 1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (4.10.2006) | 2 |
| 2) Texte des amendements | 2 |
| 3) Commentaire des amendements..... | 3 |

*

**DEPECHE DE LA SECRETAIRE D'ETAT AUX RELATIONS AVEC LE
PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(4.10.2006)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous saisir d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe le texte des amendements avec un commentaire.

Les avis de la Chambre de Commerce, de la Chambre des Métiers, de la Chambre des Employés Privés, de la Chambre de Travail et de la Chambre d'Agriculture sur les amendements en question ont été demandés et vous parviendront dès réception.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*La Secrétaire d'Etat
aux Relations avec le Parlement,
Octavie MODERT*

*

TEXTE DES AMENDEMENTS

Les amendements proposés par le Gouvernement ont tous trait à la modification du Code du travail et s'insèrent au Chapitre 4 – Dispositions modificatives

Amendement 1.

Art. 19. L'article L. 341-1 paragraphe (2) du Code du travail est modifié comme suit: „(2) Sont toutefois applicables aux jeunes jusqu'à l'âge de vingt et un ans accomplis les dispositions des articles L. 344-2, L. 344-3 point 8. et L. 344-4“.

Amendement 2.

Art. 20. L'article L. 541-3 paragraphe (2) alinéa premier du Code du travail est modifié comme suit: „(2) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée inférieure à dix-huit mois en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent en raison de l'exercice de son droit au congé parental, consécutif ou non à un congé de maternité ou un congé d'accueil.“

Amendement 3.

Art. 21. L'article L. 544-5 du Code du travail est modifié comme suit: „Sans préjudice des mesures prises en application des dispositions transitoires aux traités d'adhésion à l'Union Européenne et à l'Accord sur l'Espace Economique Européen, le permis de travail prévu à l'article L. 544-3 n'est pas requis pour les travailleurs ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne ou des pays parties à l'Accord sur l'Espace Economique Européen.“

La numérotation des articles subséquents sera à adapter en conséquence.

*

COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

L'amendement 1. vient redresser une simple erreur matérielle quant aux renvois. En effet le Code du travail dans sa version actuelle renvoie erronément aux articles L. 345-2, L. 345-3 alinéa 1 point 8. et L. 345-4.

La loi du 31 juillet 2006 (qui sera introduite dans le Code du travail par voie de règlement grand-ducal conformément à l'article 5 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail) modifiant entre autres la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauche de chômeurs a ramené la durée minimale générale d'un contrat de travail à durée déterminée pour le remboursement des cotisations sociales en cas d'engagement d'un chômeur à 18 mois au lieu de 24 mois. Or, le paragraphe suivant concernant la durée minimale d'un tel contrat dans le cas spécifique du remplacement d'un congé parental dispose toujours, alors qu'il n'a pas été modifié par la loi du 31 juillet précitée, que dans ce cas spécifique la durée du contrat de travail à durée déterminée peut être inférieure à 24 mois, or il devrait prévoir, pour continuer à être une exception, une durée inférieure à 18 mois.

Dès lors l'amendement 2 tend à aligner le paragraphe (2) alinéa 1 de l'article L. 541-3 du Code du travail au paragraphe (1) du même article.

Dans sa teneur actuelle l'article L. 544-5 du Code du travail, qui porte sur l'exemption en matière de permis de travail des ressortissants d'Etats membres de l'Union Européenne et des pays parties à l'Accord sur l'Espace Economique Européen, reprend l'ancien texte de l'article correspondant de la loi de 1972 sur les travailleurs étrangers sans incorporer la modification de cet article intervenue par la loi du 29 avril 2004 concernant la période transitoire prévue dans l'acte d'adhésion des nouveaux Etats membres.

Afin de tenir compte de cette modification, et surtout en vue de l'élargissement prévisible de l'Union Européenne en 2007, l'amendement 3. adapte les dispositions légales en matière de permis de travail aux dispositions de la loi du 29 avril 2004 portant modification de la loi modifiée du 28 mars 1972 concernant 1. l'entrée et le séjour des étrangers; 2. le contrôle médical des étrangers; 3. l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/11

N° 5518¹¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant

- 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
- 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
- 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
- 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
- 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(10.10.2006)

Par dépêche du 13 septembre 2006, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat une nouvelle version du projet de loi sous rubrique qui avait été adopté en première lecture par la Chambre des députés le 13 juillet 2006 et pour lequel la dispense du second vote constitutionnel avait été refusée par le Conseil d'Etat en date du 14 juillet 2006.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail, une nouvelle version du projet de loi *No 5518* tenant compte du concept de la codification du droit du travail, a été élaborée par le ministre du Travail et de l'Emploi.

A la nouvelle version étaient joints le texte du projet adapté, un exposé des motifs ainsi qu'un commentaire des articles.

Les avis de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre des employés privés, de la Chambre de travail et de la Chambre d'agriculture, bien que demandés, n'étaient pas encore parvenus au Conseil d'Etat à la date de l'adoption du présent avis.

Le Gouvernement a demandé au Conseil d'Etat de réserver un rang de priorité à l'émission de son avis sur cette nouvelle version notamment au motif qu'il risquerait d'être condamné au paiement d'astreintes journalières pour ne pas avoir transposé les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE dans les délais impartis.

Le nouveau texte soumis par le Gouvernement à l'avis du Conseil d'Etat n'apporte pas de modifications fondamentales au texte initial adopté en première lecture par la Chambre des députés, mais opère essentiellement une modification du Code du travail par l'introduction des dispositions particulières en matière de droit du travail dans un nouveau titre du Code du travail. Pour le surplus, les auteurs du projet de loi sous avis réaménagent les différents chapitres du projet initial en retirant les dispositions

concernant le droit de travail de la partie générale pour les reléguer sous le chapitre des dispositions modificatives.

Si le Conseil d'Etat peut comprendre le souci du Gouvernement de procéder de façon concomitante à la transposition des deux directives communautaires et à la modification du Code du travail, il s'interroge néanmoins sur la démarche, pour le moins insolite, poursuivie par les auteurs. En effet, le dispositif adopté en première lecture par la Chambre des députés est actuellement repris dans un nouveau projet, sans que la Chambre n'ait formellement renoncé au deuxième vote du projet initial, qui coexiste donc avec le nouveau texte. La façon de procéder proposée par le Gouvernement ne se conçoit que sous la condition expresse que la Chambre des députés renonce à l'adoption définitive du projet initial et que l'actuel projet suive la procédure législative normale (en restant notamment soumis au double vote, à moins que la Chambre, d'accord avec le Conseil d'Etat, n'accorde la dispense du second vote constitutionnel).

Au fond, le Conseil d'Etat peut marquer son accord avec le texte proposé, dans la mesure où toutes les dispositions relatives au droit du travail ont été reprises parallèlement par le projet de loi *No 5583* modifiant tant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que celui des fonctionnaires communaux. L'alignement des règles du droit du travail dans les différents dispositifs devra permettre de garantir l'égalité de traitement entre toutes les catégories de salariés.

En ce qui concerne le dispositif à lui soumis pour avis, le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 10 octobre 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5518/12

N° 5518¹²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

**DEPECHE DE LA SECRETAIRE D'ETAT AUX RELATIONS AVEC LE
PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(12.10.2006)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir retirer de votre rôle les amendements gouvernementaux au sujet du projet de loi sous rubrique, qui vous ont été transmis par ma lettre du 4 octobre 2006.

En effet, Monsieur le Ministre aimerait préciser qu'il ne s'agit pas d'amendements modificatifs, mais uniquement d'un redressement d'erreurs matérielles dans le Code du Travail et qu'il n'échet pas de procéder par voie d'amendement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*La Secrétaire d'Etat aux Relations
avec le Parlement,
Octavie MODERT*

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/13

N° 5518¹³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
4. **modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
5. **modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

* * *

**RAPPORT COMPLEMENTAIRE DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(17.10.2006)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président; M. Aly KAES, Rapporteur; MM. Emile CALMES, Lucien CLEMENT, John CASTEGNARO, Aly JAERLING, Alexandre KRIEPS, Mme Viviane LOSCHETTER, M. Romain SCHNEIDER, M. Marc SPAUTZ et Mme Vera SPAUTZ, Membres.

*

1. ANTECEDENTS

Dans sa réunion du 7 juillet 2006, la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté son rapport concernant le projet de loi 5518 mentionné sous rubrique.

Dans sa séance publique du 13 juillet 2006, la Chambre des Députés a adopté le projet de loi et l'a dispensé du second vote constitutionnel. Dans sa séance du 14 juillet 2006, le Conseil d'Etat a refusé la dispense du second vote constitutionnel.

Le Gouvernement a saisi la Chambre des Députés le 27 septembre 2006 d'une nouvelle version amendée du projet comportant un réagencement formel du texte par rapport au projet initial. Le 4 octobre 2006, la Chambre des Députés a été saisie de trois amendements gouvernementaux au projet de loi. Le Conseil d'Etat a émis son avis sur la version amendée du projet dans sa séance du 10 octobre 2006.

*

2. OBSERVATIONS COMPLEMENTAIRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Quant au contenu proprement dit du projet, la Commission du Travail et de l'Emploi renvoie aux développements très circonstanciés figurant dans son rapport du 7 juillet 2006. A présent, la commission se limite à relever quelques points particuliers.

a) En ce qui concerne *le refus de dispense du second vote constitutionnel*, la Commission admet qu'il a été motivé par le fait que le Conseil d'Etat a jugé la transposition de la directive incomplète.

En effet, dans son avis du 21 mars 2006, le Conseil d'Etat s'était prononcé contre l'exclusion des fonctionnaires et autres agents de l'Etat du champ d'application de la loi notamment en ce qui concerne le recrutement et la promotion ainsi qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

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

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

La commission ne peut à présent que renvoyer à l'argumentaire y développé. Elle constate que l'instruction du projet 5583 a entre-temps atteint un stade tel que la condition de concomitance du vote des deux projets exigée par le Conseil d'Etat peut être respectée à la lettre. En effet, le Conseil d'Etat venant d'émettre dans sa séance du 10 octobre 2006 également son avis sur le projet 5583, l'adoption du rapport par la commission compétente de la Fonction Publique est fixée au 19 octobre 2006, de sorte que les deux projets pourront être évacués parallèlement dans la séance publique du 24 octobre 2006. Quant au fond et indépendamment de toute question formelle et de procédure, il s'ensuit que les motifs à l'origine du refus du Conseil d'Etat d'accorder la dispense du second vote constitutionnel ne sont donc plus donnés.

b) *Le réagencement du projet* qui fait l'objet de la version gouvernementale amendée est devenu nécessaire à la suite de l'entrée en vigueur le 1er septembre 2006 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail. Ce réagencement a donc une finalité purement formelle, à savoir tenir compte du principe de la codification du droit du travail et ne comporte aucune modification fondamentale au projet de loi tel qu'il a été adopté le 13 juillet 2006 par la Chambre des Députés.

La codification a rendu nécessaire un réaménagement des différents chapitres du projet de loi 5518, alors que le chapitre 2 du projet en question, qui reprenait des dispositions particulières en matière de droit du travail issues de la directive 2000/78/CE, doit maintenant être inclus dans le Code du travail et figure dès lors dans le présent projet comme disposition modificative.

La structure du texte, dont l'intitulé a également été adapté en conséquence, se présente dès lors comme suit:

- Chapitre 1.– Dispositions générales
- Chapitre 2.– Défense des droits et voies de recours
- Chapitre 3.– Centre pour l'égalité de traitement
- Chapitre 4.– Dispositions modificatives

Quant au fond, le Conseil d'Etat, dans son avis du 10 octobre 2006, „peut marquer son accord avec le texte proposé, dans la mesure où toutes les dispositions relatives au droit du travail ont été reprises parallèlement par le projet de loi 5583 modifiant tant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que celui des fonctionnaires communaux“. Le Conseil d'Etat ajoute que „l'alignement des règles du droit du travail dans les différents dispositifs devra permettre de garantir l'égalité de traitement entre toutes les catégories de salariés“.

c) *En ce qui concerne la procédure législative*, le Conseil d'Etat s'interroge sur le bien-fondé de la démarche proposée par le Gouvernement. Il fait remarquer que le dispositif adopté en première lecture par la Chambre des députés est actuellement repris dans un nouveau projet, sans que la Chambre n'ait formellement renoncé au deuxième vote du projet initial, qui coexiste donc avec le nouveau texte. Le Conseil d'Etat souligne que cette façon de procéder ne se conçoit que sous la condition expresse que la Chambre des députés renonce à l'adoption définitive du projet initial et que l'actuel projet suive la procédure législative normale.

La commission souligne qu'il est entendu que la procédure législative suive à présent la voie dressée par le Conseil d'Etat. Il s'en dégage que la nouvelle saisine de la Chambre en séance plénière ne se situe pas du point de vue formel dans la suite du refus de dispense du Conseil d'Etat et ne donne donc pas lieu à un second vote constitutionnel. Par contre, compte tenu du fait que le Gouvernement a présenté une version amendée du projet qui a donné lieu à un nouvel avis du Conseil d'Etat, la Chambre est appelée à se prononcer une nouvelle fois sur le projet de loi dans cette nouvelle version. Le projet reste donc soumis au double vote, à moins que la Chambre ne soit d'accord à dispenser le projet du second vote constitutionnel et que le Conseil d'Etat n'accepte cette procédure.

d) La commission constate que le Conseil d'Etat ne s'est pas prononcé sur les *amendements gouvernementaux* introduits le 4 octobre 2006, amendements ayant eu pour objet d'ajouter au projet de loi les dispositions modificatives redressant certaines erreurs matérielles intervenues dans le Code du travail.

Par lettre du 12 octobre 2006, le Gouvernement a informé la Chambre qu'il retire ces amendements, précisément en raison du fait „qu'il ne s'agit pas d'amendements modificatifs mais uniquement de redressements d'erreurs matérielles dans le Code du Travail et qu'il n'échet pas de procéder par voie d'amendement“.

Le Gouvernement déposera prochainement un nouveau projet de loi rectificatif réunissant les différents redressements devant intervenir dans le Code du travail.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés d'adopter le présent projet de loi dans la teneur qui suit:

*

3. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 1.– (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite.

(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, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 visés 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.

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

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le 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;
- 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 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 et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

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

Art. 3.– Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

Art. 4.– Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne 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.

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 et l'article L. 253-1 du Code du travail s'applique.

Art. 5.– (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

Art. 6.– Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. 7.– Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1er qui jouit de la personnalité juridique depuis au

moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1er et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

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.

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 8.– Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après „le Centre“.

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

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

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 11.– Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 12.– (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1er de la présente loi.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 13.– Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 14.– Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Art. 15.– Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 16.– Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 17.– Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l’Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

Art. 18.– Le livre II du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

„TITRE V

Egalité de traitement en matière d’emploi et de travail

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

Art. L. 251-1 (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l’handicap, l’âge, l’orientation sexuelle, l’appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(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, de l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d’autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, 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 visés 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.

Art. L. 251-2 (1) Le présent titre s’applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d’ouvrier et d’employé privé tel qu’il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:

- a) les conditions d’accès à l’emploi, les activités non salariées ou le 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.

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

Art. L. 252-1 (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 L. 251-1 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) Si dans les cas d'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 est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci 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.

Art. L. 252-2 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.

Art. L. 252-3 (1) 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 L. 251-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, 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 directe ou indirecte.

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

Art. L. 253-1 Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

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

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du 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, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. L. 253-2 (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat

ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

Art. L. 253-3 Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 253-4 En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2 paragraphe (1), les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.
2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 du Code du travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 251-1 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.

Chapitre IV – Contrôle de l'application

Art. L. 254-1 L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1) et L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1 du présent Titre.“

Art. 19.– L'actuel Titre V du Livre II devient le Titre VI et la numérotation des articles de ce Titre est adaptée en conséquence.

Art. 20.– (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

„(5) 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 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du paragraphe (4) qui précède.“

Par analogie l'article L. 562-1 du Code du travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant la même teneur.

(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.“

Par analogie, l'article L. 562-6 du Code du travail est complété par les mêmes dispositions.

Art. 21.– (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

„**Art. 454.**– Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.“

(2) Le point 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

„7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.“

(3) Dans les points 1 à 4 de l'article 457 du code pénal le terme „discrimination“ est remplacé par les termes „différenciation de traitement“.

(4) Le point 5 de l'article 457 du code pénal est abrogé.

Luxembourg, le 17 octobre 2006

Le Rapporteur,
Ali KAES

Le Président,
Marcel GLESENER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/14

N° 5518¹⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
3. **modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
4. **modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
5. **modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(27.10.2006)

Par lettre en date du 6 septembre 2006, notre chambre a été saisie pour avis du projet de loi portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Etant donné que le présent projet de loi ne modifie pas le contenu du projet de loi 5518, mais uniquement la structure de celui-ci en tenant compte de l'entrée en vigueur du Code du travail en date du 1er septembre 2006, notre chambre renvoie à son avis 61/2005 du 30 janvier 2005 concernant le projet de loi 5518.

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

Luxembourg, le 27 octobre 2006

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

Entré au Greffe de la Chambre des Députés le 15.11.2006

Service Central des Imprimés de l'Etat

5518/15

N° 5518¹⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(14.11.2006)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 26 octobre 2006 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 24 octobre 2006 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 21 mars 2006 et 20 juin 2006 et 10 octobre 2006;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 14 novembre 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5518,5583



RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

Sommaire

EGALITE DE TRAITEMENT

Loi du 28 novembre 2006 portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées page **3584**

Loi du 29 novembre 2006 modifiant

1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux . . . **3589**