



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5583

Projet de loi 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

Date de dépôt : 07-06-2006

Date de l'avis du Conseil d'État : 10-10-2006

Auteur(s) : Monsieur Claude Wiseler, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
06-11-2006	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
07-06-2006	Déposé	5583/00	<u>6</u>
04-07-2006	Avis du Conseil d'Etat (4.7.2006)	5583/01	<u>19</u>
18-07-2006	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (18.7.2006)	5583/02	<u>24</u>
13-09-2006	Amendements gouvernementaux 1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (13.9.2006) 2) Texte des amendements 3) Exposé des mot [...]	5583/03	<u>27</u>
10-10-2006	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (10.10.2006)	5583/04	<u>38</u>
11-10-2006	Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (11.10.2006)	5583/05	<u>41</u>
19-10-2006	Rapport de commission(s) : Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative, des Media et des Communications Rapporteur(s) :	5583/06	<u>44</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)	5583/07	<u>57</u>
31-12-2006	Publié au Mémorial A n°207 en page 3589	5518,5583	<u>60</u>

Résumé

PL 5583 – Résumé

Le projet de loi 5583 transpose dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat deux textes européens, à savoir :

- la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Le projet de loi interdit 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 une ethnie. S'y ajoute l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou par référence à l'état matrimonial ou familial.

Le projet de loi vise à s'attaquer aussi bien à la discrimination directe qu'à la discrimination indirecte en reprenant les définitions des directives. 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.

L'harcèlement fondé sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie ainsi que le harcèlement sexuel sont considérés comme des formes de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à ces motifs se manifeste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cette mesure permettra à la victime d'introduire une action en réparation. Le harcèlement ne se limite pas non plus à des actes répétés. Un comportement ou un acte isolé suffit s'il présente la gravité nécessaire.

Vu que le statut des fonctionnaires de l'Etat connaît déjà dans son article 10 des formes de harcèlement prohibées, le projet de loi se limite à intégrer le cas de figure d'un environnement dégradant ou offensant dans la législation actuelle.

Afin d'assurer la pleine égalité dans la pratique, le projet de loi prévoit la possibilité d'adopter ou de maintenir des actions positives, à savoir des mesures destinées à compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés par l'article 1bis. Il prévoit également des actions positives spécifiques ayant pour but de promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées.

5583/00

N° 5583
CHAMBRE DES DEPUTES
 Session ordinaire 2005-2006

P R O J E T D E L O I

**modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979
 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

(*Dépôt: le 7.6.2006*)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (31.5.2006)	1
2) Texte du projet de loi	2
3) Exposé des motifs	5
4) Commentaire des articles	8

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de Notre Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative est autorisé à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés, le projet de loi modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Palais de Luxembourg, le 31 mai 2006

*Le Ministre de la Fonction Publique
 et de la Réforme Administrative,*
 Claude WISELER

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

1. *L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:*

„[...] et dispositions générales“

2. *L'article 1er est modifié et complété comme suit:*

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

3. *A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:*

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, 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 est interdite.

Au fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe,

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- 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 données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement ne constitue 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 au paragraphe 1er ci-dessus.

Pour ce qui est des personnes handicapées, le présent article 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.

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

lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques 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.

4. 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 par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

4. *Il est inséré un nouvel article Iter libellé comme suit:*

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

Au fins de l'alinéa 1er du présent paragraphe,

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

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

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

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

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

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

3. Ne sont pas considérées comme contraires au présent article les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité."

5. *Il est inséré un nouvel article Iquater libellé comme suit:*

„Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut général."

6. *L'article 10 est modifié et complété comme suit:*

- a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

„[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé aux alinéas 6 et 7 du présent paragraphe."

b) Au paragraphe 2 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

„un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet“

c) A la suite de l'alinéa 5 sont ajoutés deux nouveaux alinéas 6 et 7 libellés comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, 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.

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

7. *L'article 29 est complété comme suit:*

Au paragraphe 4, à la suite de l'alinéa 1er, est ajouté un nouvel alinéa 2 libellé comme suit:

„Sans préjudice des dispositions légales plus favorables, sont applicables aux fonctionnaires bénéficiaires du congé d'accueil visé au paragraphe 2, le cas échéant par analogie, les dispositions relatives au congé postnatal prévues par l'article 5 de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.“

8. *L'article 36 est complété comme suit:*

a) Le paragraphe 3 alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:

„– d'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 1bis et 1ter 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.“

b) A la suite de l'alinéa 3 est ajouté un nouvel alinéa 4 libellé comme suit:

„Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 3 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.“

9. *Il est inséré un nouvel article 44bis libellé comme suit:*

„1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par les articles 1bis et 1ter de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis aux articles 1bis et 1ter de la présente loi ou pour les avoir relatés.

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

Art. II.– La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication au Mémorial.

*

EXPOSE DES MOTIFS

„L'égalité de traitement“ constitue un principe fondamental de l'Union européenne. Le Traité de Rome y pourvoit, et depuis lors, des amendements ont renforcé ce principe.

C'est notamment le traité d'Amsterdam, signé le 2 octobre 1997 et entré en vigueur le 1er mai 1999, qui a identifié l'égalité entre hommes et femmes comme tâche à accomplir par la Communauté. L'article 13 du traité d'Amsterdam, quant à lui, dispose que „le Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle“.

Les principes découlant de l'article 13 du traité d'Amsterdam ont été adoptés à l'unanimité par les Gouvernements de l'Union européenne. Par la suite, la Commission européenne a proposé, après consultation du Parlement européen, trois projets de directives pour soutenir les efforts de la Communauté dans sa lutte contre la discrimination.

Le présent projet de loi se propose donc de transposer dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sous forme d'une seule modification de texte, les trois directives ci-après:

- 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.

Cette directive a pour objet la prohibition de toute discrimination directe, indirecte et de harcèlement dans des conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées, à l'orientation professionnelle, d'emploi et de travail, de protection sociale et d'avantages sociaux dans l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs, dans l'éducation et l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et de services à la disposition du public.

- 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.

Cette directive a pour objet d'interdire la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi. Par ailleurs, elle accorde les mêmes droits fondamentaux de protection que la directive 2000/43/CE. Finalement elle 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.

- La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Cette directive modifie la directive du 9 février 1976 en y introduisant les concepts de harcèlement lié au genre et de harcèlement sexuel et en déclarant qu'ils constituent des formes de discrimination contrevenant au principe de l'égalité de traitement. Les Etats membres sont appelés à veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée puisse être effectivement réparé ou indemnisé. Les employeurs sont par ailleurs encouragés à instaurer des mesures préventives contre le harcèlement sexuel et à fournir aux employés des informations appropriées sur l'égalité des hommes et des femmes dans l'entreprise. La directive insiste sur la protection dont doit bénéficier une femme en congé de maternité. Finalement elle précise également les conditions dans lesquelles une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe peut être légitime. Il est cependant à noter que la directive de 2002 reprend le même champ d'application que la directive du 9 février 1976, c'est-à-dire le travail et l'emploi.

Il n'est pas inintéressant de rappeler dans ce contexte les différentes étapes antérieures sur le chemin de la transposition des trois directives.

L'approche initiale développée dans le temps par le Ministère du Travail consistait à procéder à la transposition des deux premières directives de 2000 par l'élaboration de deux textes législatifs séparés dont les documents parlementaires respectifs portaient les numéros 5248 et 5249. Dans son avis du

7 décembre 2004, le Conseil d'Etat estimait „qu'au vu des nombreuses analogies que présentaient les deux directives, il était indiqué d'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“. Une fusion des deux projets a alors été opérée qui a abouti à l'élaboration d'un projet de loi unique pour transposer les deux directives de 2000. Ce nouveau projet de loi fut encore élaboré par le Ministère du Travail et de l'Emploi; il portait désormais le numéro 5518 et était appelé à fusionner les deux textes des numéros 5248 et 5249.

Ce nouveau projet de loi a fait l'objet de l'avis du Conseil d'Etat en date du 21 mars 2006. La Haute Corporation y formulait à deux reprises une opposition formelle concernant l'exclusion générale du secteur public du champ d'application de ce texte. Les directives visant en effet formellement tant le secteur public que le secteur privé, il est évident que ce principe devrait également être garanti pour le secteur public, mais pour les raisons développées ci-dessous, il est apparu plus opportun d'y procéder par un texte séparé. C'est la raison pour laquelle le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative avait insisté à l'époque auprès du Ministère du Travail afin que le secteur public soit exclu du champ d'application de la loi à élaborer. L'exclusion du secteur public dans ce texte avait donc comme seule finalité de rendre possible l'élaboration d'un texte propre au secteur public et non pas, comme pourrait le laisser sous-entendre l'avis du Conseil d'Etat, d'exclure à jamais le secteur public du bénéfice du principe de l'égalité de traitement.

En effet le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative estime qu'il est important de transposer les directives en droit luxembourgeois dans le respect de la législation, des particularités et spécificités propres aux secteurs public et privé et ce vu que dans le secteur public les relations de travail sont construites autour du statut général des fonctionnaires de l'Etat, acte unilatéral, arrêté par la puissance publique, tandis que dans le secteur privé, les relations de travail se basent sur un acte contractuel entre l'employeur et son employé. Il en va de soi que ces deux secteurs obéissent à des logiques distinctes et qu'il est donc intelligible que deux projets de lois distincts devraient être prévus pour la transposition des directives précitées.

Ajoutons toujours que sous la dernière période législative, le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative avait entrepris la démarche d'apporter une modification à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat par le biais du projet de loi No 5149 déterminant les conditions et les modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat pour respecter les dispositions de la directive 2000/78 relatives à la limite d'âge, modification à laquelle il avait projeté d'ajouter un certain nombre d'autres dispositions afin d'assurer une transposition intégrale de la directive en question.

Etant donné toutefois que le Conseil d'Etat s'est prononcé en date du 4 mai 2004 par un avis négatif concernant le volet principal du projet de loi No 5149 relatif aux fonctions dirigeantes, le Gouvernement s'était décidé de ne pas soumettre le projet de loi en question tel quel au vote de la Chambre des Députés au risque d'une opposition formelle du Conseil d'Etat.

Le nouveau Gouvernement a cependant repris les dispositions de la directive 2000/78 sur la limite d'âge pour les transposer dans le secteur public sous forme d'une abrogation pure et simple de la limite d'âge dans ce secteur conditionnant l'accès à la fonction publique (loi du 23 décembre 2005 transposant le deuxième volet „accord salarial 2005“).

De son côté, la directive 2002/73/CE a fait l'objet par le Ministère du Travail d'une transposition isolée dans un texte de loi à part qui, à l'heure actuelle, n'a pas encore été engagé dans la procédure législative.

Cependant, et suite à l'avis précité du Conseil d'Etat en date du 21 mars 2006, deux options s'ouvraient au Gouvernement, à savoir soit retirer l'exclusion du secteur public contenue dans le texte du Ministère du Travail en le rendant ainsi applicable aux deux secteurs, soit maintenir la voie initialement prévue en s'engageant sur la voie de faire élaborer deux textes différents relatifs aux deux secteurs. Le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative a décidé alors d'un commun accord avec le Ministère du Travail qu'il allait réaliser un projet de loi à part pour le secteur public portant transposition des trois directives en même temps. Eu égard aux logiques distinctes auxquelles obéissent les secteurs privé et public, cette manière de procéder garantit en effet une transposition dans le respect de la législation, des particularités et spécificités propres aux deux secteurs. Afin d'assurer néanmoins une certaine homogénéité des textes à élaborer qui, malgré un champ d'application différent, poursuivent tout de même une finalité commune, à savoir la lutte contre toute forme de discrimination, l'approche du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative consistait à se charger

de la transposition des directives précitées dans le secteur public en se basant sur la transposition des textes dans le secteur privé. Afin de connaître le contenu de ces derniers, il a nécessairement fallu en attendre la finalisation avant de pouvoir agir.

Le Gouvernement tient donc à noter que, alors que la transposition des directives pour le secteur privé est assurée par l'élaboration de deux projets de loi autonomes aboutissant à la création de deux nouvelles lois destinées à soutenir l'égalité de traitement, celle couvrant le secteur public passera par une modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Les dispositions relatives au principe de l'égalité de traitement contenues dans les trois directives à transposer seront par conséquent intégrées dans le texte du statut par analogie à ce qui s'est fait pour le statut des fonctionnaires.

Le nouveau texte permet de définir et de promouvoir le principe de l'égalité en interdisant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie.

Vu les dispositions relatives à l'égalité des chances et de traitement déjà existantes au niveau du statut général des fonctionnaires de l'Etat, les dispositions y relatives du projet de loi étendent le champ d'application existant qui jusqu'à présent se limitait à l'égalité des chances et de traitement entre les agents de sexe féminin et ceux de sexe masculin de l'Etat et ne prenait pas en compte des problématiques telles que la race, l'ethnie ou encore la religion. Il permet par conséquent d'énumérer d'autres motifs de discrimination dans les relations de travail et par là même de développer une approche globale par rapport au principe de l'égalité de traitement. Cette action est primordiale dans une société en permanente mutation et de plus en plus multiculturelle.

Cependant, et par exception au projet d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe 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. Cette même exception existe pour les personnes handicapées et les personnes ayant des convictions religieuses particulières.

Le nouveau texte se propose encore de souligner que le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Finalement le texte parallèle à introduire par le Ministre du Travail et de l'Emploi concernant la transposition des directives instituera, pour le secteur privé, un Centre pour l'égalité de traitement, à l'image des organismes indépendants, de même nature, déjà créés dans plusieurs pays voisins. Ce Centre sera appelé à trouver, dans notre pays, les voies et moyens de lutter efficacement contre les pratiques discriminatoires susceptibles de porter atteinte au principe d'égalité.

Le présent projet de loi étend les missions de ce Centre à l'ensemble du personnel de l'Etat.

A noter que, dans la mesure où le nouveau texte est supposé n'avoir aucun impact financier, le Gouvernement a renoncé à y ajouter une fiche financière.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1er

Le présent article a pour objet de modifier la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée à plusieurs reprises depuis, avec comme objectif de transposer en droit national, et pour le seul personnel de l'Etat, les trois directives relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui sont plus amplement exposées et détaillées à l'exposé des motifs ci-dessus.

Ad 1.:

Afin de prendre en considération pour l'avenir l'introduction des trois nouveaux articles 1bis, 1ter et 1quater, l'intitulé du chapitre 1er a dû être modifié. En effet, l'intitulé d'origine se réfère à l'article 1er du statut des fonctionnaires de l'Etat qui délimite le champ d'application de ce statut. Or, les trois nouveaux articles ont pour but de définir les différents concepts de discrimination, d'en énumérer les exceptions, la possibilité d'actions positives, ... et ne concernent plus un champ d'application. Il a donc paru nécessaire d'ajouter les mots „dispositions générales“ afin de pouvoir intégrer les trois nouveaux articles en question à cet endroit de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Ad 2.a):

La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat s'applique en principe aux seuls fonctionnaires de l'Etat. Néanmoins, certaines des dispositions de cette loi sont également applicables aux fonctionnaires-stagiaires tandis que d'autres dispositions visent même exclusivement ces derniers.

Le présent paragraphe a pour seul but de redresser les références aux articles applicables aux stagiaires en les adaptant aux modifications et compléments introduits par le nouveau texte.

Ad 2.b):

Ce paragraphe vise à adapter les références aux articles applicables aux employés de l'Etat suite aux modifications prévues par la présente loi.

Ad 3.:

Ad paragraphe 1er

Le champ d'application *ratione materiae* prévu par l'alinéa 1 du paragraphe 1er de l'article 1bis inclut les motifs de discrimination directe et indirecte prévus tant par l'article 2 de la directive 2000/43/CE que par l'article 2 de la directive 2000/78/CE.

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

Le nouveau texte s'abstient de recopier fidèlement la définition du „principe de l'égalité de traitement“ retenue par les deux directives, si bien qu'une définition spécifique du principe précité n'a pas été retenue non plus. En effet, le principe de l'égalité est inscrit à l'article 10bis de notre Constitution de sorte qu'il appartient aux juges constitutionnels, et à eux seuls, d'en préciser la teneur exacte. Hormis le fait que le législateur n'a donc pas compétence pour définir un concept inscrit dans la Constitution, la création d'un cadre légal général pour combattre les formes de discrimination énumérées dans les directives à transposer, et la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ne nécessite pas de reprendre la définition des directives du „principe de l'égalité de traitement“, principe que la Cour constitutionnelle a d'ailleurs à plusieurs reprises eu l'occasion de préciser.

L'alinéa 2 du paragraphe 1er de l'article 1bis définit la discrimination directe (a) et la discrimination indirecte (b) en reprenant les termes contenus dans les deux directives à transposer. La liste des motifs de discrimination est complétée.

L'alinéa 3 du paragraphe 1er de l'article 1bis inclut le harcèlement lié à l'un des motifs énumérés par l'article en question en tant que forme de discrimination dans le dispositif légal en faisant référence à l'article 10 du statut général. Dans un souci d'homogénéité et d'organisation des articles du statut, la définition du harcèlement se trouve introduite à l'article 10 qui contient déjà à l'heure actuelle les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral à l'occasion des relations de travail.

L'alinéa 4 du paragraphe 1er de l'article 1bis élargit le concept de discrimination à tout comportement enjoignant à une autre personne de pratiquer une discrimination fondée sur un des motifs énumérés par le présent article.

Ad paragraphe 2

Tant l'article 5 de la directive 2000/43/CE que l'article 7 de la directive 2000/78/CE permettent des actions positives, à savoir le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques afin de compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés par l'article 1bis. Le texte entend préciser tant l'objet précité que l'objectif (assurer la pleine égalité dans la pratique) de ces actions positives.

De même, le texte prévoit à l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article 1bis la possibilité de mesures spécifiques pour personnes handicapées. Conformément au point (2) de l'article 7 de la directive 2000/78/CE, cet alinéa précise que des dispositions concernant la protection de la santé sur le lieu de travail et les 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.

Ad paragraphe 3

Malgré le fait que, conformément à la définition de la discrimination directe retenue par le présent projet de loi, une différence de traitement n'est en principe susceptible d'aucune justification, les deux directives ont prévu une exception.

Ainsi l'alinéa 1er du paragraphe 3 de l'article 1bis prévoit que, dans des conditions exceptionnelles, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à l'un des motifs de discrimination prohibé constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

L'alinéa 2 du même paragraphe tient compte du fait que l'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration No 11 relative au statut des Eglises et 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 apporte en son article 4 (2) une précision concernant le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions. L'article précité dispose en effet que les Etats membres ont la possibilité de maintenir leur législation nationale en vigueur au moment de l'adoption de la directive ou de consolider dans une législation future les pratiques nationales existantes en vertu desquelles 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'entrée en vigueur de la directive (2 décembre 2000).

Le caractère rétroactif du texte engendre, conformément à l'article 7 de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, l'absence de toute sanction administrative ou pénale sous peine de violer le principe de non-rétroactivité des peines.

La possibilité de créer de nouvelles restrictions à la liberté de la religion et d'expression est exclue, tout comme l'extension de cette justification à une discrimination fondée sur un autre motif.

En disposant 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, le projet de loi ne fait que consolider légalement les pratiques nationales existantes sans rien changer à la situation de fait actuelle.

Ad paragraphe 4

Dans certaines circonstances, des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être introduites dans le droit national, sous condition que ces exceptions particulières soient objectivement et raison-

nablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et légitimes.

La directive donne des exemples non limitatifs de ce qui pourrait constituer, le cas échéant, une différence de traitement légitime. Le nouveau texte, plutôt que de procéder à une énumération (éventuellement limitative) des domaines dans lesquels cette exception pourrait jouer, préfère se limiter à énoncer le principe selon lequel une discrimination fondée sur l'âge est admissible.

Ad 4.:

Le texte, qui reprend le motif de discrimination prévu par la directive 2002/73/CE, à savoir celle fondée sur le sexe ou par référence à l'état matrimonial ou familial, suscite des remarques et commentaires similaires que ceux développés sub 3 ci-devant.

Ad paragraphe 1er

Il a ainsi été fait abstraction d'introduire une définition spécifique du principe de l'égalité de traitement, même s'il faut noter que la directive 2002/73/CE, contrairement aux deux directives précitées, n'en avance pas non plus.

L'alinéa 2 du paragraphe 1er de l'article 1ter définit la discrimination directe (a) et la discrimination indirecte (b) en reprenant les termes contenus dans les deux directives à transposer.

Les alinéas 3 et 4 du paragraphe 1er de l'article 1ter incluent le harcèlement lié au sexe d'une personne ainsi que le harcèlement sexuel en tant que forme de discrimination dans le dispositif légal en faisant référence à l'article 10 du statut général. Dans un souci d'homogénéité et d'organisation des articles du statut, la définition du harcèlement et du harcèlement sexuel se trouve introduite voire modifiée à l'article 10 qui contient déjà à l'heure actuelle les dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral à l'occasion des relations de travail.

L'alinéa 6 du paragraphe 1er de l'article 1ter élargit le concept de discrimination à tout comportement enjoignant à une autre personne de pratiquer une discrimination fondée sur un des motifs énumérés par le présent article.

Ad paragraphe 2

Malgré le fait que, conformément à la définition de la discrimination directe retenue par le présent projet de loi, une différence de traitement n'est en principe susceptible d'aucune justification, la directive a prévu une exception. Ainsi le paragraphe 2 de l'article 1ter prévoit-il que, dans des conditions exceptionnelles, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à l'un des motifs de discrimination prohibé constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Ad paragraphe 3

Il a paru important de préciser que les dispositions de toute nature (légale, réglementaire, administrative) se rapportant à la protection de la femme et constituant ainsi en quelque sorte une discrimination positive ne sont pas considérées contraires à l'article 1ter.

Ad 5.:

Ce texte 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. D'un commun accord avec les services du département du travail, il a été convenu qu'il serait plus opportun de créer un seul organisme, appelé „centre pour l'égalité de traitement“, compétent tant pour le secteur privé que pour le secteur public.

Il est donc fait référence à la loi du ... 2006 à intervenir qui transpose les directives précitées en droit national concernant le secteur privé dont les dispositions y afférentes sont applicables aux fonctionnaires. Il reste à remarquer que la mission du centre ira bien au-delà de celle préconisée par la directive précitée puisqu'elle s'étendra à toute discrimination basée sur l'un des motifs énumérés aux articles 1bis et 1ter.

Ad 6.:

L'article 10 regroupe dorénavant de façon homogène toutes les formes de harcèlement prohibées, dont les trois formes retenues par les alinéas 2 à 4, 6 et 7 sont considérées comme constituant des discriminations au sens des articles 1bis et 1ter du statut général.

Afin d'intégrer toutes les situations retenues par la directive 2002/73/CE concernant le harcèlement sexuel, le texte modifie légèrement le point c) du paragraphe 2 alinéa 2 de l'article 10 afin d'incorporer également le cas de figure d'un environnement dégradant ou offensant dans la législation actuelle.

Le texte ajoute également les deux alinéas 6 et 7 afin de donner une définition précise des deux formes de harcèlement prévues tant par les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE en leur article 2 paragraphe (3) que par la directive 2002/73/CE en son article 2 paragraphe (2). Il s'agit de toute forme de comportement indésirable, lié à un des motifs énumérés dans le projet de loi. Il convient de noter qu'un harcèlement ne présuppose pas nécessairement un caractère de répétition, il se rapporte également à un comportement ou un acte isolé s'il présente la gravité nécessaire.

Ad 7.:

Afin de garantir une certaine équité entre les bénéficiaires du congé de maternité et le congé d'accueil, l'article 5 de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes est dorénavant applicable aux fonctionnaires bénéficiaires du congé d'accueil. Cet article 5 se rapporte notamment au bénéfice „de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle [il – le fonctionnaire concerné] aurait eu droit durant son absence“. Cette disposition ayant été ajoutée par la loi du ... 2006 concernant la transposition de la directive 2002/73/CE tant pour le congé de maternité que pour le congé d'accueil concernant le secteur privé et étant applicable aux fonctionnaires de sexe féminin conformément aux dispositions de l'article 29 paragraphe 4 du statut des fonctionnaires de l'Etat, il était dans la logique de l'égalité de traitement d'en étendre l'effet également au congé d'accueil. Même si ce principe est déjà contenu implicitement tant pour le congé de maternité que pour le congé d'accueil dans les dispositions de l'article 29 paragraphe 3 qui énonce que ces deux périodes sont considérées „comme période d'activité de service“, il a paru utile et même nécessaire de l'énoncer explicitement et avec précision afin d'en garantir l'application correcte en pratique.

Ad 8.:

Afin de transposer l'article 7 (2) de la directive 2000/43/CE, l'article 9 (2) de la directive 2000/78/CE et l'article 6 (3) de la directive 2002/78/CE, le projet donne à la représentation du personnel 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.

Il a donc été ajouté un cinquième tiret à l'alinéa 3 du paragraphe 3 de l'article 36 qui étend la mission de la représentation personnelle à ce droit d'agir en justice.

Afin d'encadrer ce droit d'agir en justice et de garantir qu'il correspond à la volonté des victimes, l'alinéa 4 du paragraphe 3 de l'article 36 précise qu'en cas de discrimination à l'égard d'un seul ou de plusieurs fonctionnaires considérés individuellement, ces derniers doivent donner leur accord de façon écrite et expresse à l'association agréée. Ce n'est qu'à cette condition que cette dernière pourra intenter par voie principale et valablement une action au nom des victimes.

Ad 9.:

Ce texte tient compte du fait que la crainte de 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 base soit pour désavantager celle-ci dans son emploi, soit pour tenter de mettre fin à la relation de travail, est illégal.

Conformément aux exigences des directives, il a donc paru d'une importance capitale que le projet prévoie des clauses de protection en interdisant les représailles en réponse à une protestation, un refus, une plainte interne ou une action en justice. L'introduction de ce texte au sein du chapitre consacré à la discipline met l'accent sur le fait qu'aucune poursuite disciplinaire ne saura être engagée à l'encontre d'une personne sur cette base.

Le même principe est rendu applicable aux personnes qui apportent leur témoignage sur les actes de discrimination. En effet, les témoins, souvent des collègues de travail de la victime, doivent égale-

ment être protégés alors que leur témoignage risque de les exposer aux mêmes rétorsions que la victime.

De manière générale, il y a encore lieu de souligner qu'en cas de rétorsions exercées contre la victime de la 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.

Ad article II

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur générale de la présente loi.

5583/01

N° 5583¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

**modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(4.7.2006)

Par dépêche du 31 mai 2006, 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 de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

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

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'a pas encore été communiqué au Conseil d'Etat à la date de ce jour.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis se propose de transposer dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat les trois directives suivantes:

- 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;
- 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 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Suivant l'avis du Conseil d'Etat du 7 décembre 2004 relatif aux projets de loi *Nos 5248 et 5249* concernant la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE précitées, le Gouvernement a retiré ces deux projets et les a fusionnés dans un nouveau projet de loi *No 5518* visant à créer un cadre juridique unique, afin de couvrir, selon les auteurs du projet, „toutes les relations entre êtres humains“. Dans son avis susmentionné du 7 décembre 2004, le Conseil d'Etat avait souligné que les deux directives se rapportaient tant au secteur public, qu'au secteur privé et il avait enjoint aux auteurs d'aligner, sous peine d'opposition formelle, les projets de loi transposant les directives en droit national aux prescriptions des directives.

Si l'article 2 du nouveau projet de loi (*No 5518*) inclut dans son champ d'application toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques et morales, il exclut cependant „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“ des points a) du paragraphe 1er de l'article 2, concernant plus spécifiquement les conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection, les conditions de recrutement et la promotion, ainsi que du

chapitre II relatif aux dispositions spéciales concernant les exigences professionnelles et les mesures spécifiques. Selon le commentaire des auteurs, la transposition de la directive 2000/78/CE serait assurée par le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative pour les salariés sous régime statutaire.

Dans son avis du 21 mars 2006, le Conseil d'Etat s'était formellement opposé à toutes les dispositions excluant le secteur public du champ de la future loi. Les auteurs des amendements parlementaires soumis pour avis au Conseil d'Etat, en date du 31 mai 2006, ont cependant suggéré de suivre la volonté du Gouvernement de préserver l'unicité du statut de la Fonction publique et d'y intégrer les dispositions censées assurer la transposition de la directive 2000/78/CE pour les salariés sous régime statutaire. Aussi ont-ils proposé de maintenir l'exclusion de la fonction publique du projet de loi *No 5518* pour autant qu'elle concerne les conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection, les conditions de recrutement et la promotion, ainsi que les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

C'est précisément ce volet que le projet de loi sous avis devrait couvrir si la Chambre des députés persiste à suivre le Gouvernement dans sa démarche dualiste et si elle se propose de voter le texte du projet de loi *No 5518* dans la version présentée par la commission parlementaire en date du 31 mai 2006.

Or, si les auteurs du projet sous avis soulignent qu'ils souhaitent assurer une certaine homogénéité des textes à élaborer dans le domaine de la lutte contre toute forme de discrimination, ils adoptent cependant une démarche différente en ce qu'ils visent à transposer en dehors des directives concernant l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, de religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, également la directive 2002/73/CE concernant plus particulièrement l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Cette dernière directive modifie la directive 76/207/CEE 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 et les conditions de travail qui a été transposée en droit national par une loi du 8 décembre 1981.

Contrairement à l'approche actuelle du Gouvernement, le législateur avait à l'époque opté pour l'établissement d'un cadre juridique général, s'appliquant tant aux secteurs privé et public que pour les professions indépendantes, en ce qui concerne la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels ainsi que les conditions de travail. Aussi la directive de base 76/207/CEE n'a-t-elle pas été intégrée dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Le Conseil d'Etat est dès lors d'avis que les changements apportés à la directive de base devraient nécessairement être intégrés dans la loi ayant transposé cette directive.

Conformément aux considérations émises par le Conseil d'Etat dans ses avis des 21 mars 2006 et 20 juin 2006, relatifs au projet de loi *No 5518*, il ne saurait admettre qu'un nouveau projet de loi reproduise les errements antérieurs en transposant de façon incomplète une directive et en soumettant les salariés du secteur public à un traitement différent de celui des salariés du secteur privé. Par ailleurs, l'inconséquence de la démarche adoptée par les auteurs met en danger la cohérence du cadre juridique relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et crée une insécurité juridique.

Pour toutes ces raisons, le Conseil d'Etat se doit d'insister, sous peine d'opposition formelle, à ce que les dispositions relatives à la transposition de la directive 2002/73/CE soient supprimées du dispositif actuel.

Finalement, le Conseil d'Etat estime qu'il y aura lieu d'étendre la protection contre les discriminations prévue par le présent dispositif également aux fonctionnaires communaux pour autant qu'ils semblent être soustraits au champ d'application du projet de loi *No 5518* et de compléter la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux par un dispositif afférent.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé

Si les auteurs devaient suivre la proposition du Conseil d'Etat d'inclure dans le projet sous avis la modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, l'intitulé serait à reformuler de la manière suivante:

„Projet de loi 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“.

Article 1 relatif à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat:

1. Chapitre 1er

Les auteurs proposent de compléter l'intitulé du chapitre 1er par l'ajout des termes [...] „et dispositions générales“, alors qu'ils veulent introduire dans le chapitre 1er concernant le champ d'application, des dispositions dépassant ce volet. Le Conseil d'Etat reviendra par la suite sur l'opportunité de cette démarche dont dépendra la reformulation de l'intitulé.

2. Article 1er a) paragraphe 3 et b) paragraphe 5

Les ajouts proposés seront à adapter conformément aux modifications du texte opérées le cas échéant.

3. Article 1er bis

Suite aux amendements apportés par la commission parlementaire au projet initial, le projet de loi *No 5518* constitue le cadre général pour la lutte contre les discriminations et le présent projet de loi ne fait que le compléter en ajoutant un volet intégrant cette lutte antidiscriminatoire dans les conditions d'accès à l'emploi (y compris les critères de sélection), les conditions de recrutement et la promotion, ainsi que les conditions d'emploi et de travail (y compris les conditions de licenciement et de rémunération) de la fonction publique. Aussi le Conseil d'Etat a-t-il du mal à saisir l'approche des auteurs à vouloir insérer ces nouvelles dispositions au chapitre 1er. Il estime que les différents ajouts devraient se faire aux chapitres en rapport avec les sujets respectifs. Les auteurs soulignent en effet que le secteur public suit une logique différente de celle du secteur privé, de sorte que l'élaboration d'un texte à part pour la fonction publique s'imposerait pour respecter les particularités et spécificités propres au secteur. Or, le Conseil d'Etat doit constater que la démarche des auteurs se limite à reproduire telles quelles les dispositions générales figurant d'ores et déjà dans le projet de loi *No 5518*, texte qui constitue le cadre général et qui de toute façon s'appliquera à la fonction publique. A défaut de mettre l'accent sur les particularités de la fonction publique, qu'il s'agit notamment de relever dans le présent contexte, le Conseil d'Etat s'interroge sur la plus-value du présent article. Néanmoins, pour le cas où les auteurs devraient persister à vouloir élaborer un dispositif parallèle pour le secteur public, il se recommande de veiller à une reproduction conforme des dispositions générales figurant dans le projet *No 5518*.

4. Article 1er ter

Conformément aux arguments développés dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat recommande la suppression de toutes les dispositions ayant pour objet de transposer la directive 2002/73/CE dans le cadre du présent projet.

5. Article 1er quater

Selon le Conseil d'Etat, cette disposition est superflue, alors que le futur Centre pour l'égalité de traitement, tel que prévu par le projet de loi *No 5518* a dans ses attributions le devoir de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre *toutes* les personnes sans distinction.

6. Article 10

- a) Conformément à l'approche adoptée par le Conseil d'Etat, la référence à l'alinéa 7 est à supprimer.
- b) Sans observation.

- c) Seul le nouvel alinéa 6 est à maintenir alors qu'il vise la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE; l'alinéa 7 se référant à la directive 2002/73/CE est à supprimer.

7. Article 29

L'ajout proposé est à supprimer pour les raisons énoncées ci-avant.

8. Article 36, paragraphe 3, alinéas 3 et 4

Les dispositions prévues sub a) et b) sont le pendant de l'article 11 du projet de loi *No 5518*. En dehors du constat qu'il conviendra de limiter la référence à l'article 1er**bis**, sinon, le cas échéant, à la future loi créant le cadre général, le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à faire.

9. Nouvel article 44bis

Vu le caractère général attribué par la commission parlementaire aux alinéas 1, 2 et 3 de l'article 7 du projet de loi *No 5518*, le Conseil d'Etat s'interroge sur l'opportunité de l'introduction de ce nouvel article, tel que libellé dans le projet. En revanche, il donne à considérer s'il n'y aurait pas lieu de compléter les dispositions du statut en ce qui concerne les voies de recours, comme l'article 7 prémentionné le fait pour le secteur privé.

Article II relatif à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Le Conseil d'Etat estime que les modifications opérées au statut général des fonctionnaires de l'Etat devront être intégrées parallèlement dans la loi fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Article III concernant l'entrée en vigueur

Sans observation.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 4 juillet 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5583/02

N° 5583²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

P R O J E T D E L O I

**modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(18.7.2006)

Par dépêche du 29 mai 2005 (sic), entrée au secrétariat de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics le 29 mai 2006, Monsieur le Ministre de la Fonction Publique a demandé l'avis de la Chambre sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Contrairement à ce dernier, banal et sans réelle signification, l'exposé des motifs qui accompagne le projet explique clairement de quoi il s'agit, à savoir de la transposition dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat de trois directives européennes en matière d'égalité de traitement entre les personnes en ce qui concerne la formation, l'emploi et le travail.

Le texte à la base des trois directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2002/73/CE, et donc indirectement aussi à la base du projet sous avis, est l'article 13 du Traité instituant la Communauté Européenne (dans la teneur lui conférée par le Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997), et qui autorise la prise de mesures visant à „*combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle*“.

Bien évidemment, la législation actuellement en vigueur tient déjà compte de certains de ces aspects; elle interdit, notamment, le harcèlement sexuel et, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 décembre 2005, le refus d'admission au service public en raison de l'âge du candidat. Le projet sous avis, pour sa part, va beaucoup plus loin en ce qu'il tend à inscrire dans le statut général toutes les autres dispositions des trois directives précitées qui n'y figurent pas encore.

*

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'entend pas revenir sur toutes les péripéties qui ont accompagné la genèse du projet, ni sur le malentendu que la supposée exclusion du secteur public en la matière avait fait naître auprès du Conseil d'Etat et au sein d'une commission consultée par le gouvernement au sujet d'un projet de loi à finalité identique, mais ne concernant que les salariés du secteur privé, péripéties que l'exposé des motifs récapitule et explique de façon on ne peut plus détaillée. La Chambre ne peut toutefois s'empêcher de donner à considérer que tout cela aurait vraisemblablement pu être évité si les deux projets de loi – c'est-à-dire celui pour le secteur privé et celui sous avis, qui ne concerne que les fonctionnaires et employés de l'Etat – avaient été élaborés et mis sur le chemin des instances en même temps.

Dans ce contexte, la Chambre se doit de signaler qu'il est hautement regrettable que le projet sous avis n'ait à aucun moment fait l'objet, dans le cadre du dialogue social, des moindres pourparlers avec la représentation du personnel concerné.

Par contre, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a pris note, avec grand intérêt et une satisfaction plus grande encore, des réflexions menées par le gouvernement au sujet de la transposition des directives par deux lois différentes, et ce „*eu égard aux logiques distinctes auxquelles obéissent les secteurs privé et public*“.

Le passage que l'exposé des motifs consacre au sujet est d'une telle importance que la Chambre a choisi de le citer intégralement ci-après:

„En effet le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative estime qu'il est important de transposer les directives en droit luxembourgeois dans le respect de la législation, des particularités et spécificités propres aux secteurs public et privé et ce vu que dans le secteur public les relations de travail sont construites autour du statut général des fonctionnaires de l'Etat, acte unilatéral, arrêté par la puissance publique, tandis que dans le secteur privé, les relations de travail se basent sur un acte contractuel entre l'employeur et son employé. Il va de soi que ces deux secteurs obéissent à des logiques distinctes et qu'il est donc intelligible que deux projets de loi distincts devraient être prévus pour la transposition des directives précitées.“

Cette affirmation amène cependant la Chambre à poser la question de savoir ce qu'il en est du secteur communal.

En effet, l'article 2 (1) du projet concernant le secteur privé (doc. parl. 5518) définit le champ d'application comme *„toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics“*, alors que, aux termes du paragraphe (3) du même article, ne sont exclus que *„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“*. Ainsi, le secteur communal tomberait sous le champ d'application de la future loi concernant le secteur privé – ce qui est évidemment inadmissible puisque les arguments invoqués par le gouvernement, et cités ci-avant, pour justifier une loi à part pour le secteur étatique valent dans une égale mesure pour le secteur communal.

Le commentaire dudit article 2 confirme les appréhensions de la Chambre puisqu'il y est question de *„l'exclusion des fonctionnaires et autres agents de l'Etat“* ainsi que de celle des *„employés publics qui sont assimilés aux fonctionnaires de l'Etat ou aux employés de l'Etat“*.

L'article 2 (3) du projet de loi No 5518 est donc à compléter par l'ajout du secteur communal, alors surtout que l'article 4 exclut clairement tous les *„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“*, donc aussi les fonctionnaires et employés communaux.

Parallèlement, la Chambre invite le gouvernement à élaborer un projet destiné à modifier le statut de la fonction communale dans le sens des mesures figurant au projet sous avis.

Sous la réserve des quelques remarques qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se déclare d'accord avec le projet sous avis, dont le texte ne donne pas lieu à observation particulière.

Ainsi délibéré en séance plénière le 18 juillet 2006.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

5583/03

N° 5583³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

P R O J E T D E L O I

**modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

SOMMAIRE:*page****Amendement gouvernemental***

1) Dépêche de la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (13.9.2006)	1
2) Texte des amendements	2
3) Exposé des motifs et commentaire des amendements.....	5
4) Texte coordonné.....	6

*

**DEPECHE DE LA SECRETAIRE D'ETAT AUX RELATIONS
AVEC LE PARLEMENT AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
(13.9.2006)**

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, j'ai l'honneur de vous saisir *d'amendements gouvernementaux* au projet de loi sous rubrique, qui tiennent compte des observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006, notamment de celle aux termes de laquelle il avait critiqué que le projet ne visait pas le secteur communal.

A cet effet, je joins en annexe le texte des amendements, l'exposé des motifs, le commentaire des articles ainsi que le texte coordonné du projet remanié.

L'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics a été demandé et vous parviendra 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

I. L'intitulé du projet de loi est modifié comme suit:

„Projet de loi 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“

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

1. Le point 2 a) est modifié comme suit:

„a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

2. Le point 2 b) est modifié comme suit:

„b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

3. Le point 3 sub 2) est modifié comme suit:

„2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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.“

4. Le point 4 est supprimé.

5. A l'ancien point 5, qui devient le nouveau point 4, le terme „article 1quater“ est remplacé par „article 1ter“.

6. L'ancien point 6, qui devient le nouveau point 5, est modifié comme suit:

Le point a) est modifié comme suit:

„a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

[... de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.“

Le point c) est modifié comme suit:

„c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, 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.“

7. Le point 7 est supprimé et l'ancien point 8, qui devient le nouveau point 6, est modifié comme suit:

Le point a) est modifié comme suit:

„a) Le paragraphe 3 alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:

- d'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 1bis 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.“

8. L'ancien point 9 devient le nouveau point 7.

III. Il est introduit un nouvel article II libellé comme suit, l'ancien article II devenant le nouvel article III:

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

1. L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:

„[...] et dispositions générales“

2. L'article 1er est modifié et complété comme suit:

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

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

les articles 1bis et 1ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1er, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.“

3. A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, 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 est interdite.

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

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- 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 données, par rapport à d'autres personnes,

à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 12 paragraphe 3 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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.

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

lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques 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.

4. 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 par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

4. Il est inséré un nouvel article 1ter libellé comme suit:

„Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut."

5. L'article 12 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 3, l'alinéa 1 est complété comme suit:

[... de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe."

b) Au paragraphe 3 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

„un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet"

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, 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."

6. L'article 47 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 1er alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

„- à 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 1bis 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."

b) A la suite de l'alinéa 2 est ajouté un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

„Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer."

7. Il est inséré un nouvel article 55bis libellé comme suit:

„1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

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

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

*

EXPOSE DES MOTIFS ET COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

Les amendements au projet de loi modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ont pour but de tenir compte des principales observations du Conseil d'Etat émises dans son avis du 4 juillet 2006 ainsi que de celles formulées par la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en date du 18 juillet 2006.

En premier lieu, l'amendement sub I) se réfère au changement de l'intitulé du projet de loi qui est désormais, comme il sera exposé ci-dessous, relatif tant à la modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat qu'à celle de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Ensuite, il est rappelé que le but poursuivi par les auteurs du projet précité consistait à transposer, par une modification unique de la loi de 1979, les trois directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2002/73/CE. Or, le Conseil d'Etat a formellement insisté à ce que toutes les dispositions relatives à la transposition de la directive 2002/73/CE soient supprimées du dispositif actuel. A l'appui de ses considérations y relatives, il invoque que la directive précitée modifie la directive 76/207/CEE qui avait à l'époque été transposée en droit national par une loi du 8 décembre 1981 dont le champ d'application s'étendait tant au secteur privé qu'au secteur public, de sorte que la directive de base 76/207/CE n'a jamais été intégrée dans la loi de 1979 précitée. C'est la raison pour laquelle le Conseil d'Etat avait insisté que les changements subséquents soient nécessairement intégrés dans la loi ayant transposé la directive de base, et ceci sous peine d'opposition formelle.

Les amendements élaborés sub II) ont donc pour objet de prendre en considération ces remarques et de supprimer, conformément à l'avis du Conseil d'Etat, toutes les dispositions visant une transposition de la directive 2002/73/CE ainsi que les références aux articles y relatifs.

Puis, comme les auteurs maintiennent leur démarche visant à élaborer un dispositif parallèle pour le secteur public, il a été procédé à quelques retouches du nouvel article 1bis, notamment concernant l'agencement de certaines phrases, afin d'assurer une reproduction conforme des dispositions générales figurant dans le projet No 5518 relatif à la transposition des directives de 2000 concernant le secteur privé.

A remarquer également que le Conseil d'Etat avait relevé qu'il y aurait encore lieu de compléter le dispositif envisagé pour le secteur public par les voies de recours prévues pour le secteur privé. Les voies de recours auxquelles le Conseil d'Etat semble faire allusion sont celles qui sont prévues pour les salariés du secteur privé licenciés pour un des motifs liés aux directives, qui peuvent exercer un recours devant le Tribunal de Travail pour demander la nullité du licenciement. Il s'agit d'une procédure exceptionnelle qui n'est cependant pas nécessaire, d'après l'avis du Gouvernement, dans le cadre du statut puisque les agents qui tombent dans son champ d'application disposent des recours usuels devant les juridictions administratives avec comme conséquence, en cas de révocation ou de licenciement, leur réintégration dans les services de l'Etat en cas d'annulation par le tribunal de la décision contestée. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement n'a pas cru devoir tenir compte de cette remarque du Conseil d'Etat.

En dernier lieu, les dispositions sub III) tiennent compte des observations tant du Conseil d'Etat que de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics relatives à la protection des fonctionnaires communaux contre les discriminations.

Ainsi le Conseil d'Etat a émis le souhait d'étendre la protection à cette catégorie d'agents. Le Gouvernement a par conséquent introduit ces mesures, pour le secteur communal, sous le point III). Comme ces mesures sont littéralement les mêmes que celles transposées pour le secteur étatique, elles se dispensent de tout commentaire.

*

TEXTE COORDONNE

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

1. *L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:*

„[...] et dispositions générales“

2. *L'article 1er est modifié et complété comme suit:*

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

3. *A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:*

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, 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 est interdite.

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

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- 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 données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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.

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

lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques 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.

4. 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 par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

4. Il est inséré un nouvel article 1ter libellé comme suit:

„Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut."

5. L'article 10 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

„[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe."

b) Au paragraphe 2 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

„un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet"

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, 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."

6. L'article 36 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:

„- d'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 1bis 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."

b) A la suite de l'alinéa 3 est ajouté un nouvel alinéa 4 libellé comme suit:

„Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 3 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer."

7. Il est inséré un nouvel article 44bis libellé comme suit:

„1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par les articles 1bis et 1ter de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis aux articles 1bis et 1ter de la présente loi ou pour les avoir relatés.

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

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

1. *L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:*

„[...] et dispositions générales“

2. *L'article 1er est modifié et complété comme suit:*

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

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

les articles 1bis et 1ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1er, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.“

3. *A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:*

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, 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 est interdite.

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

- c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- d) 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 données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 12 paragraphe 3 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques 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.

4. 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 par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.“

4. Il est inséré un nouvel article 1ter libellé comme suit:

„Les dispositions de la loi du ... concernant l’installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l’égalité de traitement s’appliquent à l’ensemble du personnel visé par le présent statut.“

5. L’article 12 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 3, l’alinéa 1 est complété comme suit:

„[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l’alinéa 6 du présent paragraphe.“

b) Au paragraphe 3 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

„un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l’égard de la personne qui en fait l’objet.“

c) A la suite de l’alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l’un des motifs visés à l’alinéa 1er de l’article 1bis, 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.“

6. L’article 47 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 1er alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

„– à 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 1bis 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.“

b) A la suite de l’alinéa 2 est ajouté un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

„Toutefois, et concernant la mission définie à l’alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d’une discrimination qu’à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s’y opposer.“

7. Il est inséré un nouvel article 55bis libellé comme suit:

„1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l’objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l’égalité de traitement défini par l’article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l’égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l’objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l’article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

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

Art. III.– La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois suivant celui de sa publication au Mémorial.

5583/04

N° 5583⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI**modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE 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 des amendements au projet de loi 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, élaboré par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

Les amendements étaient accompagnés d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles ainsi que du texte coordonné du projet remanié.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'était pas encore parvenu au Conseil d'Etat lors 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 les présents amendements, au motif que le projet de loi en question transpose pour le secteur public les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE relatives à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en matière de race ou d'origine ethnique et en matière d'emploi et de travail.

Les amendements tiennent compte de certaines des observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006, notamment en ce qui concerne l'extension du dispositif au secteur communal et l'omission du dispositif concernant la transposition de la directive 2002/73/CE dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Tant la modification de l'intitulé du projet sous avis que les retouches ponctuelles apportées à la prédicté loi concernant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ne donnent pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat dans la mesure où celles-ci visent à supprimer les dispositions concernant la transposition de la directive 2002/73/CE et les références aux articles y relatifs, ainsi qu'à assurer une reproduction conforme des dispositions générales figurant parallèlement dans le projet de loi *No 5518*.

D'un point de vue purement formel, il y a lieu de supprimer dans le libellé du nouvel article 44*bis* repris au point 7 (ancien point 9) la référence à l'article 1*ter* qui dans l'actuelle version du projet de loi ne définit plus le principe de l'égalité de traitement, mais se réfère au Centre pour l'égalité de traitement.

En ce qui concerne la reproduction littérale du dispositif relatif à la fonction publique au secteur communal, le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à faire, sauf qu'il y a lieu de remplacer au nouvel article 1*bis* la référence à l'article 12, paragraphe 3 alinéa 6 par celle à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 5.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 10 octobre 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5583/05

N° 5583⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

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

* * *

**AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(11.10.2006)

Par dépêche du 13 septembre 2006, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur une série d'amendements au projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet de loi initial avait pour objet la transposition dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat de trois directives européennes en matière d'égalité de traitement entre les personnes en ce qui concerne la formation, l'emploi et le travail.

Dans son avis y relatif du 18 juillet 2006, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics avait marqué son accord avec le projet en question, sous la réserve toutefois de l'élaboration d'un autre projet de loi „destiné à modifier le statut de la fonction communale dans le sens des mesures figurant au projet sous avis“.

Les amendements transmis à la Chambre ont précisément pour but d'introduire des mesures parallèles pour le secteur communal, de sorte qu'elle ne peut qu'y marquer son accord – encore qu'elle se demande, en ce qui concerne la forme, si le Ministre de l'Intérieur n'aurait pas dû être associé, en tant que Ministre de tutelle du secteur concerné et sous une forme ou une autre, à l'élaboration des amendements et à la saisine de la Chambre.

Quoi qu'il en soit, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics demande que le projet sous avis soit soumis à la commission centrale instituée par l'article 45 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, commission qui a précisément „une mission de consultation, de concertation et de négociation pour tout ce qui concerne la situation statutaire, financière et sociale du personnel des communes“.

En deuxième lieu, il est proposé de supprimer du projet initial, à la demande formelle du Conseil d'Etat et pour des raisons de technique procédurale législative que la Chambre n'entend pas approfondir dans le contexte du présent avis, „toutes les dispositions relatives à la transposition de la directive 2002/73/CE“.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'ayant aucune objection à présenter à ce sujet non plus, elle se déclare en conséquence d'accord avec les amendements lui soumis pour avis, dont le texte n'appelle pas d'observations particulières de sa part.

Ainsi délibéré en séance plénière le 11 octobre 2006.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

5583/06

N° 5583⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I**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**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE, DES MEDIA
ET DES COMMUNICATIONS**

(19.10.2006)

La Commission se compose de: M. Lucien THIEL, Président; M. Paul-Henri MEYERS, Rapporteur; MM. Claude ADAM, Emile CALMES, Fernand DIEDERICH, Gast GIBERYEN, Henri GRETHEN, Jean-Pierre KLEIN, François MAROLDT, Patrick SANTER et Roland SCHREINER, Membres.

*

1. ANTECEDENTS

Le projet de loi sous rubrique a été déposé le 7 juin 2006 par Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Le projet était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a rendu son avis le 18 juillet 2006. L'avis du Conseil d'Etat est daté au 4 juillet 2006.

En date du 18 septembre 2006 la Chambre des Députés et le Conseil d'Etat ont été saisis d'amendements gouvernementaux qui tiennent compte des observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006. L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur les amendements gouvernementaux est daté au 11 octobre 2006. Le Conseil d'Etat a rendu son avis complémentaire le 10 octobre 2006.

Lors de sa réunion du 5 juillet 2006, la Commission de la Fonction publique, de la Réforme administrative, des Media et des Communications a désigné M. Paul-Henri MEYERS comme rapporteur et a examiné le projet de loi et l'avis du Conseil d'Etat.

La Commission de la Fonction publique, de la Réforme administrative, des Media et des Communications a continué ses travaux au cours des réunions des 27 septembre et 19 octobre 2006. Lors de sa réunion du 19 octobre 2006 elle a adopté le présent rapport.

*

2. LA GENESE DU PROJET DE LOI

La lutte contre les discriminations constitue un défi majeur pour l'Union européenne. En effet, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'Etat de droit. Par conséquent, l'Union euro-

péenne doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de combattre toute forme de discrimination, en particulier si celles-ci concernent l'emploi et le marché du travail.

Le Traité d'Amsterdam a instauré de nouveaux pouvoirs de l'Union européenne, 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. Il a également été introduit un article 13 en vertu duquel le Conseil de l'Union européenne est désormais compétent pour prendre les mesures nécessaires afin de lutter contre toutes les formes de discriminations. Grâce à ce Traité, l'Union européenne dispose d'une véritable base juridique qui lui permet de développer une politique efficace de lutte contre les discriminations.

Les directives à transposer en cette matière ont été proposées peu de temps après l'entrée en vigueur du Traité.

La directive 2000/43/CE a pour objet d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Elle octroie une protection contre la discrimination en matière d'emploi et de formation, d'éducation, de protection sociale (sécurité sociale et soins de santé notamment), d'avantages sociaux, d'appartenance et de participation à des organisations de travailleurs et d'employeurs et d'accès aux biens et aux services.

La directive 2000/78/CE a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi, la formation, l'appartenance et la participation à des organisations salariales ou patronales. Elle comprend des dispositions identiques à celles reprises dans la directive 2000/43/CE en matière de définitions de la discrimination et du harcèlement.

La directive 2002/73/CE modifie la directive 76/207/CEE qui a comme objectif d'assurer l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi, à la formation et la promotion professionnelles, ainsi que les conditions de travail.

Il faut remarquer à cet endroit que, dans un premier temps, l'intention du Gouvernement était de transposer les directives susmentionnées par des textes séparés (doc. parl. 5248 et 5249). Suite à l'avis du Conseil d'Etat sur ces deux projets de loi, la décision a été prise de fusionner les deux projets de loi. Ce nouveau projet de loi (doc. parl. 5518) prévoyait l'exclusion du secteur public du champ d'application. Le Conseil d'Etat s'est formellement opposé à cette exclusion, car toutes les dispositions se référant aux domaines de l'emploi et du travail s'appliquent indistinctement tant au secteur privé que public.

Selon l'exposé des motifs du présent projet de loi, cette exclusion *„avait comme seule finalité de rendre possible l'élaboration d'un texte propre au secteur public et non pas, comme pourrait le laisser sous-entendre l'avis du Conseil d'Etat, d'exclure à jamais le secteur public du bénéfice du principe de l'égalité de traitement.“* Cette méthode de transposition est motivée par les particularités et spécificités du secteur public. En effet, les relations de travail dans le secteur privé se basent sur un acte contractuel entre l'employeur et son employé tandis que, dans le secteur public, ces relations sont construites autour du statut général des fonctionnaires de l'Etat, acte unilatéral, arrêté par la puissance publique.

Dès le départ du processus de transposition, l'intention du Gouvernement était en effet de présenter un projet de loi à part pour le secteur public. D'après l'exposé des motifs *„l'approche du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative consistait à se charger de la transposition des directives précitées dans le secteur public en se basant sur la transposition des textes dans le secteur privé. Afin de connaître le contenu de ces derniers, il a nécessairement fallu en attendre sa finalisation avant de pouvoir agir“*. Cette approche avait pour conséquence que le dépôt du présent projet de loi ne pouvait se faire qu'au mois de juin 2006.

Finalement, il faut rappeler que, par le biais de la loi du 23 décembre 2005, la limite d'âge pour l'accès à la fonction publique a déjà été abolie.

*

3. LES GRANDES LIGNES DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sous rubrique transpose dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat deux textes européens, à savoir:

- 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;
- 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 transposition de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, qui était prévue dans le projet initial du Gouvernement, a été abandonnée à la suite de l'opposition formelle du Conseil d'Etat.

Les délais de transposition de ces directives étaient respectivement le 19 juillet 2003, le 2 décembre 2003 et le 5 octobre 2005. Vu le retard de transposition luxembourgeois, des procédures d'infraction devant la Cour de justice des Communautés européennes sont déjà en cours. Ceci explique l'urgence du présent projet de loi.

3.1. Le champ d'application *ratione materiae*

Le projet de loi interdit 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 une ethnie. S'y ajoute l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou par référence à l'état matrimonial ou familial.

Contrairement aux libellés des directives à transposer, la Commission constate que le législateur retient comme motif de discrimination l'appartenance ou la non-appartenance à une race ou une ethnie qu'elle soit réelle ou fictive.

Le projet de loi s'abstient de reprendre la définition du principe de l'égalité de traitement énoncé dans les directives. En effet, le principe de l'égalité est inscrit dans la Constitution (art. 10bis) et la non-discrimination en constitue un aspect. Il n'appartient pas au législateur de définir un concept inscrit dans la Constitution, mais aux seuls juges constitutionnels.

3.2. Définition du concept de discrimination

Le projet de loi vise à s'attaquer aussi bien à la discrimination directe qu'à la discrimination indirecte en reprenant les définitions des directives. 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.

3.3. Inclusion du harcèlement dans le dispositif légal

L'harcèlement fondé sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie ainsi que le harcèlement sexuel sont considérés comme des formes de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à ces motifs se manifeste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou à l'intégrité physique et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cette mesure permettra à la victime d'introduire une action en réparation. Le harcèlement ne se limite pas non plus à des actes répétés. Un comportement ou un acte isolé suffit s'il présente la gravité nécessaire.

Vu que le statut des fonctionnaires de l'Etat connaît déjà dans son article 10 des formes de harcèlement prohibées, le projet de loi se limite à intégrer le cas de figure d'un environnement dégradant ou offensant dans la législation actuelle.

3.4. Actions positives

Afin d'assurer la pleine égalité dans la pratique, le projet de loi prévoit la possibilité d'adopter ou de maintenir des actions positives, à savoir des mesures destinées à compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés par l'article 1bis. Il prévoit également des actions positives spécifiques ayant pour but de promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées.

3.5. Régime dérogatoire

Des exceptions au principe d'égalité de traitement sont autorisées, 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.

Dans le cadre des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, les différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions d'une personne sont admises.

Elles ne sont cependant justifiées que pour autant

- qu'elles aient été prévues par les lois ou les pratiques existant à la date de l'entrée en vigueur de la directive (2 décembre 2000)¹ et
- que la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Le commentaire des articles du projet de loi précise que le caractère rétroactif engendre, conformément à l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, l'absence de toute sanction administrative ou pénale sous peine de violer le principe de non-rétroactivité des peines.

Finalement, le projet de loi prévoit que, par dérogation au principe de l'interdiction de toute discrimination liée à l'âge, des différences de traitement sont autorisées dans certaines circonstances lorsque ces exceptions particulières sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et légitimes (p. ex. l'armée).

3.6. Mise en place d'un „Centre pour l'égalité de traitement“

Par le biais du projet de loi 5518, il est institué un „Centre pour l'égalité de traitement“ qui a pour mission, entre autres, d'émettre des avis ainsi que des recommandations sur des questions liées à des discriminations ou encore à apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination. Ce centre est également compétent pour le secteur public.

3.7. Protection des personnes concernées par une discrimination et voies de recours

Afin de protéger des personnes victimes ou témoins d'un acte ou d'un comportement discriminatoire, des clauses de protection prévoient l'interdiction de représailles en réponse à une protestation, un refus, une plainte interne ou une action en justice.

Le projet de loi étend les missions de la représentation du personnel en y ajoutant 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. La représentation du personnel 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 ont été commis envers un ou des fonctionnaires individuellement.

*

¹ Le projet de loi 5518 se rapportant au secteur privé a par contre opté pour la date d'entrée de cette loi.

4. TRAVAUX PARLEMENTAIRES

4.1. Avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics

Dans son avis du 18 juillet 2006, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le projet de loi sous avis tout en invitant le Gouvernement à modifier le statut de la fonction publique communale dans le même sens. Dans son avis du 11 octobre 2006 sur les amendements gouvernementaux elle marque son accord avec ces amendements.

4.2. Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 4 juillet 2006, le Conseil d'Etat rappelle sa position antérieurement exprimée dans ses avis du 7 décembre 2004 et du 21 mars 2006 en relation avec les projets de loi Nos 5248, 5249 et 5518 visant à transposer, en ce qui concerne le secteur privé, les directives 2000/78/CE et 2000/43/CE.

Dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat insiste, sous peine d'opposition formelle, à ce que les dispositions relatives à la transposition de la directive 2002/73/CE soient supprimées du dispositif actuel.

En effet, cette directive qui concerne plus particulièrement l'égalité de traitement entre hommes et femmes a pour objet de modifier la directive 76/207/CEE 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 et les conditions de travail. Cette directive a été transposée en droit national par la loi du 8 décembre 1981. Aussi le Conseil d'Etat est-il d'avis que la transposition de la directive 2002/73/CE doit se faire par une adaptation de la loi du 8 décembre 1981. Pour le Conseil d'Etat „la démarche adoptée par les auteurs met en danger la cohérence du cadre juridique relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et crée une insécurité juridique“.

Le Conseil d'Etat demande également que les mesures contre les discriminations prévues par le présent projet de loi soient insérées dans la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Dans son avis complémentaire du 10 octobre 2006 sur les amendements gouvernementaux, le Conseil d'Etat constate que ces amendements tiennent compte des observations qu'il a formulées dans son avis du 4 juillet 2006.

*

5. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Le Gouvernement ayant présenté dans ses amendements du 18 septembre 2006 un texte nouveau qui tient compte des observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006, la Commission a limité son examen aux dispositions du texte nouveau joint aux amendements du 18 septembre 2006.

Intitulé du projet

Contrairement au texte initial qui se limitait à modifier la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le texte amendé modifie également la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. L'intitulé du projet a donc été adapté en conséquence.

Article I

Cet article a trait aux modifications apportées à la loi du 16 avril 1979 sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

1. Intitulé du chapitre 1er

L'intitulé du chapitre 1er se rapporte uniquement au champ d'application. Comme ce chapitre est complété par les articles 1bis et 1ter qui ont trait aux concepts de discriminations, le chapitre 1er ne concerne plus seulement le champ d'application. Les auteurs du projet ont donc proposé de compléter l'intitulé par les termes „et dispositions générales“.

2. Article 1er a) paragraphe 3 et b) paragraphe 5

Certaines dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 concernant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont applicables aux fonctionnaires-stagiaires (paragraphe 3) et aux employés de l'Etat (paragraphe 5). Les modifications proposées ont pour objet de redresser les références aux articles applicables aux stagiaires et aux employés en y incluant les modifications et compléments prévus par le présent projet.

3. Article 1bis nouveau

Cet article transpose dans le statut des fonctionnaires de l'Etat les dispositions prévues tant par l'article 2 de la directive 2000/43/CE que par l'article 2 de la directive 2000/78/CE.

Les dispositions relatives à la directive 2002/73/CE prévues au projet initial ont été supprimées dans le présent projet à la suite des considérations juridiques développées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006.

Le texte a été commenté plus amplement dans les considérations générales de sorte qu'il n'est pas opportun d'y revenir.

4. Article 1ter nouveau

Cette disposition transpose, en ce qui concerne le secteur public, les dispositions de l'article 13 de la directive 2000/43/CE qui impose la mise en place d'un organisme de protection de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethniques. Il n'est toutefois pas opportun de créer un organisme spécifique pour le secteur public. Aussi le „Centre pour l'égalité de traitement“ prévu aux articles 12 à 15 de la loi portant transposition des directives précitées en droit national pour le secteur privé est également compétent pour le secteur public.

Le Conseil d'Etat est d'avis que cet article est superfétatoire alors que le Centre pour l'égalité de traitement est compétent pour toutes les personnes sans distinction de secteur. Le Gouvernement croit opportun de maintenir cet article.

5. Article 10

Cet article regroupe de façon homogène toutes les formes de harcèlement prévues par les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Les alinéas 6 et 7 du projet initial ont été supprimés par le biais des amendements gouvernementaux du 18 septembre 2006 pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat.

6. Article 36

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 texte proposé confère à la représentation du personnel 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.

Toutefois, afin de garantir que ces actions ne soient engagées à l'insu des victimes, il est précisé à l'alinéa 4 nouveau qu'en cas de faits commis envers des fonctionnaires considérés individuellement la représentation du personnel, constituée sous forme d'association sans but lucratif sur base de la loi modifiée du 21 avril 1928, ne peut agir sans l'accord des personnes concernées, accord exprimé expressément et par écrit.

7. Article 44

Pour les auteurs du projet ce texte „tient compte du fait que la crainte de 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 base soit pour désavantager celle-ci dans son emploi, soit pour tenter de mettre fin à la relation de travail, est illégal.

Conformément aux exigences des directives, il a donc paru d'une importance capitale que le projet prévoie des clauses de protection en interdisant des représailles en réponse à une protestation, un refus, une plainte interne ou une action en justice. L'introduction de ce texte au sein du chapitre consacré à la discipline met l'accent sur le fait qu'aucune poursuite disciplinaire ne saurait être engagée à l'encontre d'une personne sur cette base.

Le même principe est rendu applicable aux personnes qui apportent leur témoignage sur les actes de discrimination. En effet, 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.

De manière générale, il y a encore lieu de souligner qu'en cas de rétorsions exercées contre la victime de la 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.

Article II

Cet article a pour objet de modifier la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux en y intégrant les dispositions des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Comme ces mesures sont les mêmes que celles transposées en vertu de l'article I dans le statut des fonctionnaires de l'Etat, la Commission, à l'instar des auteurs du projet peut se dispenser de tout commentaire.

Dans son avis du 10 octobre 2006, le Conseil d'Etat suggère de remplacer au nouvel article 1bis la référence à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 6 par celle à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 5. La Commission propose toutefois de maintenir le texte proposé par le Gouvernement, l'article 12, paragraphe 3 ayant été complété par un alinéa 5 par la loi du 5 août 2006 et par le nouvel alinéa 6 prévu par le présent projet de loi.

Article III

Les dispositions du présent projet de loi doivent, en principe, entrer en vigueur conjointement avec la loi portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE pour le secteur privé. Or, le projet y relatif (doc. parl. 5518) ne prévoit pas de date précise pour son entrée en vigueur, de sorte que celle-ci intervient trois jours après la publication au Mémorial.

Pour maintenir le parallélisme de l'entrée en vigueur des deux textes précités, la Commission propose de supprimer l'article III.

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission propose à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

6. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

PROJET DE LOI

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**

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

1. L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:

„[...] et dispositions générales“

2. L'article 1er est modifié et complété comme suit:

- a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

les articles 1bis et 1ter, l'article 2, paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9, paragraphes 1er, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bis, les articles 2 à 25, l'article 28 à l'exception des points k) et p), l'article 29, l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l'article 30, paragraphe 1er à l'exception du dernier alinéa, 3 et 4, les articles 32 à 36, paragraphes 1er et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale,

l'article 38, paragraphe 1er à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 numéros 1 à 3, l'article 54, paragraphe 1er ainsi que l'article 74."

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

3. A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, 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 est interdite.

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

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- 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 données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10, paragraphe 2, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques 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.

4. 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 par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

4. Il est inséré un nouvel article 1ter libellé comme suit:

„Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut."

5. L'article 10 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

„[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.“

b) Au paragraphe 2, alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

„un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet“

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, 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.“

6. L'article 36 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 3, alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:

„– d'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 1bis 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.“

b) A la suite de l'alinéa 3 est ajouté un nouvel alinéa 4 libellé comme suit:

„Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 3 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.“

7. Il est inséré un nouvel article 44bis libellé comme suit:

„1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

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

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

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

1. L'intitulé du chapitre 1er est complété comme suit:

„[...] et dispositions générales“

2. L'article 1er est modifié et complété comme suit:

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

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

les articles 1bis et 1ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49, paragraphe 1er, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.“

3. A la suite de l'article 1er, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, 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 est interdite.

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

- c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- d) 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 soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques 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.

4. 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 par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

4. Il est inséré un nouvel article 1er libellé comme suit:

„Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut."

5. L'article 12 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 3, l'alinéa 1 est complété comme suit:

„[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe."

b) Au paragraphe 3, alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

„un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet."

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, 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."

6. L'article 47 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 1er, alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

„– à 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 1bis 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.“

b) A la suite de l'alinéa 2 est ajouté un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

„Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.“

7. Il est inséré un nouvel article 55bis libellé comme suit:

„1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

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

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

Luxembourg, le 19 octobre 2006

Le Rapporteur,
Paul-Henri MEYERS

Le Président,
Lucien THIEL

5583/07

N° 5583⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

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**

* * *

**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 20 octobre 2006 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

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**

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 4 juillet 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

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

S o m m a i r e

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**