



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5687

Projet de loi portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Date de dépôt : 01-03-2007

Date de l'avis du Conseil d'État : 18-03-2008

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
07-05-2008	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
01-03-2007	Déposé	5687/00	<u>7</u>
30-03-2007	Avis de la Chambre du Travail (30.3.2007)	5687/01	<u>28</u>
26-04-2007	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (26.4.2007)	5687/02	<u>31</u>
22-05-2007	Avis de la Chambre des Métiers (22.5.2007)	5687/03	<u>34</u>
24-05-2007	Avis du Comité du Travail féminin (24.5.2007)	5687/05	<u>41</u>
07-06-2007	Avis de la Chambre des Employés Privés (7.6.2007)	5687/08	<u>44</u>
14-06-2007	Avis de la Chambre d'Agriculture - Dépêche du Secrétaire général de la Chambre d'Agriculture au Ministre du Travail et de l'Emploi (14.6.2007)	5687/06	<u>57</u>
19-06-2007	Avis du Conseil d'Etat (19.6.2007)	5687/04	<u>60</u>
25-06-2007	Avis de la Chambre de Commerce (25.6.2007)	5687/07	<u>68</u>
06-11-2007	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	5687/09	<u>75</u>
11-12-2007	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (11.12.2007)	5687/10	<u>92</u>
24-01-2008	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	5687/11	<u>97</u>
18-03-2008	Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat (18.3.2008)	5687/12	<u>110</u>
16-04-2008	Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (16.4.2008)	5687/13	<u>115</u>
18-04-2008	Dépêche du Président du Conseil d'Etat au Président de la Chambre des Députés (18.4.2008)	5687/14	<u>118</u>
22-04-2008	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) : Monsieur Aly Kaes	5687/15	<u>121</u>
06-05-2008	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (06-05-2008) Evacué par dispense du second vote (06-05-2008)	5687/16	<u>142</u>
31-12-2008	Publié au Mémorial A n°70 en page 962	5687	<u>145</u>

Résumé

Projet de loi 5687

portant

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ;**
- 2. modification du Code du travail ;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant**
 - 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en 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.**

Le projet de loi transpose en droit luxembourgeois 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.

Si le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu de travail avait été posé dès 1976 par la directive 76/207/CEE précitée, il n'en reste pas moins que l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam le 1^{er} mai 1999 a fourni à l'Union européenne une véritable base juridique qui lui permette de développer une politique plus efficace en matière de lutte

contre les discriminations. Il a été notamment 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 discrimination.

Ceci étant, il a été jugé nécessaire de modifier la directive 76/207/CEE afin d'aligner les dispositions et principes y contenus avec des directives plus récentes adoptées sur base de l'article 13 du Traité à savoir la directive 97/43/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 et 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.

Il a dès lors été décidé d'ajouter dans la directive 76/207/CEE des définitions des concepts de discrimination directe ou indirecte qui soient cohérentes avec celles contenues dans les deux directives précitées. De même, ont été introduites les notions de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au sexe d'une personne étant donné que ces comportements sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La version modifiée de la directive précise également les conditions dans lesquelles les Etats membres peuvent exclure des activités professionnelles du champ d'application de leur loi de transposition en les limitant à celles où les caractéristiques liées au sexe constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante et où l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice qui reconnaît qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme pendant et après la grossesse, la nouvelle directive rappelle qu'elle ne fait pas obstacle aux dispositions en la matière et que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou la maternité constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Elle précise qu'une femme a le droit, au terme de son congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toutes les améliorations des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. La directive vaut aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les Etats membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption.

A noter que la directive 76/207/CEE avait été transposée en droit national par la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Cette loi modifiée avait été ensuite intégrée dans le Code du travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 pour y former le Chapitre Premier « Principe de l'égalité du traitement » du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II - Réglementation et conditions de travail.

Or, outre le fait qu'il faille transposer dans les plus brefs délais en droit national la directive 2002/73/CE modifiant la directive 76/207/CE eu égard à l'arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes le 6 mars dernier, il est également essentiel de combler le vide juridique créé par la loi du 31 juillet 2006 afin de se conformer au droit communautaire. En effet, la loi du 8 décembre 1981 ayant été abrogée erronément par la loi du 31 juillet précitée, le champ d'application de la directive 76/207/CE a été restreint ex post par la loi nationale et le niveau de protection des travailleurs du secteur public et des travailleurs indépendants de ce fait réduit.

Etant donné qu'aux termes de la directive à transposer il est indispensable d'inclure les travailleurs indépendants au même titre que les salariés dans le champ d'application des dispositions prévues en matière d'égalité de traitement et comme, par ailleurs, il n'existe pas de loi-cadre visant tous les indépendants, il a été retenu de diviser la loi en deux parties dont la première crée un cadre général de non-discrimination entre hommes et femmes alors que la deuxième traite exclusivement de l'aspect du travail et de l'emploi.

Cette deuxième partie contient uniquement des dispositions modificatives d'instruments législatifs existants s'agissant notamment d'intégrer parallèlement aux modifications apportées au Code du travail des dispositions analogues dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et celui des fonctionnaires communaux.

5687/00

N° 5687**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du Travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil,**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

*(Dépôt: le 1.3.2007)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.3.2007).....	2
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	4
4) Commentaire des articles	7
5) 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 oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail	13

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

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

Arrêtons:

Article unique. – Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant: 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002; 2. modification du Code du Travail; 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil, 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Palais de Luxembourg, le 1er mars 2007

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

C'est pour maintes raisons qu'au niveau communautaire il avait été jugé nécessaire de modifier la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

En premier lieu, la version initiale de ce texte ne définit pas les concepts de discrimination directe ou indirecte alors que, sur base de l'article 13 du Traité, le Conseil a adopté la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 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 qui définissent la discrimination directe et la discrimination indirecte.

Par conséquent, il a été jugé nécessaire d'ajouter des définitions qui soient cohérentes avec celles contenues dans ces directives dans les textes relatifs au sexe et notamment dans la directive 76/207/CEE.

De même, il a été décidé de définir les concepts de harcèlement lié au sexe d'une personne et de harcèlement sexuel étant donné que ceux-ci sont également contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Les activités professionnelles que les Etats membres peuvent exclure du champ d'application de leur loi de transposition de la directive 76/207/CEE modifiée sont limitées à celles où les caractéristiques liées au sexe constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante et où l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

Vu que la Cour de justice a reconnu qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après sa grossesse, il est évident que la directive relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'entend sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail dont les considérants précisent notamment que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ne devrait pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne devrait pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

En effet, la Cour de justice a reconnu le principe de la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent et le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.

Pour toutes les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe les Etats membres doivent non seulement mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives et garantir une réparation suffisante au regard du préjudice subi mais également mettre à leur disposition des moyens de protection juridique adéquats.

Ainsi, pour assurer un niveau de protection plus efficace, certaines associations et organisations doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon les modalités fixées par les Etats membres, au nom et à l'appui d'une victime.

De plus, les Etats membres doivent selon le droit communautaire, désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

Au niveau national la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail avait été transposée par la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Par la suite cette loi modifiée a été introduite dans le Code du travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 pour y former le Chapitre Premier „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail.

La modification de la directive 76/207/CEE du Conseil par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil implique notamment une modification fondamentale des dispositions contenues dans ledit chapitre pour ainsi tenir compte des exigences communautaires nouvellement introduites.

Pour assurer une meilleure lisibilité du nouveau chapitre premier visé ci-dessus il a été opté pour un remplacement complet des dispositions actuelles.

Ainsi l'article premier du présent projet remplace l'actuel Chapitre Premier „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail du Code du travail par un nouveau chapitre du même nom.

En conséquence du nouvel agencement de ce chapitre, l'article 2 du projet modifie la référence contenue dans l'actuel article L. 242-3 du Code.

Les articles 3 et 4 du projet apportent certaines modifications de détail aux dispositions relatives à la législation applicable en matière de congé de maternité respectivement au congé d'accueil pour ainsi tenir compte des dispositions communautaires nouvellement introduites par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil.

En ce qui concerne l'obligation pour les Etats membres de désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, il y a lieu de renvoyer à la loi du 28 novembre 2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

En effet, le texte en question a créé un „Centre pour l'égalité de traitement“ dont l'objet inclut expressément la promotion, l'analyse et la surveillance de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

„Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

Art. L. 241-1. (1) Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

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

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

(3) Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente loi sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

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

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

Art. L. 241-2. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

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

Section 2. Exigences professionnelles et mesures spécifiques

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

Art. L. 241-4. Ne sont pas considérées comme contraires aux dispositions du présent chapitre: les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Section 3. Voies de recours et application du droit

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

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

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

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

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

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

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

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

à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

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

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

Section 4. Dispositions finales

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

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

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

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

Art. 2.– Le paragraphe (1) de l'article L. 242-3. (du Chapitre II – Mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté, du Titre VI – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail) du Code du travail est modifié comme suit:

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

Art. 3.– Le paragraphe (2) de l'article L. 332-3. (du Chapitre II – Congé de maternité, du Titre III – Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes, du Livre III – Protection, sécurité et santé des travailleurs du Code du travail est modifié comme suit:

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

Art. 4.– L'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relatif au congé d'accueil est modifié comme suit:

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

Art. 5.– La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:

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

a) Le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

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

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1er du projet

L'article 1er du projet remplace l'actuel Chapitre Premier intitulé „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail, du Code du travail par un nouveau chapitre premier du même nom.

Pour mémoire il y a lieu de rappeler que ce chapitre du Code reprend les articles de la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions du travail qui à l'époque avait transposé la directive 76/207/CEE et qui fût abrogée par la loi du 31 juillet 2006 portant abrogation des dispositions légales introduites dans le Code du travail.

Le nouveau Chapitre premier – Principe de l'égalité de traitement, contiendra les articles L. 241-1 à L. 241-11.

Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

Article L. 241-1.

Cet article précise que le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions du chapitre en question implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial et définit les notions essentielles qui sont nouvellement introduites en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes par le présent projet.

Définir expressément les notions de discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement et harcèlement sexuel dans un texte relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes est en effet devenu incontournable après l'adoption par le Conseil des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE qui elles aussi définissent la discrimination directe et la discrimination indirecte.

L'introduction de ces définitions en combinaison avec le nouvel article L.241-2 permet de ne plus reprendre les énumérations non limitatives prévues par les actuels articles L. 241-3, -4 et -5.

Article L. 241-2.

Cet article définit le champ d'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Etant donné que la directive 2002/78/CE modifie la directive 76/207/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, que cette directive de 76 a été transposée en droit national par une loi du 8 décembre 1981, et que cette loi de 1981, comme il a été souligné à juste titre par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006 émis dans le cadre du projet de loi 5583 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, avait à l'époque établi un cadre juridique général, s'appliquant tant aux secteurs privé que public, en ce qui concerne la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement dans le domaine en question, il a été décidé de viser dans le présent projet non seulement le secteur privé mais également le secteur public.

Ainsi le nouvel article L. 241-2 du Code du travail reprendra textuellement le paragraphe premier de l'article 3 de la directive 76/207/CEE modifiée pour faire appliquer le principe de l'égalité de traitement, qui implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne quatre domaines différents:

- 1) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

Ainsi est-il notamment interdit (= *énumération non limitative de l'actuel article L. 241-3*):

- aux employeurs ainsi qu'à tous ceux qui diffusent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi de faire référence au sexe du travailleur ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe du travailleur;
- de faire référence au sexe du travailleur, salarié ou indépendant, dans les conditions d'accès et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;
- de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe du travailleur.

- 2) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail.

Ainsi est-il notamment interdit (= *énumération non limitative de l'actuel article L. 241-4*):

- de faire mention du sexe de la personne dans les conditions ou critères d'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels ou d'utiliser dans ces conditions ou critères, des éléments qui même sans référence explicite au sexe de la personne aboutissent à ou sous-entendent une discrimination fondée sur le sexe;
- de présenter les formations, notamment dans la publicité et l'information faites par les établissements ou organismes qui les dispensent, comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre;
- de refuser l'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels pour des motifs liés directement ou indirectement au sexe de la personne;
- de créer suivant le sexe des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplôme et de titres.

- 3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération.

Ainsi est-il notamment interdit (= *énumération non limitative de l'actuel article L. 241-5*):

- de faire référence au sexe du travailleur dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;

- d'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur.
- 4) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

Pour les points 1 à 3 il a été décidé de reprendre les énumérations non limitatives des actuels articles L. 241-3, -4, -5, qui n'ont plus leur place dans le nouveau texte, dans le commentaire des articles pour permettre au lecteur de trouver des informations supplémentaires dans les documents parlementaires.

Section 2. Exigences professionnelles et mesures spécifiques

Les deux articles de la section 2 prévoient des exceptions au principe de l'égalité de traitement.

Article L. 241-3.

L'article L. 241-3 prévoit une exception qui a trait aux exigences professionnelles.

En effet, par cet article les auteurs prennent l'option proposée par le point 6 de l'article 2 de la directive 76/207/CE modifiée qui dispose que les Etats membres peuvent prévoir en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence soit proportionnée.

Article L. 241-4.

L'article L. 241-4 est relatif aux dispositions concernant la protection de la femme.

Ledit article précise que ne sont pas contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini par le présent projet, les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Section 3. Voies de recours et application du droit

Article L. 241-5.

Afin de transposer l'article 6 (3) de la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE, l'article 241-5 donne aux associations sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et qui sont agréées à ce titre par le Ministère de la Justice, le droit d'engager, pour le compte du plaignant ou à son appui, une procédure devant les juridictions civiles ou administratives pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes.

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

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

En outre, elles doivent avoir pour objet statutaire la lutte contre une discrimination telle que définie par l'article L. 241-1 du projet et avoir subi un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre.

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

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

Article L. 241-6.

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

Le paragraphe (1) consacre le principe du droit d'intervention des syndicats parties signataires d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, dans toute procédure intentée par une personne individuelle du fait d'un de ces contrats par laquelle cette personne est liée, si la solution du litige n'est pas limitée à un effet personnel sur la situation de celui ayant intenté l'action, mais peut avoir un intérêt collectif pour l'ensemble des membres concernés du syndicat.

Le paragraphe (2) concerne l'action des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour le compte ou à l'appui du plaignant et avec son accord écrit en cas d'action intentée par l'organisation syndicale par voie principale.

Les paragraphes (1) et (2) sont établis en parallélisme avec les dispositions prévues au Titre VI – Rapports collectifs, du Livre premier du Code du travail alors que l'action syndicale est d'autant plus importante que les syndicats travaillent dans les entreprises ou secteurs concernés et qu'il est souhaitable qu'à l'avenir les conventions collectives de travail contiennent des dispositions antidiscriminatoires.

Article L. 241-7.

Afin de protéger les droits des personnes individuelles qui s'estiment être victime d'une discrimination, cet article précise que les associations sans but lucratif et les syndicats visés aux articles précédents ne pourront pas exercer par voie principale les droits reconnus à ces victimes sans y avoir été expressément autorisés par ces dernières.

Article L. 241-8.

Le fait d'utiliser le rejet d'une inégalité de traitement par la victime comme élément de base soit pour la désavantager dans son emploi, soit pour mettre fin à la relation de travail, est certes illégal mais il est un fait que la crainte des représailles est parmi les principales raisons pour lesquelles nombre de victimes d'une discrimination au sens du présent projet subissent en silence.

Il est dès lors très important que le projet interdise, dans son article L. 241-8, alinéa 1, les représailles émanant de l'employeur en réponse à une protestation, un refus, une plainte interne ou une action en justice.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 241-8 du projet, les mêmes dispositions doivent s'appliquer aux personnes qui apportent leur témoignage sur les actes de discrimination.

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

L'alinéa 3 du même article L. 241-8 précise que toute stipulation ou tout acte contraire est nul de plein droit.

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

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

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

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

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

Section 4. Dispositions finales

Article L. 241-9.

L'article L. 241-9 de l'article 1er du projet transpose une partie de l'article 8 quinquies de la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE.

En effet il dispose que la sanction applicable aux violations du principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est prévu par le présent projet, qui sont contenues dans les contrats, conventions individuelles ou collectives ou règlements intérieurs d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs, est la nullité des dispositions concernées.

Article L. 241-10.

Conformément à l'article L. 241-10 de l'article 1er du projet, qui reprend quasi texto l'actuel article L. 241-9 du Code du travail, l'Inspection du travail et des mines et l'Administration de l'emploi sont compétentes pour veiller à l'application des dispositions du nouveau chapitre premier introduit par le présent projet.

Néanmoins, leurs droits d'action respectifs sont limités aux domaines qui sont de leur compétence conformément aux titres I et II du Livre VI du Code du travail.

Article L. 241-11.

L'article L. 241-11 reprend l'actuel article L. 241-10 du Code du travail pour que le nouveau chapitre premier introduit par le présent projet continue à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les offres d'emploi et les annonces relatives à l'emploi qui sont diffusées par voie de publication ou par tout autre moyen.

Ad article 2 du projet

L'article 2 du projet modifie la référence contenue dans le paragraphe (1) de l'article L. 242-3 du Code du travail qui devient erronée suite à l'introduction d'un nouveau chapitre premier relatif au principe de l'égalité de traitement par l'article premier du présent projet.

Ainsi il y sera fait référence à l'article L. 241-2 et non plus à l'article L. 241-3 du Code du travail.

Ad article 3 du projet

L'article 3 du projet modifie le paragraphe (2) de l'article L. 332-3 du Chapitre II – Congé de maternité, du Titre III du Livre III du Code du travail en y ajoutant le droit pour la femme bénéficiant d'un congé de maternité de profiter, au terme de ce congé, de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Ledit article transpose ainsi l'article 2, paragraphe (7), alinéa 2 de la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE qui dispose qu'une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Ad article 4 du projet

Quant à la forme il y a lieu de souligner que l'article 4 du projet ne modifie pas directement l'article L. 234-57 du Code du travail mais l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relatif au congé d'accueil parce que ce texte de 1988 fait partie des lois limitativement énumérées à l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail.

En effet, cet article 4 de la loi introductive du Code du travail précise que les dispositions du Code qui citent, en les reproduisant, des articles ou des parties d'articles des loi qu'il énumère, sont modifiées de plein droit par l'effet de leur modification subséquente.

Quant au fond l'article 4 du projet modifie donc l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relatif au congé d'accueil pour ainsi transposer l'alinéa 4 du point 7 du nouvel article 2 de la directive modifiée de 1976.

Cet alinéa de la directive dispose que les Etats membres qui reconnaissent „des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption“ prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et

travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.

Etant donné que le Grand-Duché règlemente le congé de maternité et le congé d'accueil, accordé en cas d'adoption, par des dispositions distinctes, il y a en effet lieu de garantir, pendant et à l'issue du congé en question, les mêmes droits aux personnes concernées.

L'actuel alinéa 1 de l'article 2 de la loi de 1988 précitée doit par conséquent être modifié notamment en ce qui concerne les références qu'il fait à certains articles du Titre III (Livre III) relatif à l'emploi des personnes enceintes, accouchées et allaitantes.

En effet, il ne suffit pas de confirmer l'application du droit de s'abstenir de reprendre le travail sans délai de préavis et le droit de solliciter son réembauchage prioritaire pendant un an prévus à l'article L. 332-4 ainsi que l'application de l'interdiction de licenciement prévue par l'article L. 337-1 mais il faut en plus garantir expressément au bénéficiaire du congé d'accueil, à l'issue de ce congé, son droit à son emploi ou à un emploi équivalent, la prise en compte du congé pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé d'accueil et de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence (cf article 3 du projet) en faisant un renvoi à l'article L. 332-3 tel qu'il sera modifié par le présent projet.

Finale­ment, au niveau de la terminologie, il y a lieu de supprimer les termes „relatives au congé postnatal“ puisque dans les articles concernés il n'est pas fait expressément mention de la notion de „congé postnatal“.

Le nouvel alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relatif au congé d'accueil prendra dès lors la teneur suivante:

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

L'article L. 234-57 du Code du travail sera de plein droit modifié dans le même sens conformément à l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

Ad article 5 du projet

Ad 1.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 la présente loi.

Ad 1.b)

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

Afin de préserver une certaine approche homogène du secteur public, l'inscription de l'application des dispositions du Code du travail à modifier dans l'article 1er du statut (à la suite de l'article 1bis reprenant les principes des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE) permettra de respecter la logique adoptée à l'époque par le législateur, à savoir l'établissement d'un cadre juridique général, s'appliquant tant aux secteurs privé et public que pour les professions indépendantes; de se conformer aux observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006 et pourtant garder un certain fil conducteur à travers le statut afin d'en assurer une meilleure lisibilité concernant l'égalité de traitement.

A défaut d'un tel renvoi, il est à craindre que, même si le projet de loi ne laisse pas de doute quant à son champ d'application, beaucoup d'agents s'arrêteront à la lecture du principe de l'égalité de traitement inscrit dans le statut (directives de 2000) en omettant de consulter le volet homme-femme (directive 2002) dont il n'y aurait aucune trace dans le statut.

*

**DIRECTIVE 2002/73/CE DU PARLEMENT EUROPEEN
ET DU CONSEIL**

du 23 septembre 2002

**modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la
mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement
entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à
l'emploi, à la formation et à la promotion profession-
nelles, et les conditions de travail**

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPEEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 141, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission¹,

vu l'avis du Comité économique et social²,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité³, au vu du projet commun approuvé le 19 avril 2002 par le comité de conciliation,

considérant ce qui suit:

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

(2) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la déclaration universelle des droits de l'homme, par la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signés par tous les Etats membres.

(3) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes reconnus, en particulier, par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

(4) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité CE et de la jurisprudence de la Cour de justice. Ces dispositions du traité proclament que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une „mission“ et un objectif de la Communauté et imposent à celle-ci l'obligation positive de la „promouvoir“ dans toutes ses actions.

(5) L'article 141 du traité, et notamment son paragraphe 3, traite spécifiquement de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

¹ JO C 337 E du 28.11.2000, p. 204, et JO C 270 E du 25.9.2001, p. 9.

² JO C 123 du 25.4.2001, p. 81.

³ Avis du Parlement européen du 31 mai 2001 (JO C 47 du 21.2.2002, p. 19), position commune du Conseil du 23 juillet 2001 (JO C 307 du 31.10.2001, p. 5) et décision du Parlement européen du 24 octobre 2001 (JO C 112 E du 9.5.2002, p. 14).
Décision du Parlement européen du 12 juin 2002 et décision du Conseil du 13 juin 2002.

(6) La directive 76/207/CEE du Conseil⁴ ne définit pas les concepts de discrimination directe ou indirecte. Sur la base de l'article 13 du Conseil du traité, le Conseil a adopté la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique⁵ et 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 travail⁶ qui définissent la discrimination directe et la discrimination indirecte. Par conséquent, il convient d'ajouter des définitions qui soient cohérentes avec ces directives en ce qui concerne le sexe.

(7) La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté d'association, notamment au droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts. Les mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité, peuvent comprendre l'affiliation à des organisations ou à des syndicats ou la poursuite d'activités au sein d'organisations ou de syndicats qui ont pour principal objectif de promouvoir, en pratique, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

(8) Le harcèlement lié au sexe d'une personne et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes: il convient donc de définir ces concepts et d'interdire ces formes de discrimination. A cet effet, il faut souligner que ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de même que dans le cadre de l'emploi et du travail.

(9) Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination sexuelle et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(10) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques. Selon la jurisprudence de la Cour de justice⁷, la discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes.

(11) Les activités professionnelles que les Etats membres peuvent exclure du champ d'application de la directive 76/207/CEE devraient être limitées à celles qui nécessitent l'emploi d'une personne d'un sexe donné, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées, pour autant que l'objectif soit légitime et conforme au principe de proportionnalité tel qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice⁸.

(12) Dans une jurisprudence constante, la Cour de justice a reconnu qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après la grossesse. En outre, elle a invariablement dit pour droit que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé aux femmes constituait une discrimination directe fondée sur le sexe. La présente directive s'entend donc sans préjudice de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)⁹ qui vise à assurer la protection de la condition physique et mentale des femmes qui sont enceintes, qui ont récemment accouché ou qui allaitent. Les considérants de ladite directive précisent que la protection de la sécurité

4 JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

5 JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

6 JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

7 Affaire C-394/96 Brown, Recueil 1998, p. I-4185 et affaire C-342/93 Gillespie, Recueil 1996, p. I-475.

8 Affaire C-222/84, Johnston, Recueil 1986, p. 1651, affaire C-273/97, Sirdar, Recueil 1999, p. I-7403 et affaire C-285/98, Kreil, Recueil 2000, p. I-69.

9 JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ne devrait pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne devrait pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. La Cour de justice a reconnu le principe de la protection des droits des femmes en matière d'emploi, en particulier, pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.

(13) Dans la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale¹⁰, les États membres ont été encouragés à étudier la possibilité, pour leurs ordres juridiques respectifs, de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, tout en conservant les droits relatifs à leur emploi. A cet égard, il importe de souligner qu'il appartient aux États membres de décider d'accorder ou non un tel droit ainsi que de déterminer les conditions, autres que le licenciement et la reprise du travail, qui ne relèvent pas du champ d'application de la présente directive.

(14) Les États membres peuvent, au titre de l'article 141, paragraphe 4, du traité, maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Vu la situation actuelle et compte tenu de la déclaration No 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle.

(15) L'interdiction des discriminations devrait se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes du même sexe. Ces mesures autorisent l'existence d'organisations de personnes du même sexe lorsque leur objet principal est la défense des besoins spécifiques de ces personnes et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

(16) Le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes est déjà solidement établi par l'article 141 du traité et la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins¹¹ et il est confirmé par une jurisprudence constante de la Cour de justice; ce principe constitue une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire concernant la discrimination fondée sur le sexe.

(17) La Cour de justice a dit pour droit que, en raison de la nature fondamentale du droit à une protection juridictionnelle effective, le travailleur bénéficie d'une telle protection même après la cessation de la relation de travail¹². Un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection.

(18) La Cour de justice a dit pour droit que, pour être effectif, le principe de l'égalité de traitement suppose que, chaque fois qu'il est violé, la réparation accordée au travailleur victime d'une discrimination soit suffisante au regard du préjudice subi. Elle a, en outre, précisé que la fixation d'un plafond maximal a priori peut empêcher un dédommagement effectif et qu'il n'est pas permis d'exclure l'octroi d'intérêts pour compenser la perte subie¹³.

(19) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, les règles nationales relatives aux délais de recours peuvent s'appliquer pour autant qu'elles ne soient pas moins favorables que celles concernant des recours similaires de nature interne et qu'elles ne rendent pas impossible pratiquement l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique communautaire.

10 JO C 218 du 31.7.2000, p. 5.

11 JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.

12 Affaire C-185/97, Coote, Recueil 1998, p. I-5199.

13 Affaire C-180/95, Draehmpaehl, Recueil 1997, p. I-2195 et affaire C-271/91, Marshall, Recueil 1993, p. I-4367.

(20) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe devraient disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations, les organisations et les autres entités juridiques devraient aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les Etats membres, au nom ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

(21) Les Etats membres devraient encourager le dialogue entre les partenaires sociaux et, dans le cadre de la pratique nationale, avec les organisations non gouvernementales, pour discuter des différentes formes de discrimination fondées sur le sexe qui sont exercées sur le lieu de travail et les combattre.

(22) Les Etats membres devraient mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la directive 76/207/CEE.

(23) Les objectifs de l'action proposée ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les Etats membres et peuvent donc être mieux réalisés par la Communauté, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(24) Il convient de modifier la directive 76/207/CEE en conséquence,

ONT ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article premier

La directive 76/207/CEE est modifiée comme suit:

1) A l'article 1er, le paragraphe suivant est inséré:

„1bis. Les Etats membres tiennent activement compte de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, ainsi que des politiques et activités dans les domaines visés au paragraphe 1“.

2) L'article 2 est remplacé par le texte suivant:

„Article 2

1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.
2. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - „discrimination directe“: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,
 - „discrimination indirecte“: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,
 - „harcèlement“: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
 - „harcèlement sexuel“: la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

3. Le harcèlement et le harcèlement sexuel au sens de la présente directive sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits.

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

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

5. Les Etats membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

6. Les Etats membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

7. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive.

La présente directive s'entend également sans préjudice des dispositions de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES^(*) et de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)^(**). Elle est aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les Etats membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption. Les Etats membres qui reconnaissent de tels droits prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.

8. Les Etats membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes.

(*) JO L 145 du 19.6.1996, p. 4.

(**) JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

3) L'article 3 est remplacé par le texte suivant:

„Article 3

1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit la directive 75/117/CEE;
 - d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.
2. A cette fin, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que:
- a) soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
 - b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.“.
- 4) Les articles 4 et 5 sont supprimés.
- 5) L'article 6 est remplacé par le texte suivant:

„Article 6

- 1. Les Etats membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par la non-application à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite ont cessé.
 - 2. Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination contraire à l'article 3 soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi; une telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme suite à une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.
 - 3. Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.
 - 4. Les paragraphes 1 et 3 s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.“.
- 6) L'article 7 est remplacé par le texte suivant:

„Article 7

Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.“

7) Les articles suivants sont insérés:

„Article 8bis

1. Les Etats membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir d’analyser, de surveiller et de soutenir l’égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d’organes chargés de défendre à l’échelon national les droits de l’homme ou de protéger les droits des personnes.
2. Les Etats membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence:
 - a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l’article 6, paragraphe 3, d’apporter aux personnes victimes d’une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
 - b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;
 - c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Article 8ter

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue social entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l’égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l’échange d’expériences et de bonnes pratiques.
2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les Etats membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à promouvoir l’égalité entre hommes et femmes et à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l’article 1er qui relèvent du champ d’application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et les mesures nationales d’exécution.
3. Les Etats membres encouragent, en conformité avec la législation, les conventions collectives ou les pratiques nationales, les employeurs à promouvoir, de manière organisée et systématique, l’égalité de traitement des hommes et des femmes sur le lieu de travail.
4. A cet effet, les employeurs devraient être encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants des informations appropriées sur l’égalité de traitement entre hommes et femmes dans l’entreprise.

Ces informations peuvent contenir des statistiques sur les pourcentages d’hommes et de femmes aux différents niveaux de l’entreprise et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

Article 8quater

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

Article 8quinquies

Les Etats membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l’application de ces sanctions.

Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les Etats membres notifient les dispositions pertinentes à la Commission au plus tard le 5 octobre 2005 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 8sexies

1. Les Etats membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les Etats membres dans les domaines régis par la présente directive."

Article 2

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 5 octobre 2005 ou veillent, au plus tard à cette date, à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord. Les Etats membres adoptent toutes les dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

2. Les Etats membres communiquent à la Commission, dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

3. Sans préjudice du paragraphe 2, les Etats membres communiquent à la Commission, tous les quatre ans, le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives constituant des mesures adoptées en application de l'article 141, paragraphe 4, du traité, ainsi que des rapports sur ces mesures et leur mise en œuvre. Sur la base de ces informations, la Commission adopte et publie, tous les quatre ans, un rapport établissant une évaluation comparative de ces mesures à la lumière de la déclaration No 28 annexée à l'Acte final du traité d'Amsterdam.

Article 3

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

Article 4

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

FAIT à Bruxelles, le 23 septembre 2002.

Par le Parlement européen,
Le Président,
 P. COX

Par le Conseil,
Le Président,
 M. FISCHER BOEL

5687/01

N° 5687¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI**portant:**

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du Travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DU TRAVAIL

(30.3.2007)

Par lettre en date du 15 février 2007, réf. FB/GT/pk, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant: 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002; 2. modification du Code du travail; 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil; 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Si notre chambre prend acte de la volonté du législateur de transposer en droit national la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil précitée, elle se doit néanmoins de rappeler que les articles 18,19, 20 et 21 de la loi du 28 novembre 2006 transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE méritent d'être intégrées lors de la prochaine échéance de révision dans le Code du travail. Dans l'état actuel des choses, la situation pour quiconque veut rechercher des textes de loi est archiconfuse du fait que certains textes ne figurent pas ou pas encore dans le Code du travail. Ainsi lors d'une vérification, notre chambre a constaté que la loi du 12 juillet 1895 concernant le paiement des salaires des ouvriers n'a pas été reprise dans le Code du travail. Voilà pourquoi elle insiste sur le fait que lors de la prochaine mise à jour du Code du travail, une vérification minutieuse soit faite afin que toutes les dispositions légales en matière de droit du travail soient intégrées dans le code, faute de quoi celui-ci manque le coche.

Sous réserve de l'observation formulée ci-avant, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 30 mars 2007

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

5687/02

N° 5687²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du Travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

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

(26.4.2007)

Par dépêche (non signée) du 2 février 2007, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le 15 du même mois, la Chambre a été saisie de „*la nouvelle version du projet ... qui remplace celle ... du 2 février 2007*“.

Ni cette deuxième lettre (signée) ni l'exposé des motifs ne mentionnent le pourquoi d'une „*nouvelle version*“. Qui plus est, le deuxième texte se distingue du premier par une mise en page différente, ce qui alourdit considérablement la tâche des instances consultatives puisqu'il ne suffit plus de juxtaposer les deux versions pour voir d'un seul coup d'oeil les différences, mais qu'il faut les comparer mot par mot!

Cet exercice fait, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics constate que la deuxième version est identique à la première, sauf qu'elle a été complétée par un article 5 nouveau qui doit modifier la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Quant au fond

Le projet a pour but d'adapter les références aux articles du statut général applicables aux stagiaires et/ou aux employés de l'Etat „*suite aux modifications prévues par la présente loi*“, celle-ci se proposant de rendre applicables „*à l'ensemble du personnel visé par le présent statut*“ „*les dispositions du Livre II Titre IV Chapitre Premier du Code du Travail relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes*“.

Si la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'a rien à redire quant à cette mesure, elle n'est cependant pas d'accord quant à la procédure suivie en l'occurrence.

Quant à la forme

Hormis la critique de la procédure de saisine peu civile dont question ci-dessus, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se demande de quel droit le Ministère du Travail s'imisce dans les affaires et la législation qui sont du ressort du ministre de la Fonction Publique.

En effet, les projets de loi portant modification du statut général des fonctionnaires de l'Etat sont à élaborer par le département de tutelle de la fonction publique et à transmettre aux instances consultatives par ce même département, ne fût-ce que pour éviter des erreurs dues au fait que des modifications sont apportées à des textes par des agents autres que ceux qui les connaissent pour s'en servir tous les jours.

Subsidiairement se pose la question de savoir pour quelle raison les auteurs ont envoyé une nouvelle version concernant aussi la fonction publique (étatique) mais négligeant le secteur communal.

En conséquence, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics refuse de donner son aval au projet sous avis, dans l'attente d'être saisie par ceux que la chose concerne.

Ainsi délibéré en séance plénière le 26 avril 2007.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

5687/03

N° 5687³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du Travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(22.5.2007)

Par sa lettre du 15 février 2007, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis a pour objet de transposer les modifications apportées à la directive 76/207/CEE (ci-après la „Directive modifiée“) du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

La directive 76/207/CEE a été transposée en droit national par la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Suite à l'entrée en vigueur du Code du travail en 2006, les dispositions de la loi précitée forment le Chapitre Premier „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail.

Le projet de loi sous avis modifie de façon substantielle le Code du travail pour tenir compte des modifications en la matière apportées par la directive 2002/73/CE.

Elle a introduit, par analogie aux directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 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, les concepts de discrimination directe et indirecte. En outre, elle définit les concepts de harcèlement lié au sexe d'une personne et de harcèlement sexuel.

Etant donné que d'après la Cour de justice des Communautés européennes il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après sa grossesse, il est évident que la Directive modifiée n'affecte pas la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Pour assurer une meilleure lisibilité du chapitre premier visé ci-dessus, les auteurs du texte sous avis ont opté pour un remplacement complet des dispositions actuelles. Ainsi, l'article premier du présent projet de loi remplace l'actuel Chapitre Premier par un nouveau chapitre du même nom.

La Chambre des Métiers prend note que sous réserve des articles L. 241-5 et L. 241-6 projetés, le texte sous avis transpose de manière fidèle les dispositions de la Directive modifiée.

Elle voudrait d'emblée souligner son opposition formelle à l'institution d'actions judiciaires en faveur des associations sans but lucratif et des organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres. L'institution de ce type d'actions judiciaires dépasse en effet clairement le cadre tracé par l'article 6 point 3 de la Directive modifiée.

La Chambre des Métiers considère par ailleurs que ce genre d'action est difficilement compatible avec les principes généraux de droit luxembourgeois. Elle entend dans ce contexte rappeler l'existence du principe du caractère relatif d'une décision de justice (celle-ci liant les seules parties à l'instance présentant un intérêt personnel et direct à agir), le principe selon lequel le juge ne saurait prendre des décisions ayant un effet général sous peine d'empiéter sur le pouvoir législatif ou encore le principe de droit procédural selon lequel nul ne plaide par procureur.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1

Le présent article remplace l'actuel Chapitre Premier intitulé „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre VI – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail, du Code du travail, par un nouvel chapitre premier du même nom.

Il s'agit en fait des articles relatifs à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

Le nouveau chapitre contiendra les articles L. 241-1 à L. 241-11.

Article L. 241-1

Cet article précise que le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment à l'état matrimonial ou familial. Il définit en outre les notions nouvellement introduites en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes par le projet de loi sous avis.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Par discrimination indirecte, l'on vise la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

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

En outre, elle tient à relever un oubli dans le commentaire des articles. Il faut ajouter au paragraphe 1 le terme „indirectement“ devant „par référence“, ce qui donne la phrase suivante: „..., soit directement, soit indirectement par référence, notamment ...“.

Article L. 241-2

Le présent article définit le champ d'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La Chambre des Métiers se doit de constater que l'article sous avis inclut le secteur public. Cette inclusion est justifiée dans le commentaire des articles par le fait que la loi de 1981 précitée avait à l'époque fixé un cadre juridique général, s'appliquant tant aux secteurs privé et public en ce qui concerne la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Ainsi, le nouvel article L. 241-2 reprend textuellement le paragraphe premier de l'article 3 de la Directive modifiée.

En outre, la Chambre des Métiers prend note que les énumérations non limitatives des actuels articles L. 241-3 à L. 241-5 du Code du travail sont reprises dans le commentaire des articles, mais font défaut dans le texte même du projet de loi avisé. Il est précisé dans le commentaire des articles que ces dispositions n'ont plus leur place dans le nouveau texte et qu'elles sont seulement reprises dans le commentaire des articles dans le seul but de permettre au lecteur de trouver des informations supplémentaires dans les documents parlementaires.

La Chambre des Métiers se demande pourquoi ces dispositions n'ont plus leur place dans le nouveau texte de loi. Elle est d'avis qu'il gagnerait en clarté si elles y étaient maintenues.

Articles L. 241-3 et L. 241-4

L'article L. 241-3 instaure une exception ayant trait aux exigences professionnelles. Il prévoit qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre légal dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

L'article L. 241-4 précise que les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, ne sont pas contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Ces deux articles ne suscitent pas d'observations particulières.

Articles L. 241-5 à L. 241-7

Les présents articles consacrent d'une part, le droit d'intervention des „associations sans but lucratif d'importance nationale“ jouissant de la personnalité juridique, pour le compte du plaignant ou à son appui, et avec son accord, en cas d'action intentée par voie principale devant les juridictions civiles ou administratives.

D'autre part, ils instaurent un droit d'intervention des organisations syndicales signataires d'une convention collective ou d'un accord dans toute procédure intentée par une personne individuelle du fait d'un des contrats collectifs par lequel cette personne est liée, lorsque l'action peut avoir un intérêt collectif pour l'ensemble des membres de l'organisation syndicale, ainsi qu'un droit d'action des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour le compte ou à l'appui du plaignant et avec son accord écrit en cas d'action intentée par voie principale.

La Chambre des Métiers se prononce contre l'institution d'actions judiciaires en faveur des associations sans but lucratif et des organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres.

Il s'agit d'un système de facilité, qui déresponsabilise en quelque sorte la „victime“, alors qu'elle n'a pas à investir son temps et son argent dans une action judiciaire mûrement réfléchie. Il devrait incomber normalement au salarié, comme dans les autres domaines du droit du travail, d'engager, en tant que citoyen responsable, personnellement l'action judiciaire s'il l'estime vraiment nécessaire et opportune. L'incitation de procès inhérent à un système de type collectif risque de se traduire par une augmentation de litiges en justice et donc par une augmentation des charges administratives et financières pour les entreprises.

Par ailleurs, l'intérêt personnel et direct, indispensable pour pouvoir agir en justice, n'existe à priori pas dans le chef de l'association sans but lucratif ou de l'organisation syndicale, encline à agir pour le compte de la „victime“. Dès lors, plusieurs questions se posent. Quelles sont les conditions de recevabilité de ces demandes? Qui sera partie à l'instance? A qui profitera le jugement? Qu'en est-il du principe général de droit suivant lequel *nul ne plaide par procureur*?

Elle renvoie pour le surplus aux arguments développés dans les considérations générales et plus particulièrement au fait que des actions collectives ne sont ni exigées, ni prévues par la directive. La

Chambre des Métiers est d'avis qu'il y a lieu d'appliquer le principe „toute la directive, mais rien que la directive“.

Article L. 241-8

Le présent article prévoit que le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles, ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte contraire au principe de l'égalité de traitement, ni en réaction à une plainte. Il en va de même du salarié ayant témoigné d'une discrimination ou l'ayant relatée.

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

Dès lors, elle demande aux auteurs du présent projet de loi de reprendre la formulation de la Directive modifiée, à savoir :

„Le travailleur ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée (...)“

Article L. 241-9

La Chambre des Métiers approuve cet article qui déclare nulles et non avenues les dispositions qui se trouvent dans des contrats de travail, conventions collectives ou règlement intérieur d'entreprise et qui sont contraires au principe de l'égalité de traitement.

Articles L. 241-10 et L. 241-11

Ces articles ne donnent pas lieu à commentaire.

Article 2

Il modifie la référence contenue dans le paragraphe (1) de l'article L. 242-3 du Code du travail qui devient erronée suite à l'introduction d'un nouveau chapitre premier. Ainsi, il sera fait référence à l'article L. 241-2 et non plus à l'article L. 241-3 du Code du travail.

Cet article ne suscite pas d'observations particulières.

Article 3

Cet article modifie le paragraphe (2) de l'article L. 332-2 du Code du travail. Il ajoute le droit pour la femme bénéficiant d'un congé de maternité de profiter, au terme de ce congé, de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

Il transpose en fait l'article 2 paragraphe (7) alinéa 2 de la Directive modifiée, et trouve l'approbation de la Chambre des Métiers.

Article 4

Le présent article modifie l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil et de manière indirecte l'article L. 234-57 du Code du travail. En fait, cette loi est visée par l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail qui prévoit que les dispositions du Code qui citent, en les reproduisant, des articles ou partie d'articles des lois qu'il énumère, sont modifiées de plein droit par l'effet de leur modification subséquente.

Il transpose l'alinéa 4 du point 7 de l'article 2 de la Directive modifiée qui prévoit que les Etats membres qui reconnaissent des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l'exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou emploi équivalent à des conditions qui ne leurs soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.

Cet article ne suscite pas d'observations particulières.

Article 5

La Chambre des Métiers n'a pas d'observations particulières à formuler à cet égard.

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre des Métiers peut approuver le présent projet de loi sous réserve de la prise en considération des observations formulées ci-dessus.

Luxembourg, le 22 mai 2007

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/05

N° 5687⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du Travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

(24.5.2007)

Suite à la présentation du projet de loi No 5687 par une experte du Ministère de Travail et de l'Emploi aux membres du Comité du Travail Féminin (CTF) en date du 18 avril 2007, le CTF, organe consultatif du Gouvernement, émet le présent avis de sa propre initiative, en application de l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un comité du travail féminin.

A titre de rappel, mentionnons que par lettre du 8 juillet 2005 à Madame la Ministre de l'Egalité des Chances, le CTF s'était préoccupé de la transposition de la directive 2002/73/CE. Par lettre du 13 juillet 2005, le Ministère du Travail confirmait qu'un avant-projet était en cours d'élaboration.

Le présent projet de loi entend transposer en droit national 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 oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Pour ce faire, il est proposé de modifier le Code du travail et, plus marginalement, la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Or, le CTF tient à souligner d'emblée que la directive vise non seulement l'accès à l'emploi salarié, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, mais également l'accès aux activités non salariées et au travail, donc aussi l'accès au travail sous le statut d'indépendant/d'indépendante.

Le CTF note que la transposition en droit national de la directive 2002/73/CE vise notamment à intégrer des définitions importantes en matière de discrimination entre femmes et hommes dans la législation luxembourgeoise. Il aimerait toutefois attirer l'attention sur plusieurs éléments qui lui semblent être essentiels.

Un „*Centre pour l'égalité de traitement*“ a été créé par la loi du 28 novembre 2006. Le CTF regrette que son avis n'ait pas été demandé lors des travaux parlementaires de cette loi portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Le CTF considère que l'instauration d'un tel „*Centre pour l'égalité de traitement*“ qui a pour objet de „*promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de trai-*

tement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur (...) le sexe (...)“ concerne absolument son ressort. Dans ce sens, le CTF tient à attirer l’attention sur les engagements tant nationaux qu’euro-péens consistant en l’intégration de la dimension du genre dans tous les domaines et à tous les niveaux. Concrètement, le CTF insiste à ce qu’une personne experte dans le domaine de l’intégration de la dimension du genre soit nommée auprès du *Centre pour l’égalité de traitement*. Le CTF espère que ledit Centre fonctionnera auprès du Ministère d’Etat.

Ensuite le CTF s’interroge sur l’étendue de l’article 3 du projet de loi qui a trait au congé de maternité. Le texte du projet de loi prévoit que: *„La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l’ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu’elle avait acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.“*

Quelles éventuelles améliorations des conditions de travail sont visées par le texte du projet?

En vertu de l’article 34 CAS, le revenu professionnel qui est l’assiette de cotisation pour l’indemnité pécuniaire de maladie, donc l’indemnité pécuniaire de maternité, correspond à la rémunération brute y compris tous les appointements et avantages même non exprimés en numéraire dont l’assuré jouit en raison de son occupation soumise à l’assurance, à l’exclusion toutefois des allocations et indemnités purement occasionnelles et des gratifications. Si, selon les stipulations d’un contrat de travail ou d’une convention collective de travail, une salariée a droit à une gratification ou une autre allocation et si l’échéance de paiement d’une telle se situe pendant que la salariée en question est en congé de maternité, elle ne la touchera, suivant le commentaire de l’article 3 du projet, qu’au terme dudit congé. Le CTF estime qu’il peut y avoir discrimination et recommande donc une reformulation de texte au niveau du présent projet de loi, mais aussi au niveau du Code des assurances sociales.

En dernier lieu, le CTF note avec satisfaction que l’art. L.241-3 confirme les formations et les embauches spécifiques visant à promouvoir l’égalité entre femmes et hommes, celles-ci restant précisées au Chapitre II – *„Mise en oeuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté“*.

La Présidente,
Elisabeth WEBER

La Secrétaire,
Laurence GOEDERT

5687/08

N° 5687⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI**portant**

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du Travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(7.6.2007)

Par lettre du 2 février 2007, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des employés privés.

1. Le présent projet a pour objet de transposer la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

2. La directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail avait été transposée par la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Cette loi modifiée a été intégrée dans le Code du travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 pour y former le Chapitre Premier „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail.

3. Par la suite la directive 76/207/CEE a été modifiée, notamment du fait de l'adoption de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 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.

4. Le présent projet a dès lors pour objet la modification subséquente du Code du travail.

5. La loi du 28 novembre 2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE a introduit dans le livre II du Code du travail (CT) un Titre V: Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

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

Les motifs de discrimination peuvent ainsi être la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie.

6. Le projet analysé tend à adopter des dispositions analogues à la loi du 28 novembre 2006 mais visant à assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à l'égard de la discrimination fondée sur le sexe.

Il remodèle ainsi le principe actuel d'égalité de traitement entre hommes et femmes par les mesures exposées ci-dessous.

7. L'article premier du présent projet remplace l'actuel Chapitre Premier „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail du Code du travail par un nouveau chapitre du même nom.

1. Consécration légale des notions de discrimination directe et indirecte en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes (Article L.241-1 du Code du travail proposé)

8. La législation actuelle en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail ne donne pas de définition des notions de discrimination directe et indirecte, contrairement à la réglementation relative à l'égalité de traitement fixée aux articles L.251-1 et suivants CT.

Le présent projet de loi introduit ces notions et les définit de la manière suivante:

- „*discrimination directe*“: *la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,*
- „*discrimination indirecte*“: *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.*

9. Ces définitions correspondent aux définitions déjà consacrées à ce jour à l'article L.251-1 CT en ce qui concerne l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour les motifs de discrimination fondés sur la religion, les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une race ou une ethnie.

10. La CEP•L approuve que les notions de discrimination directe et indirecte aient dorénavant aussi une assise légale lorsque le motif de discrimination est l'appartenance sexuelle.

Le législateur répond ici à une demande formulée par la CEP•L dans son avis émis lors des travaux préparatoires de la loi du 28 novembre 2006 (à ce jour intégrée dans le Titre V, Livre II du CT) consacrée à l'égalité de traitement au travail et dans l'emploi.

11. Une remarque s'impose néanmoins quant au futur libellé de l'article L.241-1 CT tel que proposé par le projet avisé: il est écrit aux paragraphes 2 et 3 de cet article „Aux fins de la présente loi on entend par ...“ et „... harcèlement sexuel au sens de la présente loi ...“.

Etant donné qu'on raisonne dans le cadre d'articles du Code du travail, l'expression de „*au sens de la présente loi*“ devrait de l'avis de la CEP•L être remplacée par „*au sens du présent chapitre*“.

2. Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le cadre du futur Chapitre 1 du Titre V du Code du Travail

12. Le projet sous avis qualifie le „*harcèlement*“ et le „*harcèlement sexuel*“ sur les lieux de travail comme étant des discriminations fondées sur le sexe et les interdit.

13. On entend ainsi par

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

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

14. La CEP•L tient à rappeler que le Titre V du Code du travail contient à ce jour déjà un Chapitre 5 consacré au harcèlement sexuel.

L’article L.245-2 CT définit pour ce Chapitre 5 la notion de harcèlement sexuel en ces termes:

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

1. *le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l’objet;*
2. *le fait qu’une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l’employeur, d’un travailleur, d’un client ou d’un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d’une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d’emploi, de maintien de l’emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l’emploi;*
3. *un tel comportement crée un climat d’intimidation, d’hostilité ou d’humiliation à l’égard de la personne qui en fait l’objet.*

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

L’élément intentionnel du comportement est présumé.“

De plus, l’article L.245-3 CT précise que le harcèlement sexuel à l’occasion des relations de travail, tel que défini à l’article L.245-2, est considéré comme contraire au principe de l’égalité de traitement au sens des dispositions du titre V.

15. La CEP•L s’interroge quant à l’articulation des nouvelles dispositions avec celles préexistantes du Chapitre 5. Ne faudrait-il pas faire un renvoi à ces dispositions, lesquelles prévoient pour des situations identiques ou semblables des règles et sanctions encore plus précises et concrètes?

3. Un large champ d’application pour le principe de non-discrimination entre homme et femme au travail et dans l’emploi

(Article L.241-2 du Code du travail proposé)

16. Le futur article L.241-2 CT proposé par le projet, précise que le principe de l’égalité de traitement implique l’absence de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public et privé, y compris les organismes publics.

16bis. A bien comprendre le commentaire de l’article L.241-2 CT proposé, quand le législateur vise à l’article L.241-2 le secteur public, il entend couvrir par là tous les travailleurs de ce secteur et non pas seulement les personnes qui travailleraient sous le statut privé dans ce secteur.

La CEP•L approuve le fait que le législateur entend consacrer le principe de l’égalité de traitement entre homme et femme au travail et dans l’emploi dans un seul et même texte, valable pour l’ensemble des travailleurs des secteurs privé et public.

Dans son avis relatif aux travaux préparatoires de la loi du 28 novembre 2006 relative à l’égalité de traitement, la CEP•L avait déjà approuvé le fait que ce projet de loi couvrirait finalement les travailleurs des deux secteurs public et privé.

Dans un avis encore préalable relatif au projet de loi No 5249 portant transposition de la directive 2000/78/CE, la CEP•L avait en effet critiqué le fait que ce projet s'appliquait exclusivement aux personnes du secteur privé. La CEP•L avait réclamé un texte unique pour les secteurs privé et public au motif que la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi et du travail est conditionnée par l'homogénéité des dispositions et leur application uniforme dans les deux secteurs. Face à l'avis convergent du Conseil d'Etat, le législateur avait fini par étendre dans la version subséquente du projet, le champ d'application au secteur public.

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

La CEP•L se permet de rappeler qu'elle critiquait ce point dans son avis et réitérait sa demande quant à un seul texte unique pour tous les travailleurs sans exclusion aucune.

17. Le principe de l'égalité de traitement joue dans quatre domaines différents, à savoir pour:

1. les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

Tout en posant le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'actuel article L.241-3 CT contient une énumération non limitative d'interdictions concrètes.

Ainsi est-il interdit:

- aux employeurs ainsi qu'à tous ceux qui diffusent ou publient des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi de faire référence au sexe du travailleur ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe du travailleur;
 - de faire référence au sexe du travailleur, salarié ou indépendant, dans les conditions d'accès et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;
 - de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe du travailleur.
2. l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail.

Egalement l'actuel article L.241-4 CT contient une énumération non limitative d'interdictions concrètes en ce qui concerne l'accès à l'orientation et à la formation professionnelle.

Ainsi est-il notamment interdit:

- de faire mention du sexe de la personne dans les conditions ou critères d'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels ou d'utiliser dans ces conditions ou critères, des éléments qui même sans référence explicite au sexe de la personne aboutissent à ou sous-entendent une discrimination fondée sur le sexe;
 - de présenter les formations, notamment dans la publicité et l'information faites par les établissements ou organismes qui les dispensent, comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre;
 - de refuser l'accès à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels pour des motifs liés directement ou indirectement au sexe de la personne;
 - de créer suivant le sexe des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplôme et de titres.
3. les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération.

L'actuel article L.241-5 CT précise en matière de conditions d'emploi et de travail qu'il est notamment interdit:

- de faire référence au sexe du travailleur dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination;
 - d'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur.
4. l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

18. La CEP•L regrette la disparition des précisions susmentionnées dans le projet de loi sous avis.

Seul le commentaire des articles du projet de loi reprend ces précisions.

4. Deux exceptions au principe de l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, y compris la formation professionnelle (Article L.241-3 du Code du travail proposé)

19. Le projet de loi énonce qu'en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation professionnelle qui y donne accès, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe n'est pas considérée comme discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

19bis. L'actuel article L.241-3(2) CT stipule que „Le Gouvernement peut, par règlement grand-ducal, après avoir demandé l'avis des chambres professionnelles compétentes et du Comité du travail féminin, fixer les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi, y compris le cas échéant à une formation y conduisant ou à une activité professionnelle pour laquelle, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.“

L'idée de dérogations en présence d'exigences professionnelles n'est donc pas nouvelle.

Or, actuellement ces cas de figures sont à régler par règlement grand-ducal, alors que le projet de loi les laisse à l'appréciation des citoyens et en fin de compte, des tribunaux.

Dans un souci de sécurité juridique la CEP•L suggère au législateur de prévoir qu'un règlement grand-ducal fixera les cas de figure dans lesquels une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut être donnée.

20. Par ailleurs, le projet de loi précise que ne sont pas considérées comme contraires à l'égalité de traitement entre hommes et femmes les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

21. La CEP•L approuve ces précisions.

5. Nouvelles voies de recours au profit d'associations sans but lucratif et d'organisations syndicales (Articles L.241-5 à 7 du Code du travail proposé)

22. A l'image des voies de recours consacrées dans le titre V du code du travail relatif à l'égalité de traitement au travail et dans l'emploi, le législateur permettra en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail et dans l'emploi:

- aux associations sans but lucratif, dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination, 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 du principe de l'égalité de traitement et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral;

- lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, que toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord puisse toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action;
- aux organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité „sectorielle“, d'exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral, sous la condition que cette victime déclare expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Si les faits sont commis envers des personnes considérées individuellement, les associations et organisations syndicales susmentionnées, ne peuvent exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

23. La CEP•L tient à signaler que l'article 241-6(2) proposé contient une erreur matérielle: cet article renvoie en effet à un article 1 du projet au lieu de renvoyer à l'article L.241-1 CT proposé.

23bis. Outre cette erreur matérielle, il s'avère que le projet de loi sous avis ne consacre pas clairement la possibilité d'une action en justice au profit de la personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement.

A l'instar de l'article L.253-2 CT, lequel fixe clairement l'action de la prétendue victime en matière d'égalité de traitement au travail, la CEP•L demande au législateur d'ajouter un article dans ce sens au projet de loi sous avis, plutôt que de se contenter de faire dans le commentaire des articles du projet un renvoi aux dispositions de droit commun permettant à toute personne qui s'estime lésée d'agir en justice et de réclamer des dommages et intérêts.

24. Précisons encore que l'article L.241-7 CT actuel précise le tribunal compétent pour tout litige né de l'application des dispositions en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, à savoir:

- en ce qui concerne le secteur privé: compétence des juridictions du travail,
- en ce qui concerne le secteur public: compétence des juridictions administratives.

La CEP•L demande aux auteurs du projet de fixer la compétence des juridictions clairement dans le présent projet.

Elle demande néanmoins que la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire ou administratif, soit fonction du statut du personnel employé, soit:

- compétence des juridictions du travail en ce qui concerne le personnel employé sous un statut de droit privé,
- compétence des juridictions administratives en ce qui concerne le personnel embauché sous un statut de droit public.

6. Plus de protection pour la victime (Article L.241-8 proposé)

25. Alors que l'actuel article L.241-8 CT stipule que tout licenciement dont le motif principal serait fondé sur une plainte du salarié pour discrimination auprès de l'Inspection du travail et des mines ou auprès d'une juridiction est abusif, le projet de loi entend instaurer une véritable nullité de tout licenciement prononcé en violation du principe de l'égalité de traitement.

Le texte précise ainsi qu'un travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

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

Toute disposition ou tout acte contraire à cette protection contre des rétorsions, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

26. La CEP•L approuve pleinement ces nouvelles dispositions. Donner aux victimes la possibilité d'invoquer la nullité du licenciement et leur réintégration permet déjà d'éviter la sanction qu'elles subissent à ce jour, à savoir la perte de leur emploi.

A titre plus subsidiaire auront-elles toujours la possibilité de demander des dommages et intérêts pour licenciement abusif si elles ne désirent pas réintégrer l'entreprise, un tel licenciement étant d'office abusif pour être contraire à la loi.

27. La CEP•L permet de rappeler qu'en ce qui concerne la charge de la preuve, l'article L.244-3 CT, lequel a vocation à s'appliquer dans le cadre d'un litige touchant au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail ou dans l'emploi, fixe d'ores et déjà des règles favorables aux victimes:

„Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.“

28. A l'instar des dispositions prévues à l'article L.245-6 CT en matière de harcèlement sexuel, la CEP•L propose au législateur de fixer également textuellement dans le cadre des dispositions avisées le rôle et l'intervention du délégué à l'égalité et d'y inscrire une référence aux dispositions de l'article L.414-3 du Code du travail, lequel fixe la mission et les attributions du délégué à l'égalité en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail.

7. Nullité de toute disposition écrite contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes (Article L.241-9 CT proposé)

29. L'article L.241-9 CT proposé reprend les dispositions contenues actuellement aux articles L.241-4 et L.241-6 CT.

Il pose le principe de la nullité de toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

30. Il ne reprend néanmoins pas la notion de „pratiques“ contenue à ce jour dans l'article L.241-4 CT.

La CEP•L demande que le texte soit amendé en ce sens. A défaut de ce faire le futur texte de loi ne sanctionnera pas clairement une discrimination résultant d'une pratique ou d'une situation de fait, mais se contentera de l'interdire.

La CEP•L demande ainsi qu'à l'article L.241-9 proposé soit ajouté un paragraphe 2 libellé comme suit:

„Toute pratique ou situation de fait discriminatoire est interdite. Tout acte ou état de fait préjudiciable à la victime qui résulte directement de la conséquence de cette pratique ou situation de fait, est nul.“

8. Plus de garanties pour les salariées bénéficiant d'un congé de maternité et pour les salariés et salariées bénéficiant d'un congé d'accueil (Articles 3 et 4 du projet de loi)

31. Alors que dans sa version actuelle l'article L.332-3.(2) CT stipule que „*La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.*“, le projet de loi ajoute la précision comme quoi la femme salariée bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.

31bis. Le commentaire des articles du projet sous avis ajoute la précision que c'est à l'issue du congé de maternité que la salariée bénéficie des améliorations des conditions de travail auxquelles elle aurait eu droit pendant son absence.

Le projet fixe donc clairement l'obligation pour l'employeur de faire bénéficier, au moins rétroactivement, la salariée de toute amélioration des conditions de travail due pendant le congé de maternité.

Le législateur luxembourgeois tout en transposant fidèlement la directive 2002/73/CE, entérine la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE). Celle-ci a affirmé dans de nombreuses décisions le principe de la protection des droits des femmes enceintes en matière d'emploi, en particulier leur droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent, avec des conditions qui ne soient pas moins favorables, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence (par exemple CJCE 16.2.2006/affaire C-294/04, décision affirmant que le principe de l'égalité de traitement s'oppose à une législation nationale qui ne reconnaît pas à une salariée en congé de maternité les mêmes droits que ceux reconnus à d'autres lauréats d'un même concours de recrutement en ce qui concerne les conditions d'accès à la carrière de fonctionnaire en reportant son entrée en fonction à l'échéance de ce congé sans prendre en considération la durée dudit congé pour le calcul de l'ancienneté de service de cette salariée“).

La CEP•L estime néanmoins que si la salariée ne bénéficie que de manière rétroactive de l'amélioration des conditions de travail notamment en ce qui concerne sa rémunération, elle subit clairement un traitement moins favorable qu'un salarié qui n'est pas en congé de maternité, mais qui se trouve par ailleurs dans la même situation.

De ce fait, la CEP•L demande une modification subséquente du paragraphe 2 de l'article L.332-3 du Code du travail, tel que proposé par l'article 3 du projet de loi.

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

31ter. Précisons que l'article 11 (relatif aux droits liés au contrat de travail), point 2 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, exige qu'au cours du congé de maternité, soient assurés:

- les droits liés au contrat de travail des travailleuses en congé de maternité (par exemple CJCE 18.3.2004/affaire C-342/01, décision affirmant le droit pour une salariée de pouvoir bénéficier de son congé annuel, en l'espèce fixé par accord collectif pendant son congé de maternité, à une période distincte de son congé de maternité)
- le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate; une telle prestation est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales.

Au Luxembourg, la salariée touche pendant son congé de maternité une indemnité pécuniaire de maternité qui est identique à l'indemnité pécuniaire de maladie (article 25, point 5 du Code des Assurances Sociales (CAS)).

Il résulte des dispositions de l'article 10 du Code des assurances sociales que l'indemnité pécuniaire de maternité (de même que l'indemnité pécuniaire de maladie) est calculée par référence à la rémunération brute que l'assurée aurait gagnée en cas de continuation du travail pendant le congé de maternité.

Ce principe est confirmé par l'article 185 des Statuts de l'Union des caisses de maladie (UCM).

L'article 186 des Statuts de l'UCM précise néanmoins, qu'en cas de travail au rendement ou à la tâche, en cas de rémunération instable, la rémunération servant de référence au calcul de l'indemnité pécuniaire de maternité est établie sur la moyenne des rémunérations touchées pendant les trois mois de calendrier précédant l'absence de la salariée. Pour les salariées dont la rémunération est fixée en pourcentage ou subit des variations saisonnières importantes, la rémunération de référence correspond aux douze mois de calendrier précédant l'absence pour cause de maternité.

Sous peine de discriminer les salariées absentes pour cause de maternité, la CEP•L estime qu'il incombe à l'employeur de prendre soin de déclarer correctement la rémunération de référence auprès de la Caisse de maladie préalablement au congé de maternité et de mentionner notamment l'augmentation de salaire dont sa salariée doit bénéficier pendant le congé de maternité. A défaut de prise en charge par l'assurance maladie-maternité, les augmentations en question seraient autrement à charge de l'employeur.

Quant aux situations visées par l'article 186 des Statuts de l'UCM, les éventuelles augmentations de salaire n'étant pas prises en charge par l'assurance maladie-maternité, il incombera à l'employeur de les prendre en charge sur base de l'article L.332-3 (2) nouveau du Code du travail.

Dans une décision du 13 février 1996, affaire No 342/93, la Cour de Justice des Communautés européennes avait en effet décidé que *„dans la mesure où le calcul des prestations versées pendant le congé de maternité, est fondé sur un salaire perçu par le travailleur féminin avant le début du congé de maternité, leur montant devra intégrer (même de manière rétroactive), à partir de leur entrée en vigueur, les augmentations de salaires intervenues entre le début de la période couverte par les salaires de référence et la fin du congé de maternité. En effet exclure le travailleur féminin d'une telle augmentation pendant son congé de maternité le discriminerait en sa seule qualité de travailleur puisque, si elle n'avait pas été enceinte, la femme aurait perçu le salaire augmenté.“*

31quater. Relevons encore une problématique issue de l'article 25 de notre Code des assurances sociales. Depuis sa dernière modification par la loi du 1er août 2001 concernant la protection des salariées enceintes, accouchées et allaitantes, le point 5 de cet article (stipulant que l'indemnité pécuniaire de maternité est égale à l'indemnité pécuniaire de maladie) fixe le principe de l'interdiction du cumul de l'indemnité pécuniaire de maternité avec l'indemnité pécuniaire de maladie, ainsi qu'avec un autre revenu professionnel.

On peut lire dans les travaux préparatoires de cette loi, que le problème du cumul des prestations de maternité avec un revenu professionnel se pose exclusivement pour les femmes non salariées. En effet depuis une loi du 27 juillet 1992, les femmes non salariées bénéficient aussi des indemnités pécuniaires de maternité. Or, étant donné que l'interdiction de travailler pendant le congé de maternité, ancrée dans la loi de 2001 relative à la protection de la femme enceinte, accouchée et allaitante, s'applique exclusivement aux femmes liées par un contrat de travail, il fallait interdire pour les travailleuses non salariées le cumul des indemnités pécuniaires de maternité avec un revenu professionnel mensuel.

L'article 25 du CAS ne vise donc pas du tout la rémunération au sens large de la femme salariée, mais exclusivement le revenu professionnel des non-salariées.

Certains employeurs, tentés d'interpréter la notion de revenu professionnel au sens large, refusent néanmoins le paiement d'une gratification à la femme salariée pendant son congé de maternité en invoquant l'interdiction de cumul de l'article 25 point 5 du CAS, nonobstant le paiement d'une telle gratification à tous les autres salariés de son entreprise.

Une telle application du texte en question est non seulement contraire à l'intention du législateur luxembourgeois, mais constitue clairement une discrimination au sens aussi bien de la législation communautaire que de la jurisprudence de la CJCE relevée ci-dessus.

La CEP•L demande par conséquent au législateur de profiter du présent projet de loi pour reformuler l'article 25 point 5 du CAS de manière plus précise et d'éviter ainsi toute possibilité de discrimination par une interprétation erronée du texte.

La CEP•L propose de libeller le point 5 de l'article 25 du CAS de la manière suivante: *„L'indemnité pécuniaire de maternité est égale à l'indemnité pécuniaire de maladie. Elle ne peut être cumulée avec celle-ci, ni avec un autre revenu professionnel tiré d'une activité professionnelle non salariée.“*

32. Le projet étend en outre l'ensemble des mesures visant à protéger la femme salariée en congé de maternité résultant des articles L.332-3, L.332-4 (droit de démissionner sans préavis à l'issue du congé et priorité de réembauchage) et 337-1 à 338-1 CT (notamment protection contre le licenciement), aux salariés bénéficiaires d'un congé d'accueil.

33. La CEP•L approuve ces mesures.

9. Insuffisance à l'égard de la directive 2002/73/CE

34. L'article 7 de la directive 2002/73/CE stipule que *„Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CE constitue une discrimination au sens de la présente directive.“*

Or, ni notre législation nationale existante, ni le projet de loi, ne prévoit une telle règle.

La CEP•L demande partant au législateur d'inclure une telle disposition dans le projet de loi.

Qualifier et sanctionner clairement dans la loi une discrimination liée à l'état de grossesse ou au congé de maternité d'une salariée, est d'autant plus important qu'il est de notoriété que souvent les salariées se trouvent confrontées d'un jour à l'autre à des relations de travail difficiles dès le moment où leur état de grossesse est révélé.

34bis. Dans ce contexte la CEP•L tient à rendre le législateur attentif à une inégalité de traitement ancrée dans notre législation. Cette inégalité de traitement concerne la protection du salarié contre le licenciement en cas de maladie édictée par l'article L.121-6 du Code du travail (ancien article 35 de la loi de 1989 sur le contrat de travail).

Tout comme pour le salarié-délégué du personnel, cette protection ne saurait jouer lorsque l'employeur prononce une mise à pied, voire demande la résiliation du contrat de travail pour faute grave commise par une salariée enceinte sur base de l'article L.337-1(2) du Code du travail.

En ce qui concerne les salariés-délégués du personnel, la Cour d'Appel s'est en effet prononcée dans une affaire en date du 1er juillet 1993 (No 13971 du rôle) dans les termes suivants: *„Les premiers juges ont correctement analysé que la mise à pied prononcée conformément à l'article 34(2) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, ne constitue pas un licenciement, mais une suspension provisoire des obligations respectives de l'employeur et du salarié-délégué en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur demande en résolution du contrat de travail à présenter par l'employeur. L'article 35 de la loi du 24 mai 1989, qui suspend le droit de l'employeur de résilier un contrat d'emploi pendant la maladie du salarié, n'est pas applicable à la situation visée à l'article 34(2) de la loi du 18 mai 1979. Il ne vise que l'hypothèse d'un licenciement proprement dit ou de la convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement définitif“.*

Suivant la jurisprudence susmentionnée, les hypothèses de mise à pied et de résiliation judiciaire du contrat de travail ne sont donc pas visées par les dispositions protectrices de l'article L.121-6 CT.

La femme enceinte, au même titre que le délégué du personnel, ne bénéficie donc pas pendant sa maladie d'une protection contre la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour faute grave, contrairement à tout autre salarié, qui lui est protégé contre la résiliation de son contrat de travail par l'employeur même pour cause de faute grave pendant sa maladie.

La loi elle-même est ici à l'origine d'un traitement moins favorable de ces deux catégories de salariés (salariées enceintes et salariés-délégués du personnel) comparé aux autres salariés placés dans la même situation, à savoir celle de la protection contre la résiliation de leur contrat de travail pour faute grave pendant la maladie.

La CEP•L demande partant au législateur d'intervenir, cela d'autant plus qu'en ce qui concerne les salariées enceintes, la directive 2002/73/CE dispose dans son article 7 que „*Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CE constitue une discrimination au sens de la présente directive.*“.

La CEP•L propose ainsi au législateur d'ajouter à l'article L.121-6(3) un nouvel alinéa deux, libellé comme suit: „*L'interdiction visée au paragraphe précédent s'applique également aux hypothèses visées aux articles L.337-1(2) et L.415-11(2).*“

35. La CEP•L se demande en outre si les exigences posées par l'article 8 quinquies de la directive sont satisfaites par le présent projet de loi.

Cet article demande en effet aux Etats membres de déterminer un régime de sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la directive et leur demande de prendre toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Ces sanctions doivent en outre être effectives, proportionnées et dissuasives.

Le législateur national prévoit comme sanctions:

- la nullité des dispositions écrites contraires au principe de l'égalité de traitement,
- la nullité de toute disposition ou acte subi par un travailleur en raison d'un refus ou d'une protestation suite à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement,
- une amende à charge de l'employeur qui contrevient dans une annonce de recrutement au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La CEP•L se demande si ce régime de sanction est suffisant au regard des exigences de la directive? Ne faudrait-il pas prévoir des sanctions plus dissuasives et notamment sanctionner tous les cas de non-respect par l'employeur du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes par une amende?

10. Transposition de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

35bis. La directive 2006/54/CE a pour objet d'augmenter la transparence et la clarté de la législation sur l'égalité de traitement et prévoit de ce fait le regroupement des dispositions des directives sur l'accès à l'emploi, l'égalité salariale, la sécurité sociale professionnelle et la charge de la preuve en un seul texte cohérent, exempt de toute définition contradictoire.

En vigueur depuis le 22 août 2006, la directive 2006/54/CE prévoit l'abrogation des directives 75/117/CEE (égalité de rémunération), 76/207/CEE (égalité de traitement), 86/378/CEE (égalité dans les régimes professionnels de sécurité sociale) et 97/80/CE (charge de la preuve), pour le 15 août 2009 et accorde un délai de transposition jusqu'au 15 août 2008 aux Etats membres.

La directive 2006/54/CE n'innovant que sur quelques points (égalité de rémunération, régimes professionnels de sécurité sociale, obligation générale pour les Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour que soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement), la CEP•L espère que sa transposition soit très prochainement réalisée.

*

36. Sous des réserves des remarques et contestations formulées ci-dessus, la CEP•L marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 7 juin 2007

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/06

N° 5687⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du Travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil,**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE**DEPECHE DU SECRETAIRE GENERAL DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(14.6.2007)

Monsieur le Ministre,

Par votre lettre du 15 février 2007, vous avez bien voulu saisir la Chambre d'Agriculture pour avis sur le projet de loi sous rubrique.

La Chambre d'Agriculture a analysé le projet de loi dont question en assemblée plénière du 6 juin 2007.

Le projet de loi sous analyse a pour objet de transposer en droit national la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002. Il s'agit d'une modification de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

Les principales modifications apportées par la directive 2002/73/CE sont

- que la définition de la discrimination indirecte a été amendée afin qu'elle soit cohérente avec l'adoption, par le Conseil, des directives 2000/43/CE (directive-race) et 2000/78/CE (directive-cadre);
- la précision que les travailleurs ont droit à retrouver leur emploi ou un emploi équivalent après le congé de maternité ou le congé parental;
- que les Etats membres doivent prévoir des sanctions proportionnées et dissuasives et mettre à la disposition des personnes concernées des moyens de protection juridique adéquats;
- que les Etats membres sont obligés à créer des organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

La Chambre d'Agriculture n'a pas d'observation particulière à formuler si ce n'est qu'elle n'apprécie nullement le principe de l'institution du droit d'action en justice en faveur des associations sans but lucratif et des organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres.

Veillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le Secrétaire général,
Robert LEY

5687/04

N° 5687⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du Travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(19.6.2007)

Par dépêche du 28 février 2007, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi. La version du projet de loi transmise au Conseil d'Etat remplace celle qui lui avait été communiquée en date du 7 février 2007.

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

L'absence d'un tableau de concordance entre le projet de loi et la directive a compliqué la lecture de ce texte plutôt complexe.

Les avis de la Chambre de travail et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi en cause ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêches respectivement du 13 avril 2007 et du 14 mai 2007.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifie la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, qui avait initialement été transposée en droit national par une loi du 8 décembre 1981.

A l'époque, le législateur avait opté pour l'établissement d'un cadre juridique général, s'appliquant tant aux secteurs privé que public, ainsi qu'aux professions indépendantes. Dans son avis du 4 juillet 2006 relatif au projet de loi modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (*doc. parl. No 5583¹*), le Conseil d'Etat s'était prononcé en faveur d'une approche consistant à intégrer les changements apportés à la directive de base, dans la loi ayant trans-

posé cette directive. Or, la loi du 8 décembre 1981 a été abrogée erronément par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail, de sorte que le champ d'application de la directive 76/207/CEE a été restreint *ex post* par la loi nationale. Par l'intégration de la loi du 8 décembre 1981 au titre IV du Livre II du Code du travail, 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 n'est plus garantie que pour les seuls travailleurs du secteur privé, excluant ceux du secteur public et les travailleurs indépendants. Une telle réduction du niveau de protection de ces catégories de personnes est inacceptable d'un point de vue constitutionnel et contrevient au droit communautaire. Aussi importe-t-il de combler d'urgence le vide juridique créé par la loi du 31 juillet 2006.

Les auteurs du projet de loi prévoient de modifier la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat en intégrant une référence aux articles du Code du travail relatifs à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, alors qu'à défaut d'un tel renvoi il n'y aurait aucune trace de la directive 2002/73/CE dans le statut. Ils affirment „qu'afin de préserver une certaine approche homogène du secteur public, l'inscription de l'application des dispositions du Code du travail à modifier dans l'article 1er du statut (à la suite de l'article 1er *bis* reprenant les principes des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE) permettra de respecter la logique adoptée à l'époque par le législateur, à savoir l'établissement d'un cadre juridique général s'appliquant tant aux secteurs privé et public que pour les professions indépendantes et de se conformer aux observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis du 4 juillet 2006“.

Dans le cadre de ses avis relatifs à la 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 et 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, le Conseil d'Etat s'était longuement étendu sur la question concernant la création d'un cadre juridique général en matière d'égalité de traitement et il n'entend actuellement plus y revenir. Cependant, à défaut d'établissement d'un tel cadre général, le Conseil d'Etat se doit d'insister sur l'adoption d'une démarche qui, à l'instar de celle adoptée pour la transposition en droit national des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE précitées, englobera toutes les catégories de personnes visées par la directive 76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE. Or, le dispositif proposé n'inclut ni les travailleurs indépendants compris dans le champ matériel de la directive pour ce qui est notamment de l'accès aux emplois et la formation professionnelle, de l'affiliation ou de l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ni les fonctionnaires communaux, de sorte qu'il y aura lieu de compléter le projet sous avis par des dispositions afférentes, faute de quoi le Conseil d'Etat se verra dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel. Ce n'est que sous réserve de ces observations que le Conseil d'Etat procède à l'examen des articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Observation préliminaire

Suite aux observations développées sous les considérations générales, l'intitulé et la structure du projet de loi seront à adapter en conséquence. Au cas où le projet de loi gardera comme seul objet d'opérer des modifications à des textes en vigueur, il y aura lieu de faire précéder chaque acte qu'il s'agit de modifier d'un article numéroté en chiffres romains et de spécifier ensuite chaque modification en la numérotant par des chiffres arabes.

Article 1er

L'article 1er qui vise à modifier le Code du travail est à reformuler comme suit: „Le chapitre 1er du titre IV du Livre II du Code du travail est modifié comme suit: ...“. Chaque modification est à numéroter de la manière suivante: 1°, 2°, 3°.

L'article L. 241-1 du Code du travail a transposé en droit national l'article 1er, paragraphe 1er de la directive 76/207/CEE qui délimite le champ d'application de la directive. La directive 2002/73/CE ajoute à cet article un paragraphe 1er *bis* imposant aux Etats membres de tenir activement compte du principe de l'égalité entre femmes et hommes lorsqu'ils adoptent des dispositions, politiques et activités dans les domaines couverts par la directive. Elle ancre ainsi le concept du „gender mainstreaming“,

qui figure déjà à l'article 3, paragraphe 2 du Traité CE. Les auteurs du projet sous avis ne reprennent ni le contenu de l'actuel article L. 241-1 ni l'ajout concernant le concept du „gender mainstreaming“. Il est vrai qu'une telle disposition trouve sa place plutôt dans un dispositif créant un cadre juridique général, tel qu'il existait sous le régime de la loi du 8 décembre 1981. Néanmoins, le Conseil d'Etat s'interroge sur la conformité du texte proposé avec la directive.

La nouvelle section 1 introduite au chapitre 1er reprend les définitions de la directive. Le paragraphe 1er de l'article L. 241-1 sous examen s'applique à définir le „principe de l'égalité de traitement“ comme l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Même si ce libellé reproduit les termes de l'article L. 241-2, paragraphe 2 et se conforme à l'article 2 de la directive, le Conseil d'Etat estime qu'il y aura lieu de garder une certaine homogénéité dans le dispositif relatif à l'égalité de traitement. Tout en renvoyant à ses observations émises dans l'avis du 21 mars 2006 relatif au projet de loi transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE en droit national (*doc. parl. No 5518³*), le Conseil d'Etat se prononce en faveur d'un alignement de ce paragraphe au paragraphe 1er de l'article L. 251-1. Aussi le paragraphe 1er de l'article L. 241-1 se lirait-il comme suit:

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

Par conséquent, les termes „aux fins de la présente loi“ figurant au paragraphe 2 seront à remplacer par ceux de „aux fins du paragraphe 1er“.

Le paragraphe 2 reprend la définition de la discrimination indirecte telle qu'elle découle de la directive 2002/73/CE et dont le libellé correspond au paragraphe 2, point b) de l'article L. 251-1. Le Conseil d'Etat approuve cet alignement, mais attire l'attention des auteurs sur le fait que cette définition se rapportant à une discrimination fondée sur le sexe met en porte-à-faux le libellé de l'article L. 244-1, paragraphe 2 du Code du travail qui définit la discrimination indirecte dans le cadre de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. En effet, à l'instar de la directive, la rédaction proposée n'exige plus la démonstration qu'une „proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe“ se trouve affectée. De même, la restriction inscrite au paragraphe 2 de l'article L. 244-1, relative aux „facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressé(e)s“ est abandonnée. Cette divergence entre les deux définitions crée une incertitude juridique qu'il importe de supprimer soit par l'adaptation de l'article L. 244-1, paragraphe 2 au nouveau libellé, soit par la suppression de ce paragraphe.

La loi du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées innove en ce qu'elle reconnaît le harcèlement moral et sexuel en tant que forme de discrimination même en dehors des relations de travail et donne la possibilité à une victime d'un harcèlement d'introduire une action civile en réparation contre un comportement indésirable, lié à un des motifs énumérés dans la loi, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Aux fins de cette loi, la notion de harcèlement ne se limite pas à des conduites répétées et abusives, mais se rapporte également à un comportement ou à un acte isolé s'il présente la gravité nécessaire. L'article L. 251-1 a repris cette définition dans son paragraphe 3 tout en renvoyant aux règles plus spécifiques relatives au harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail édictées par d'autres législations. Tant que le projet de loi modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et la proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (*doc. parl. No 5241 et No 4979*) n'auront pas abouti, la seule définition du harcèlement actuellement applicable sur le lieu de travail est celle découlant des directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2002/73/CE. Dans son avis du 15 novembre 2005 relatif au projet précité, le Conseil d'Etat avait insisté sur l'alignement de la définition du harcèlement moral avec celle découlant des directives.

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

L'article L. 241-2 sous avis circonscrit le champ d'applicabilité de la future loi. Dans un souci de cohérence, le Conseil d'Etat recommande aux auteurs de reprendre le libellé de l'article L. 251-2 du Code du travail, de sorte que l'article se lise comme suit:

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

L'article 5 du projet vise plus spécifiquement les personnes tombant sous le statut général des fonctionnaires de l'Etat, de sorte que la référence au secteur public est superflue dans le cadre du présent article.

L'article L. 241-3 en projet a trait aux exceptions liées à la nature des emplois. Il est le pendant de l'article L. 252-1 du Code du travail et reformule l'actuel paragraphe 2 de l'article L. 241-3 d'une manière plus nuancée, en ajoutant que la caractéristique liée au sexe constitue non seulement une „condition déterminante“, mais une „exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée“. Cependant, si sous la législation actuelle seul un règlement grand-ducal, pris sur avis des chambres professionnelles compétentes et du Comité du travail féminin, peut préciser les cas pour lesquels une exception était autorisée, cette exigence est désormais supprimée. Reste donc à vérifier si la nouvelle formulation ne va finalement contribuer à affaiblir le principe de l'égalité plutôt que de le renforcer.

Le nouvel article L. 241-4 maintient le libellé actuel de l'article L. 241-2, paragraphe 2 en ce qui concerne les dispositions relatives à la protection de la femme et notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité. Si le paragraphe 7 de la directive 2002/73/CE a également repris ce libellé, il ajoute cependant que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination. Le législateur belge a repris cette formulation positive dans l'article 4, alinéa 4 de la loi du 7 mai 1999, affirmant que la protection de la maternité constitue une réalisation de l'égalité: „Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.“ Le Conseil d'Etat se prononce en faveur d'un tel libellé qui traduit mieux la corrélation égalité et protection de la maternité. Cet article figure d'ailleurs erronément sous la section 2 du projet de loi intitulé „Exigences professionnelles et mesures spécifiques“, car la protection de la grossesse et de la maternité ne constitue évidemment pas une mesure spécifique.

Le Conseil d'Etat constate que la section 2, contrairement à l'énoncé de son intitulé, ne comprend aucune disposition relative à des mesures spécifiques. De telles mesures figurent au paragraphe 2 de l'actuel article L. 241-2 et sont prévues par l'article L. 252-3 du Code du travail pour prévenir ou compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1, paragraphe 1er pour assurer la pleine égalité dans la pratique. Le paragraphe 8 de la directive comporte une formulation analogue, de sorte que le Conseil d'Etat estime qu'une disposition de la même teneur pourrait utilement compléter la section 2 sous rubrique, sans préjudice des dispositions figurant sous le chapitre III sur les actions positives.

Articles L. 241-5 à L. 241-7

La directive prévoit une série de mécanismes visant à contrecarrer les difficultés d'application, dont notamment l'amélioration de la défense des droits par un renforcement de l'accès à la justice. Le Conseil d'Etat approuve les dispositions renforçant tant le droit d'agir en justice des associations œuvrant dans le domaine de la discrimination que le droit des syndicats d'intervenir dans les procédures. Ces articles présentent le corollaire des dispositions prévues sous le chapitre „Défense des droits et voies de recours“ de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement.

L'article L. 241-8 reprend le libellé de l'article L. 253-1 du Code du travail et intègre dans le Code une clause de protection pour les salariés qui portent plainte ou témoignent de discriminations fondées sur le sexe. Le Conseil d'Etat, tout en approuvant cette disposition, donne cependant à considérer que la directive ne vise pas uniquement les mesures de protection contre les rétorsions en matière de travail. Il déplore que les auteurs n'aient pas précisé les procédures à la disposition des victimes pour réclamer leurs droits (possibilité d'injonction visant à éviter la réalisation d'un acte de discrimination ou sa

répétition, astreinte, affichage) et il renvoie à ce sujet aux observations émises dans son avis du 7 décembre 2004 relatif aux projets de loi *No 5248* et *No 5249* concernant la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

La directive aborde dans un nouveau paragraphe 2 à l'article 6 la question de la réparation du préjudice. Rappelant la jurisprudence développée par la Cour de Justice des Communautés européennes, la directive précise que la sanction pécuniaire doit être dissuasive et proportionnée au dommage subi et ne peut être limitée à un plafond maximal. L'article 8^{quinquies} renforce l'article 6, paragraphe 2 en imposant aux Etats membres de fixer des sanctions appropriées. Force est de constater que le projet sous avis ne contient aucune disposition relative aux formes de compensation possibles. Or, l'établissement de sanctions efficaces doit aller de pair avec un système de voies de recours et de procédures permettant d'assurer le respect du droit à une protection juridictionnelle effective, comme le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion de souligner dans ses avis mentionnés ci-dessus relatifs à la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Le Conseil d'Etat estime que ni le libellé de l'article L. 241-8, alinéa 4, qui vise la seule hypothèse de la résiliation du contrat de travail ni celui du nouvel article L. 241-9, qui reprend principalement le contenu de l'article L. 241-6 du Code du travail, ne satisfont aux exigences de la directive et qu'il est indispensable de combler cette lacune dans le projet de loi.

La référence aux professions indépendantes est inappropriée dans le cadre du Code du travail et une disposition relative aux sanctions applicables devra figurer dans le dispositif applicable aux indépendants que les auteurs devront créer, conformément aux observations du Conseil d'Etat émises dans les considérations générales du présent avis.

Le contrôle de l'application de la loi prévu par l'article L. 241-10 rentre dans les attributions normales de l'Inspection du travail et des mines, voire, le cas échéant, de l'Administration de l'emploi. Le rappel de cette mission est superfétatoire dans le présent contexte et le Conseil d'Etat propose la suppression de cet article.

L'article L. 241-11 (L. 241-10 selon le Conseil d'Etat) reste inchangé par rapport à sa version actuelle et ne donne pas lieu à observation.

Article 2

Sans observation.

Article 3

La directive 2002/73/CE explicite „le maintien des droits liés au contrat de travail“ prévu par la directive 92/85/CEE et ajoute que l'intéressée doit bénéficier „de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence“. L'ajout proposé à l'article L. 332-3 du Code du travail ne donne pas lieu à observations.

Article 4

La directive prescrit aux Etats membres de faire accompagner les droits accordés en matière de congé de paternité ou d'adoption des mêmes garanties que celles accordées au congé de maternité. Par conséquent, la modification apportée à la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil et implicitement à l'article L. 234-57 du Code du travail s'impose.

Article 5

Le projet sous avis vise à étendre les dispositions relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes insérées dans le Code du travail, aux personnes tombant sous l'application de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Le Conseil d'Etat s'étonne de cette façon de procéder, alors que lors de la transposition des deux directives 2000/43/CE et 2000/78/CE concernant l'égalité de traitement en droit national, il a été itérativement soutenu que, pour préserver l'unicité du statut de la Fonction publique, il était indispensable d'intégrer dans le statut les dispositions censées assurer la transposition des directives pour les salariés sous régime statutaire. Le Gouvernement insistait sur le fait que les deux secteurs obéissent à des logiques distinctes et que de ce fait deux projets de loi distincts devaient être prévus pour la transposition des directives (projet de loi modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, exposé des motifs, *doc.*

parl. No 5583). Le législateur a finalement adhéré à cette approche qui a été ancrée dans la 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.

Le Conseil d'Etat a du mal à comprendre les raisons pour lesquelles cette démarche a été abandonnée pour la transposition de la directive concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Dans un souci de cohérence et de transparence et pour éviter toute hiérarchisation entre les différents motifs de discrimination, il estime préférable d'adopter la même démarche pour tous les motifs de discrimination. D'ailleurs, les auteurs du projet de loi *No 5583* mentionné ci-dessus avaient initialement proposé un texte visant à intégrer les dispositions de la directive 2002/73/CE dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat, mais cette démarche unilatérale avait été critiquée par le Conseil d'Etat qui s'opposait à une transposition incomplète de la directive. Rien n'empêche cependant les auteurs à revenir actuellement à leur approche initiale et d'intégrer, parallèlement aux modifications du Code du travail, des dispositions analogues dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires communaux.

Le simple renvoi aux articles du Code du travail prévu dans le projet soumis à l'avis du Conseil d'Etat aboutit à des incohérences qui mettent en danger la sécurité juridique. Un exemple frappant est celui des dispositions concernant le harcèlement moral et sexuel intégrées dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat, qui ont été modifiées par la loi du 29 novembre 2006 et qui sont sur le point d'être complétées par le biais d'un projet de loi *No 5656* modifiant la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Un renvoi supplémentaire aux dispositions du Code du travail en cette matière risque de provoquer un enchevêtrement inextricable des différentes normes juridiques applicables. D'ailleurs, la loi se doit d'indiquer de manière formelle et compréhensible les procédures applicables en matière de recours, ainsi que de définir de façon non équivoque les sanctions applicables en cas de non-observation des obligations prescrites. En l'espèce, le fait d'un renvoi par analogie ne saurait satisfaire à cette condition, car tant les procédures applicables au secteur public, que la compétence des juridictions, de même que les sanctions disciplinaires envisageables, diffèrent de manière significative par rapport au secteur privé.

Aussi le Conseil d'Etat se doit-il d'insister, sous peine d'opposition formelle, auprès des auteurs afin qu'ils revoient le dispositif prévu pour le secteur public.

Selon l'article *8bis* de la directive, les Etats membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe. Les auteurs estiment que cette disposition serait transposée en droit national par le biais de la loi du 28 novembre 2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Le Conseil d'Etat reconnaît que l'article 9 de la prédite loi inclut la discrimination fondée sur le sexe. Il donne cependant à considérer que l'article 10 de la loi énumérant les missions du Centre pour l'égalité de traitement se limite aux discriminations visées à l'article 18 de la loi, ce qui n'inclut pas la discrimination fondée sur le sexe. En outre, aux termes de l'article *8bis*, point a), l'organisme visé doit apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination. Or, l'article 10 précité, n'offre pas cette possibilité. Aux fins d'une transposition correcte de la directive, le Conseil d'Etat insiste afin que la loi du 28 novembre 2006 soit complétée en conséquence.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 19 juin 2007.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/07

N° 5687⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du Travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil,**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(25.6.2007)

Le projet de loi sous avis a pour objet 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 oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu de travail est posé dès 1976 par la directive 76/207/CEE précitée.

La directive 2002/73 a essentiellement pour objet l'alignement des dispositions et principes contenus dans la directive 76/207 sur 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. La directive 76/207/CEE précitée ne définit en effet pas les concepts de discrimination directe ou indirecte. La notion du harcèlement lié au sexe d'une personne qui est contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes n'avait par ailleurs pas encore été forgée en 1976. La directive 2002/73/CE a donc été l'occasion pour pourvoir à ce manquement. La directive 2002/73/CE prévoit par ailleurs à l'image de la directive 2000/78/CE précitée des dispositions procédurales permettant à des associations ou organisations d'engager *toute voie judiciaire ou administrative au nom ou à l'appui* de la victime afin de faire respecter les dispositions découlant de ladite directive ainsi que l'obligation pour les Etats membres de prévoir dans leur législation nationale des mesures de protection des travailleurs et de leurs représentants contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action judiciaire.

La Chambre de Commerce souligne que le projet de loi sous avis suit le chemin de la loi du 28 novembre 2006 sur la mise en oeuvre de l'égalité de traitement portant transposition de la directive 2000/43/CE et de la directive 2000/78/CE précitée, dont les dispositions relatives à l'égalité de traitement sur le lieu de travail sont intégrées au titre V du livre II du Code du travail.

*

RESUME SYNTHETIQUE

La Chambre de Commerce réitère les critiques qu'elle avait déjà émises à l'encontre des projets de loi transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (doc. parl. Nos 5518⁵ et 5249³).

Elle reformule ainsi son inquiétude à l'égard des définitions sur le harcèlement et des concepts de discrimination directe et de discrimination indirecte dont le caractère vague et imprécis constitue une source d'insécurité juridique pour l'employeur. Elle maintient par ailleurs son refus catégorique à l'institution de „class actions“ à l'anglo-saxonne dans le droit luxembourgeois. Ce type d'actions collectives outre de favoriser un consumérisme judiciaire qui représente sur le plan économique un risque insupportable pour les entreprises, tend en effet à judiciariser les rapports de subordination entre employeurs et travailleurs et à perpétuer „la vision archaïque des relations humaines selon laquelle le monde est divisé en classes dominantes et dominées (les forts – les entreprises – abusant des faibles – les consommateurs ou en l'espèce les travailleurs) ... entretenant ainsi un climat de défiance généralisée qui paraît bien éloignée des ambitions affichées de cohésion sociale“.¹ Les actions collectives s'opposent par ailleurs au principe fondamental de procédure judiciaire luxembourgeois en vertu duquel il faut „un intérêt direct et personnel pour agir en justice“, principe qui se traduit par l'adage juridique „nul ne plaide par procureur“. La Chambre de Commerce constate à ce titre que les auteurs du projet de loi n'ont pas mis en oeuvre toutes les latitudes de transposition conférées par la directive. La directive permet en effet une transposition qui est compatible avec le droit de procédure judiciaire luxembourgeois. En effet, la directive outre de prévoir l'institution de „class actions“ en faveur des associations ou autres entités juridiques, qui ont conformément aux critères fixés par la législation nationale un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la directive soient respectées, envisage par ailleurs la possibilité de conférer auxdites associations ou entités juridiques le droit d'engager une procédure judiciaire „à l'appui de la victime“, disposition qui pourrait se traduire par l'attribution auxdites associations ou entités juridiques d'un droit d'intervention aux procès opposant la victime et l'auteur des discriminations. La Chambre de Commerce se prononce en faveur de cette transposition qui s'avérera plus favorable pour ses ressortissants. La directive ne prévoyant pas l'instauration d'actions collectives en faveur des organisations syndicales, la Chambre de Commerce s'oppose d'autre part aux dispositions du projet de loi sous avis qui tendent à instituer ce type d'action en faveur des syndicats. Elle estime finalement que les mesures de protection contre d'éventuelles représailles de l'employeur ne devront, à l'image de la directive, viser que les seuls travailleurs victimes qui déposent une plainte au niveau interne de l'entreprise ou qui intentent une action en justice. Elle s'oppose avec détermination à ce que lesdites mesures de protection s'appliquent aux travailleurs en raison de tous les actes de protestations ou de refus généralement quelconques que ces derniers opposeraient à des actes ou comportements apparemment contraires au principe de l'égalité.

Appréciation du projet de loi

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	-
Impact financier sur les entreprises	-
Transposition de la directive	- -
Simplification administrative	n. a.
Impact sur les finances publiques	n. a.

Légende: ++ très favorable
 + favorable
 0 neutre
 - défavorable
 - - très défavorable
 n.a. non applicable

¹ Extrait de l'article intitulé *Contre la class action à la française* de Mathieu Laine, avocat, chargé d'enseignement à l'université Panthéon – Assas, publié dans les Echos du 6 avril 2006.

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve de la prise en considération des remarques formulées dans le présent avis.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article 1er

L'article 1er du projet de loi a pour objet d'insérer un chapitre relatif au principe de l'égalité de traitement dans le code du travail. Le chapitre sera intégré au Titre IV du livre II du Code du travail. Il s'intitulera: Chapitre premier – Principe de l'égalité de traitement. Le chapitre comprend quatre sections dont l'objet est de déterminer les définitions et le champ d'application des dispositions sous avis, les exigences et les mesures professionnelles spécifiques qui peuvent sous certaines conditions justifier un traitement différencié entre hommes et femmes ainsi que les voies de recours ouvertes. La quatrième section comprend des dispositions finales.

Section 1

• Les définitions:

- Les définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte:

Les définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte reprennent intégralement les définitions contenues dans la directive. La discrimination directe est définie comme „une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre, ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable“, tandis que la discrimination indirecte vise „la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait des personnes d'un sexe par rapport au personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires“. La Chambre de Commerce souhaiterait toutefois que la délimitation entre ces deux notions apparaisse de manière plus claire. Elle estime par ailleurs que l'acception des termes „apparemment neutre“ n'est pas suffisamment claire et elle craint notamment que cette notion qui est entachée d'un caractère subjectif ne crée une situation d'insécurité juridique pour l'employeur, situation d'insécurité juridique que la Chambre de Commerce juge inacceptable pour ses ressortissants.

- Les définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel:

Le harcèlement est défini comme „la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant“, tandis que le harcèlement sexuel vise „la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement, ou non verbalement survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant“.

La Chambre de Commerce relève d'emblée que le harcèlement sur le lieu du travail, constitue un véritable fléau qu'il faut endiguer parce qu'il gâche l'atmosphère de collégialité propice à la bonne exécution du travail par les travailleurs. Elle soulève que les définitions proposées par les auteurs du projet de loi sous avis sont identiques aux définitions contenues dans la directive. Elle estime toutefois que le libellé vague de la définition constitue une source d'insécurité juridique qui risque d'ouvrir la porte à toute sorte d'abus. L'imprécision du libellé risque d'ailleurs d'empêcher la mise en oeuvre pratique des dispositions relatives au harcèlement. Elle est à ce titre d'avis que les définitions proposées devraient prévoir deux précisions supplémentaires qu'elle considère par ailleurs être sous-jacentes à la définition du harcèlement et conformes à l'esprit de la directive dont elles favoriseront l'application. Elle se réfère à ce titre aux commentaires qu'elle avait émis à l'occasion de son avis commun avec la Chambre des Métiers du 22 mai 2006 sur le projet de loi transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (Nos 5518⁵, p. 3 et 5249³, p. 3 et 4) et réaffirme que les actes de harcèlement ou de harcèlement sexuel devront nécessairement être analysés en prenant comme référence une personne mentalement saine et équilibrée (appréciation „in abstracto“) et que par ailleurs seuls les agissements insidieux, répétitifs et systématiques sauront objectivement être qualifiés de harcèlement.

- *Le champ d'application du projet de loi sous avis:*

Le champ d'application des dispositions du projet de loi sous avis est identique au champ d'application décrit dans la directive. Il ne soulève pas d'observations.

Section 2

Cette section a trait aux exceptions et aux mesures spécifiques qui pourront sous certaines conditions justifier un traitement différencié entre les hommes et les femmes au sein d'une même entreprise. Elle précise par ailleurs que le projet de loi sous avis ne s'oppose pas aux dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité. Cette section reprend le texte de la directive et n'appelle pas d'observations.

Section 3

Cette section concerne les voies de recours contre les discriminations subies ainsi que les mesures de protection contre d'éventuelles représailles de l'employeur.

- *Les voies de recours:*

La Chambre de Commerce maintient son opposition catégorique à la possibilité pour des associations sans but lucratif définies par le projet de loi sous avis, d'exercer les droits reconnus aux victimes de discriminations d'agir en justice devant les juridictions civiles ou administratives sur base des faits de discrimination subis par des victimes de discriminations. Elle souligne que ce type de recours exercés par procuration s'oppose à un principe fondamental de procédure judiciaire luxembourgeois, en vertu duquel il faut un intérêt direct et personnel pour agir en justice. Or, en l'espèce les associations sans but lucratif n'ont pas un intérêt personnel et direct à agir à la place des victimes d'actes de discrimination et cela peu importe que les actes de discrimination auront été commis envers les victimes visées individuellement ou que lesdits actes portent un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs des membres desdites associations.

La Chambre de Commerce souligne du reste que le texte manque de répondre à des questions pratiques relatives à la recevabilité des demandes en justice ainsi qu'à l'exécution des jugements rendus. Qui est en effet partie à l'instance et à qui profite le jugement? Elle se demande par ailleurs si les victimes perdent leur propre droit d'agir dans l'hypothèse où une action est intentée par une association sans but lucratif. A titre subsidiaire, c'est-à-dire au cas où son opposition formelle aux dispositions sous avis ne serait pas retenue, la Chambre de Commerce estime que l'accord exprès des victimes devra nécessairement être sollicité par écrit par l'association sans but lucratif qui souhaite agir à la place de la victime et que la demande en justice devra par ailleurs être considérée d'office comme irrecevable dans l'hypothèse où l'accord exprès de la victime exprimé par écrit ne serait pas joint à la demande en justice introduite par l'association sans but lucratif.

La Chambre de Commerce constate par ailleurs que les auteurs du projet de loi n'ont pas mis en oeuvre toutes les latitudes de transposition conférées par la directive. La directive permet en effet une transposition qui est compatible avec le droit de procédure judiciaire luxembourgeois. En effet, la directive outre de prévoir l'institution de class actions en faveur des associations ou autres entités juridiques, qui ont conformément aux critères fixés par la législation nationale un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la directive soient respectées, envisage par ailleurs la possibilité de conférer auxdites associations ou entités juridiques le droit d'engager une procédure judiciaire „à l'appui de la victime“, disposition qui pourrait se traduire par l'attribution auxdites associations ou entités juridiques d'un droit d'intervention aux procès opposant la victime et l'auteur des discriminations. La Chambre de Commerce se prononce en faveur de cette transposition qui s'avérera plus favorable pour ses ressortissants.

- *Les mesures de protection des victimes contre d'éventuelles représailles:*

La Chambre de Commerce relève que la directive entend seulement protéger les travailleurs victimes d'actes de discrimination qui ont fait une plainte au niveau interne ou qui ont intenté une action en justice en réaction aux actes de discrimination visés par la directive. Elle s'oppose ainsi avec véhémence à ce que lesdites mesures de protection s'appliquent aux travailleurs en raison de tous les actes de protestations ou de refus généralement quelconques que ces derniers opposeraient à des actes ou com-

portements apparemment contraires au principe de l'égalité. Cette disposition du projet de loi dépasse en effet très nettement le cadre de la directive. Elle risque de favoriser les abus et d'entraver la bonne marche des entreprises concernées.

Section 4

Cette section comprend les dispositions finales du chapitre.
Elle ne donne pas lieu à des observations particulières.

Concernant l'article 2

Cet article modifie l'article L. 242-3 du Code du travail.

Ledit article prévoit une référence à un article qui est modifié suite à la renumérotation due à l'intégration du chapitre premier relatif au principe de l'égalité de traitement. Cette modification n'appelle pas d'observation.

Concernant l'article 3

Cet article a pour objet de compléter le paragraphe 2 de l'article L. 332-3 du Code du travail en matière de congé de maternité. L'article L. 332-3 paragraphe 2 dispose en l'état actuel que *le congé de maternité est pris en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée bénéficie de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.* Cette disposition est complétée par le bout de phrase suivant: *et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.*

Elle estime par ailleurs que cette disposition est superflue et devrait être supprimée. Le congé de maternité étant en effet assimilé à une période de travail effectif par l'article L. 332-3 paragraphe 3 du Code du travail.

Concernant l'article 4

Cet article qui a pour but d'étendre les mesures de protection relatives au congé de maternité au congé d'accueil n'appelle pas d'observations.

Concernant l'article 5

Cet article qui modifie et complète la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ne donne pas lieu à des remarques.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve de la prise en considération des remarques formulées dans le présent avis.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/09

N° 5687⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du Travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

* * *

SOMMAIRE:

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

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

*

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

(6.11.2007)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi. S'y trouvent intégrées les propositions du texte du Conseil d'Etat que la Commission du Travail et de l'Emploi a reprises ainsi qu'une série d'amendements parlementaires que la Commission a adoptés dans sa réunion du 16 octobre 2007.

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

Amendement 1 (Article I, 1°)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'élément intentionnel du comportement est présumé.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ledit alinéa (2) aura la teneur amendée suivante:

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

Amendement 8

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

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

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

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

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

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

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

Remarque:

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

Amendement 10

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

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

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

Amendements 11 et 12

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

– En premier lieu, le paragraphe (1) de l'article L. 253-2 est modifié comme suit:

„L. 253-2 (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans

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

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

- En second lieu, le deuxième alinéa de l'article L. 327-1 du Code du travail est modifié comme suit:

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

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

Amendement 13 (Article III)

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

Le Conseil d'Etat s'étonne de cette façon de procéder en renvoyant aux développements contradictoires auxquels avait donné lieu le projet de loi 5518 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, devenue la loi du 28 novembre 2006 et le projet de loi 5583 modifiant 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, devenue la loi du 29 novembre 2006, portant tous les deux transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE en matière d'égalité de traitement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Amendement 14 (Article IV)

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

Amendements 15 et 16 (Nouvel article V du projet)

* Dans le dernier alinéa de son avis, le Conseil d'Etat relève une erreur matérielle figurant dans l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006 portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

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

L'article 10 sera libellé comme suit:

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

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

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

L'article 9 prendra dès lors la teneur suivante:

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

*

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

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

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

Le Président de la Chambre des Députés,

Lucien WEILER

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(Les amendements figurent en italiques)

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

Art. 1. – Le Code du travail est modifié comme suit:

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

„Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

Art. L. 241-1. (1) Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial *est interdite*.

(2) Aux fins de la présente loi du paragraphe premier, on entend par:

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

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

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

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

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

~~L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:~~

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

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

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

Section 2. Exigences professionnelles, exceptions et mesures spécifiques

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

~~**Art. L. 241-4.** Ne sont pas considérées comme contraires aux dispositions du présent chapitre: les dispositions légales, réglementaires et administratives relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.~~

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

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

Section 3. Voies de recours et application du droit

Art. L. 241-5. Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article L. 241-1 qui jouit de la personnalité juri-

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

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

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

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

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

De même aucune ~~travailleur~~ *personne* ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.

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

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

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

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

Section 4. Dispositions finales

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

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

Art. L. 241-11. 10. L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de l'Administration de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros.

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

2° Le paragraphe (1) de l'article L. 242-3. (du Chapitre II — Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous représenté, du Titre VI — Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II — Réglementation et conditions de travail) du Code du travail est modifié comme suit:

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

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

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

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

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

L'élément intentionnel du comportement est présumé.“

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

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

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

6° Le paragraphe (1) de l'article L. 253-2 est modifié comme suit:

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

7° Le deuxième alinéa de l'article L. 327-1 est modifié comme suit:

„La même faculté appartient au travailleur déclaré apte à l'occasion d'un examen effectué en vertu des articles L. 326-3 à L. 326-6, et qui, remplissant les conditions de l'article L. 326-9 paragraphe (5) demande de voir constater son inaptitude pour le poste actuel en vue de sa réaffectation

à un autre poste auprès du même employeur. Pour être recevable, la demande en réexamen doit être étayée par un certificat médical circonstancié.“

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

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

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

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

a) Le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

a) *une discrimination directe se produit lorsqu’une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu’une autre ne l’est, ne l’a été ou ne le serait dans une situation comparable;*

b) *une discrimination indirecte se produit lorsqu’une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d’entraîner un désavantage particulier pour des personnes d’un sexe par rapport à des personnes de l’autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.*

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

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

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

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

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

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

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

4° L'article 10 est modifié comme suit:

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

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

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

5° L'article 36 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;*
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou*

cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

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

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

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

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

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

4° L'article 12 est modifié comme suit:

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

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

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

5° L'article 47 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;

5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

est modifiée comme suit:

1° L'article 9 prend la teneur suivante:

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

2° *L'article 10 se lira comme suit:*

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

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

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/10

N° 5687¹⁰**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du Travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(11.12.2007)

Par une dépêche du 6 novembre 2007, le Conseil d'Etat a été saisi d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés.

Au texte des amendements étaient joints un commentaire, ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi intégrant les modifications proposées.

Le Conseil d'Etat constate que la plupart des amendements tiennent compte des observations et suggestions émises par lui dans son avis du 19 juin 2007, de sorte qu'il peut se dispenser d'un examen plus détaillé de ces amendements.

En revanche, le Conseil d'Etat aimerait revenir sur la problématique concernant l'inclusion des travailleurs indépendants dans le dispositif à créer. Dans son avis précité du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat avait relevé l'insuffisance du dispositif proposé, notamment à l'égard des travailleurs non salariés, et avait, sous peine d'opposition formelle, invité les auteurs à compléter le dispositif proposé par des dispositions afférentes, afin de garantir la transposition correcte de la directive. Il avait, cependant, signalé la nécessité de faire figurer certaines dispositions dans une partie autonome, tout en soulignant que la référence aux travailleurs non salariés était inappropriée dans le cadre du Code du travail. En effet, dans son avis du 30 mai 2006 sur le projet de loi portant introduction d'un Code du Travail (*doc. parl. 5346; 5420*), le Conseil d'Etat s'était prononcé contre l'inclusion des travailleurs non salariés dans le Code du Travail, alors que leur statut ne relève pas du droit du travail, et il avait insisté à ce que les auteurs fassent abstraction des dispositions étrangères au droit du travail. Le législateur a suivi le Conseil d'Etat dans cette démarche et la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail ne reprend que les dispositions ayant trait au droit du travail. Aussi le Conseil d'Etat ne saurait-il en aucun cas marquer son accord à un revirement aussi radical que celui proposé actuellement par le texte amendé et qui consiste à intégrer certaines dispositions applicables aux travailleurs non salariés dans le Code du travail. Pour les raisons expliquées plus amplement ci-avant, le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette démarche.

Le Conseil d'Etat rappelle que dans son avis du 4 décembre 2007 sur le projet de loi (*No 5739*) portant 1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre

le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services; 2. modification du Code pénal; 3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance, il a suggéré aux auteurs d'adopter la même démarche que celle adoptée par le législateur dans la loi du 28 novembre 2006 transposant en droit national les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE et de regrouper dans une même loi l'ensemble des dispositions concernant l'égalité entre femmes et hommes, y compris celles relatives au travail et à l'emploi. Les dispositions ayant trait aux travailleurs indépendants auraient aisément pu trouver leur place dans un tel dispositif.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Amendement 1

Le Conseil d'Etat avait observé dans son avis du 19 juin 2007 qu'au cas où le projet de loi garderait comme seul objet des modifications à des textes en vigueur, il y aurait lieu de faire précéder chaque acte qu'il s'agit de modifier d'un article numéroté en chiffres romains et de spécifier ensuite chaque modification en la numérotant par des chiffres arabes. Le texte amendé a repris la structure proposée par le Conseil d'Etat. Néanmoins, si suite aux recommandations du Conseil d'Etat la future loi devait comporter aussi bien des dispositions autonomes ayant une existence propre dans l'ordre juridique, que des dispositions modificatives s'insérant dans un texte légal déjà existant, la structure serait à adapter en conséquence. Il y a également lieu d'inclure les modifications relatives à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux dans l'intitulé.

Amendements 2 et 3

Le Conseil d'Etat peut marquer son accord à l'amendement 2 en ce qu'il vise à compléter l'article L. 245-2 du Code du Travail. Cependant, la suppression des termes „à l'occasion des relations de travail“ est inutile, alors que le Conseil d'Etat a insisté ci-avant à ce que les dispositions concernant les travailleurs non salariés figurent sous peine d'opposition formelle dans un dispositif distinct. La version amendée de l'article L. 241-1, paragraphe 3, proposée suite à l'amendement 3 ne donne pas lieu à observation.

Amendements 4 et 5

Comme le Conseil d'Etat l'a relevé plus haut, il n'est pas approprié de compléter le Code du Travail par des dispositions concernant les travailleurs indépendants. Aussi recommande-t-il aux auteurs de reprendre le libellé de l'article L. 251-2 du Code du Travail, comme il l'avait suggéré dans son avis initial et de renoncer à l'amendement proposé sous 4. En ce qui concerne l'ajout figurant à l'amendement 5, le Conseil d'Etat estime qu'il est inapproprié alors que le cercle des personnes visées ne relève de toute façon pas du champ d'application *ratione personae* du Code du Travail. Ces amendements sont dès lors à retirer sous peine d'opposition formelle.

Amendements 6 et 7

Sans observation.

Amendement 8

Le Conseil d'Etat a quelque mal à suivre l'argumentation de la commission parlementaire. Tout en adoptant un libellé à l'article L. 214-4 du Code du Travail qui souligne que la protection de la grossesse et de la maternité est une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, les auteurs entendent néanmoins changer le libellé de l'intitulé de la section 2 sous laquelle figurera ladite disposition, en ajoutant le terme „exceptions“. Cependant, la grossesse et la maternité ne constituent pas plus une exception qu'une mesure spécifique. Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il d'omettre l'ajout proposé. Il se demande s'il ne serait pas plus opportun de remplacer l'intitulé actuellement proposé par les termes „Dispositions particulières“.

Amendement 9

Au vu des développements qui précèdent concernant les travailleurs non salariés, le Conseil d'Etat propose le maintien du terme „travailleur“ à l'article L. 241-8 du Code du Travail.

Amendements 10 à 12

Sans observation.

Amendements 13 et 14

Il est proposé de suivre la démarche du législateur lors de l'adoption de la loi du 29 novembre 2006 modifiant 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, transposant en droit national les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, en ce qui concerne la transposition de la directive 2002/73/CE dans le secteur public. Afin de garder une certaine homogénéité concernant le dispositif relatif à l'égalité de traitement, le Conseil d'Etat se prononce en faveur d'un tel alignement.

Amendements 15 et 16

Le Conseil d'Etat peut marquer son accord aux amendements proposés.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 11 décembre 2007.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/11

N° 5687¹¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du Travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

SOMMAIRE:

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

*

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

(24.1.2008)

Monsieur le Président,

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

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

Observations générales et amendement 1

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

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

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

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

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

Amendement 2 – Article 8

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

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

Amendement 3

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

Amendement 4 – Article 8, point 6°

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

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

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

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

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

Amendement 5 (Article 12)

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

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

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

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

Amendement 6 (Article 13 nouveau)

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

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

*

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

*

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

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du Travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. Dispositions particulières

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

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

Section 3. Voies de recours et application du droit

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

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

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

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

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

Section 4. Dispositions finales

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

Chapitre 2 – Dispositions modificatives et diverse

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

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

„Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. Dispositions particulières

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

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

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

Section 3. Voies de recours et application du droit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 4. Dispositions finales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'élément intentionnel du comportement est présumé.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4° L'article 10 est modifié comme suit:

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

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

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

5° L'article 36 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4° L'article 12 est modifié comme suit:

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

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

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

5° L'article 47 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

2° L'article 9 prend la teneur suivante:

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

3° L'article 10 se lira comme suit:

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

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

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

5687/12

N° 5687¹²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI**portant**

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du Travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant**
 - 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
 - 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 - 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 - 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
 - 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

* * *

DEUXIEME AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(18.3.2008)

Par une dépêche du 24 janvier 2008, le Conseil d'Etat a été saisi d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés.

Au texte des amendements étaient joints un commentaire, ainsi qu'un texte coordonné du projet de loi intégrant les modifications proposées.

Amendement 1

Le réagencement du texte proposé par la commission parlementaire vise à donner satisfaction aux critiques formulées par le Conseil d'Etat dans ses avis antérieurs par rapport à la nécessité de faire figurer certaines dispositions dans une partie autonome. Aux yeux du Conseil d'Etat, tant la loi du 21 décembre 2007 portant

1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
2. modification du Code pénal;
3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance, que la loi du 28 novembre 2006 portant

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

auraient pu fournir un cadre adéquat pour insérer les dispositions manquantes. A l'avenir, des dispositions similaires définissant la discrimination ou le harcèlement se retrouveront dans au moins six dispositifs différents. Le Conseil d'Etat regrette cette prolifération des textes en matière d'égalité de traitement qui aboutit à enlever toute clarté et lisibilité à une réglementation. Bien qu'ayant pour but de protéger les travailleurs et travailleuses, celle-ci risque de ne pas être appliquée.

En ce qui concerne le nouvel article 4, le Conseil d'Etat constate que la commission parlementaire reprend le libellé de l'article 7 de la loi du 28 novembre 2006 citée ci-dessus, et prévoit le droit d'agir en justice pour toute association qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans. Or, le Conseil d'Etat rappelle que, dans la loi du 21 décembre 2007 précitée, la condition relative à la durée a été ramenée à un an. Afin de garantir au moins la cohérence du dispositif relatif à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, le Conseil d'Etat insiste sur l'harmonisation des différentes dispositions y relatives.

Amendement 2

En ce qui concerne l'article L. 241-2 du Code du travail, la commission parlementaire reprend le libellé de l'article L. 251-2 du Code du travail, comme le Conseil d'Etat l'avait suggéré dans son avis complémentaire du 11 décembre 2007. Cependant, si le projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé devait entrer en vigueur, une adaptation du libellé actuellement prévu serait nécessaire. Aussi le Conseil d'Etat recommande-t-il aux auteurs de prévoir d'ores et déjà une formule adaptée au changement prévu. La phrase introductive de l'article L. 241-2 pourrait se lire comme suit:

„Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Livre premier du Code du travail, en ce qui concerne ...“

Amendement 3

Sans observation.

Amendement 4

Dans son avis du 21 mars 2006 (doc. parl. No 5518³) relatif au projet de loi portant:

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

3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum,

le Conseil d'Etat avait attiré l'attention des auteurs du projet sur le fait que la disposition de l'article 6, paragraphe 2 de la directive, qui prévoit la possibilité de dérogation au principe de l'égalité en ce qui concerne la fixation d'une condition d'âge en matière d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité pour les régimes professionnels de sécurité sociale, n'était pas reprise par le projet de loi. A l'époque, le législateur avait décidé de ne pas donner suite à cette constatation et avait renoncé à insérer une telle disposition dérogatoire dans la loi. Actuellement, la commission parlementaire entend revenir sur l'approche adoptée par le législateur en 2006 et propose de compléter l'article L. 252-2 du Code du travail par un nouveau paragraphe 2 prévoyant une dérogation pour les régimes professionnels de sécurité sociale. Le Conseil d'Etat émet ses plus grandes réserves quant à cette approche. Il est vrai qu'en 2006 le législateur, en transposant la directive 2000/78/CE en droit national, aurait pu se servir de cette disposition pour introduire une dérogation dans la loi. Actuellement, la mise en œuvre tardive d'une disposition de la directive aboutit à un abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé auparavant. En tout état de cause, le Conseil d'Etat estime que la dérogation prévue ne pourra jouer qu'en cas de justification objective et raisonnable.

Amendement 5

Les mêmes observations, telles que formulées précédemment à l'endroit de l'amendement 4, valent dans le cadre de cet amendement.

Amendement 6

Le Conseil d'Etat peut se déclarer d'accord avec l'introduction d'un intitulé abrégé pour citer la présente loi.

Au lieu de modifier l'intitulé du chapitre 2 par l'ajout des termes „et diverse“, il propose plutôt de faire figurer l'article 13 sous un chapitre 3 nouveau libellé comme suit: „*Chapitre 3 – Disposition finale*“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 18 mars 2008.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/13

N° 5687¹³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du Travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

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

(16.4.2008)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous informer que dans sa réunion du 8 avril 2008 la Commission du Travail et de l'Emploi, après avoir pris connaissance du deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat et plus particulièrement de ses observations concernant les amendements parlementaires 4 et 5, a décidé de compléter le nouveau paragraphe (2) de l'article L. 252-2 du Code du travail comme suit:

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

Dans un même ordre d'idées, la commission propose de compléter le nouvel alinéa final de l'article 2 paragraphe (1) de la loi du 28 novembre 2006 (article 12 du projet) de la manière suivante:

„Le point h) ci-dessus ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agit de l'âge et de l'handicap et à condition que la dérogation soit objectivement et raisonnablement justifiée.“

La commission partage l'avis du Conseil d'Etat que les dérogations prévues par ces textes ne peuvent jouer „qu'en cas de justification objective et raisonnable“. Elle propose par conséquent de reprendre cette condition dans le dispositif légal en l'y insérant moyennant les termes employés par le Conseil d'Etat, sous réserve évidemment de leur intégration syntaxique correcte dans les deux textes précités.

La commission considère qu'il s'agit en l'occurrence de la reprise au sens large d'une proposition de texte du Conseil d'Etat et que la modification en question n'est donc pas constitutive d'un amendement proprement dit.

Je vous saurais gré, Monsieur le Président, de me faire savoir si le Conseil d'Etat peut marquer son accord avec cette façon de procéder.

*

Copie de la présente est envoyée pour information à M. le Ministre du Travail et de l'Emploi et à Mme la Secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement.

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

5687/14

N° 5687¹⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du Travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

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

(18.4.2008)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur d'accuser bonne réception de votre courrier du 16 avril 2008, par lequel vous nous communiquez la nouvelle version des articles 8 (point 6) et 12 du projet de loi sous rubrique, telle que proposée par la Commission du Travail et de l'Emploi. Comme les modifications y apportées font suite à la proposition du Conseil d'Etat émise dans son deuxième avis complémentaire du 18 mars 2008, elles n'appellent pas d'avis complémentaire de la part de ce dernier.

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

Le Président du Conseil d'Etat,
Alain MEYER

5687/15

N° 5687¹⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(22.4.2008)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président; M. Ali KAES, Rapporteur; MM. John CASTEGNARO, Lucien CLEMENT, Fernand ETGEN, Aly JAERLING, Alexandre KRIEPS, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Romain SCHNEIDER, Marc SPAUTZ et Mme Vera SPAUTZ, Membres.

*

1. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi sous rubrique a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi le 1er mars 2007. Il était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles ainsi que du texte 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.

La Chambre de Travail, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics, la Chambre des Métiers, le Comité du Travail Féminin ont remis leur avis à la Chambre des Députés aux dates respectives suivantes: le 30 mars 2007, le 26 avril 2007, le 22 mai 2007 et le 24 mai 2007.

Le Conseil d'Etat a, quant à lui, rendu son avis le 19 juin 2007.

La Chambre de Commerce ainsi que la Chambre des Employés privés ont également avisé le projet de loi sous rubrique respectivement les 14 et 25 juin 2007.

Dans sa réunion du 18 septembre 2007, la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné M. Ali Kaes comme rapporteur du projet de loi. Ensuite la Commission du Travail et de l'Emploi s'est réunie en date du 11 octobre 2007, réunion au cours de laquelle le Ministre du Travail et de l'Emploi a présenté le projet de loi aux membres de la Commission parlementaire qui a ensuite entamé l'analyse de l'avis du Conseil d'Etat.

Le 16 octobre 2007, la Commission du Travail et de l'Emploi a poursuivi l'analyse détaillée de l'avis du Conseil d'Etat et a adopté une première série d'amendements parlementaires au texte du projet de loi sous rubrique.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis complémentaire le 11 décembre 2007.

La Commission du Travail et de l'Emploi s'est alors réunie le 8 janvier 2008 pour analyser l'avis complémentaire du Conseil d'Etat. Suite à cet examen, elle a adopté une nouvelle série d'amendements parlementaires le 15 janvier 2008.

Le deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat est parvenu à la Chambre des Députés le 18 mars 2008 et a été examiné par la Commission du Travail et de l'Emploi en date du 8 avril 2008. Cette dernière a adopté le présent rapport dans sa réunion du 22 avril 2008.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

2.1. Objet du projet de loi: la directive 2002/73/CE

Le projet de loi sous rubrique entend transposer en droit luxembourgeois 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.

Si le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le lieu de travail avait été posé dès 1976 par la directive 76/207/CEE précitée, il n'en reste pas moins que l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam le 1er mai 1999 a fourni à l'Union européenne une véritable base juridique qui lui permette de développer une politique plus efficace en matière de lutte contre les discriminations. Il a été notamment 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 discrimination.

Ceci étant, il a été jugé nécessaire de modifier la directive 76/207/CEE afin d'aligner les dispositions et principes y contenus avec des directives plus récentes adoptées sur base de l'article 13 du Traité à savoir la directive 97/43/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 et 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.

Il a dès lors été décidé d'ajouter dans la directive 76/207/CEE des définitions des concepts de discrimination directe ou indirecte qui soient cohérentes avec celles contenues dans les deux directives précitées. De même, ont été introduites les notions de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au sexe d'une personne étant donné que ces comportements sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La version modifiée de la directive précise également les conditions dans lesquelles les Etats membres peuvent exclure des activités professionnelles du champ d'application de leur loi de transposition en les limitant à celles où les caractéristiques liées au sexe constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante et où l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice qui reconnaît qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme pendant et après la grossesse, la nouvelle directive rappelle qu'elle ne fait pas obstacle aux dispositions en la matière et que tout traitement défavorable lié à la grossesse ou la maternité constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Elle précise qu'une femme a le droit, au terme de son congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toutes les améliorations des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. La directive vaut aussi sans préjudice de la faculté dont disposent les Etats membres de reconnaître des droits distincts au congé de paternité et/ou d'adoption.

Par ailleurs, la directive 2002/73/CE instaure l'obligation pour les Etats membres de mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de discriminations fondées sur le sexe, de garantir une réparation suffisante au regard du préjudice subi mais également de mettre à la disposition des personnes concernées des moyens de protection juridique adéquats. Elle prévoit ainsi à l'instar de la directive 2000/78/CE précitée la reconnaissance de l'habilitation pour certaines associations et organisations d'engager une procédure au nom et à l'appui d'une victime, les modalités étant fixées par les Etats membres.

Enfin, elle institue l'obligation pour les Etats membres de désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.

2.2. Transposition de la directive en droit national

Pour rappel, la directive 76/207/CEE avait été transposée en droit national par la loi modifiée du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Cette loi modifiée avait été ensuite intégrée dans le Code du travail introduit par la loi du 31 juillet 2006 pour y former le Chapitre Premier „Principe de l'égalité du traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail.

Or, outre le fait qu'il faille transposer dans les plus brefs délais en droit national la directive 2002/73/CE modifiant la directive 76/207/CE eu égard à l'arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes le 6 mars dernier, il est également essentiel de combler le vide juridique créé par la loi du 31 juillet 2006 afin de se conformer au droit communautaire. En effet, la loi du 8 décembre 1981 ayant été abrogée erronément par la loi du 31 juillet précitée, le champ d'application de la directive 76/207/CE a été restreint ex post par la loi nationale et le niveau de protection des travailleurs du secteur public et des travailleurs indépendants de ce fait réduit.

Etant donné qu'aux termes de la directive à transposer il est indispensable d'inclure les travailleurs indépendants au même titre que les salariés dans le champ d'application des dispositions prévues en matière d'égalité de traitement et comme, par ailleurs, il n'existe pas de loi-cadre visant tous les indépendants, il a été retenu de diviser la loi en deux parties dont la première crée un cadre général de non-discrimination entre hommes et femmes alors que la deuxième traite exclusivement de l'aspect du travail et de l'emploi.

Cette deuxième partie contient uniquement des dispositions modificatives d'instruments législatifs existants s'agissant notamment d'intégrer parallèlement aux modifications apportées au Code du travail des dispositions analogues dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et celui des fonctionnaires communaux.

*

3. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES ET DU COMITE DU TRAVAIL FEMININ

Sans vouloir rentrer dans le détail des différents avis, auxquels il est renvoyé, il revient ici de souligner deux critiques essentielles soulevées par certaines instances consultées sans pour autant que soit remise en cause l'introduction en droit luxembourgeois du principe même de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi.

La première critique concerne le champ d'application matériel du texte proposé par les auteurs du projet de loi qui ne respecte pas les termes de la directive, celle-ci visant à la fois l'accès à l'emploi salarié, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public et l'accès au travail sous le statut d'indépendant(e).

Une deuxième réserve concerne le caractère flou de certaines notions ou définitions et l'articulation des nouvelles dispositions avec celles préexistantes dans le Code du travail telles qu'introduites par la loi du 28 novembre 2006 portant transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

*

4. AVIS DU CONSEIL D'ETAT ET TRAVAUX PARLEMENTAIRES

Dans son avis du 19 juin 2007, outre un certain nombre de remarques quant à la forme et quant au fond qui seront examinées dans le commentaire des articles, le Conseil d'Etat émet deux oppositions formelles.

La première opposition formelle concerne le respect du champ d'application matériel de la directive. Le Conseil d'Etat insiste à cet égard sur la nécessité d'une démarche englobant toutes les catégories de personnes visées par la directive à transposer et dénonce l'exclusion des fonctionnaires communaux et des travailleurs indépendants de la version initiale du texte. Il se déclare dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel si le projet de loi n'est pas complété par les dispositions afférentes.

La deuxième opposition formelle avancée par le Conseil d'Etat est relative à la forme sous laquelle sont inclus les fonctionnaires de l'Etat dans le champ matériel de la loi. Le texte gouvernemental initial vise à étendre les dispositions relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes insérées dans le Code du travail aux personnes tombant sous l'application de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ceci par application analogique et adaptation de terminologie. Il considère que le simple renvoi aux dispositions du Code du travail en la matière dans l'article 1er du statut général des fonctionnaires de l'Etat risque d'aboutir à des incohérences qui mettent en danger la sécurité juridique et insiste dès lors pour que soit revu le dispositif prévu par les auteurs du projet de loi.

Compte tenu de ces deux observations juridiques pertinentes, échappant toutefois aux attributions directes du Ministère du Travail, ce dernier a saisi les ministères compétents afin qu'ils fassent connaître leurs positions respectives. Alors que le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative et le Ministère de l'Intérieur ont élaboré des dispositions modificatives de leurs lois de base respectives à intégrer par voie d'amendement dans le projet de loi initial, le Ministère des Classes moyennes et du Tourisme a proposé de procéder par voie d'amendement au projet de loi pour préciser que les travailleurs indépendants se voient appliquer également les dispositions afférentes du Code du travail en justifiant sa démarche par le fait qu'il n'existe pas de loi organique de base dans laquelle ces dispositions visant tous les travailleurs indépendants pourraient être intégrées.

Suite à ces développements, la Commission du Travail et de l'Emploi a adopté lors de sa réunion du 16 octobre 2006 une première série d'amendements qui avaient principalement pour objet de tenir compte des remarques de forme et de fond émises par le Conseil d'Etat dans son avis précité et d'intégrer les propositions de texte formulées par les différents ministères compétents.

Suite à l'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 11 décembre 2007 dans lequel ce dernier émet une opposition formelle arguant que la référence dans le Code du travail aux travailleurs non salariés est inappropriée, la Commission du Travail et de l'Emploi a finalement décidé de reprendre la même approche technique que celle utilisée lors de la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE ayant abouti à la loi du 28 novembre 2006 à savoir diviser le dispositif de la loi en deux parties, l'une créant un cadre général de non-discrimination alors que la deuxième traite exclusivement de l'aspect du travail et de l'emploi et a amendé le texte en ce sens. Ainsi, le dispositif de la première partie constitue une loi autonome applicable également aux travailleurs indépendants tandis que la seconde partie contient des dispositions modificatives d'instruments législatifs spécifiques existants.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat constate que le réagencement du texte proposé par la commission parlementaire vise à donner satisfaction aux critiques formulées par le Conseil d'Etat dans ses avis antérieurs par rapport à la nécessité de faire figurer certaines dispositions dans une partie autonome. Il regrette néanmoins la prolifération des textes en matière d'égalité de traitement sachant qu'à l'avenir des dispositions similaires définissant la discrimination ou le harcèlement se retrouveront ainsi dans au moins six dispositifs différents.

La commission prend acte de cette critique tout en remarquant qu'au tout début de la procédure de transposition des directives en matière d'égalité de traitement, le Conseil d'Etat s'est opposé à une démarche unitaire et a ainsi lui-même contribué à la situation actuelle. La commission rappelle à cet égard sa position de principe concernant la nécessité de normes légales homogènes s'imposant de façon indifférenciée à tous les secteurs du monde du travail.

La deuxième série d'amendements adoptés par la Commission comporte également deux amendements nouveaux quant au fond concernant des exceptions à l'interdiction générale de toute distinction sur base de l'âge et de l'handicap, le premier dans le domaine des régimes complémentaires de pension en ce qui concerne l'âge et le deuxième en matière de contrats d'assurance en ce qui concerne l'âge et le handicap. Elle entend par là revenir sur l'approche adoptée par le législateur en 2006 qui n'avait pas repris à l'époque la possibilité de dérogation en la matière qui était prévue dans la directive 2000/78/CE.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat émet ses plus grandes réserves quant à cette approche arguant que la mise en œuvre tardive d'une disposition de la directive en question aboutit à un abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé auparavant. Il estime qu'en tout état de cause la dérogation prévue ne pourra jouer qu'en cas de justification objective et raisonnable.

La Commission a décidé de maintenir ces possibilités d'exception mais de les limiter dans le sens proposé par la Haute Corporation. En effet, les échanges de vue menés au cours de la procédure législative avec les professionnels des secteurs concernés ont démontré qu'il était difficilement concevable de se passer de tels critères dans la pratique.

*

5. COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

Intitulé

Suite au remaniement du texte initial, l'intitulé a dû être adapté en conséquence par la référence aux dispositions modificatives nouvellement introduites.

Articles 1 à 7

Le chapitre premier nouvellement introduit qui réunit les articles 1 à 7 assure la transposition proprement dite de la directive dans sa généralité, ces dispositions s'appliquant également aux travailleurs indépendants. Ces articles constituent donc un cadre général de non-discrimination entre hommes et femmes et constituent un dispositif légal autonome. Abstraction faite de quelques adaptations de terminologie, ces articles reprennent les dispositions correspondantes de la directive.

Il y a lieu de noter que le nouvel article 4 introduit par la Commission du Travail et de l'Emploi a fait l'objet d'une modification suite au deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat. Il prévoyait le droit d'agir en justice pour toute association qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans. Or, le Conseil d'Etat observe à cet égard que cette condition a été ramenée à un an dans la loi du 21 décembre 2007 portant transposition de la directive 2004/113/CE et insiste sur l'harmonisation des différentes dispositions relatives à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe afin d'en garantir le dispositif y afférent. La commission s'est ralliée à la proposition faite par la Haute Corporation.

Articles 8 à 12

Le chapitre 2 qui contient les articles 8 à 12 réunit les dispositions modificatives d'instruments législatifs existants.

Article 8

L'article 8 reprend les dispositions modificatives du Code du travail.

Article 8, 1° (article 1 du projet initial)

Cette disposition remplace l'actuel Chapitre Premier intitulé „Principe de l'égalité de traitement“ du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, du Livre II – Réglementation et conditions de travail, du Code du travail par un nouveau chapitre premier du même nom.

Article L. 241-1

Le paragraphe (1) s'applique à définir „le principe de l'égalité de traitement“.

Le Conseil d'Etat se prononce en faveur d'un alignement du libellé du paragraphe (1) de l'article L. 241-1 avec celui de l'article L. 251-1 concernant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et une modification subséquente du paragraphe (2) par le remplacement des termes „aux fins de la présente loi“ par ceux de „aux fins du paragraphe 1er“.

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) quant à lui reprend les définitions de discrimination directe, de discrimination indirecte et de harcèlement telles qu'elles découlent de la directive 2002/73/CE.

La définition de la discrimination indirecte correspond à celle du paragraphe 2, point b) de l'article L. 251-1. Le Conseil d'Etat approuve cet alignement mais souligne le fait que cette définition présente des divergences avec l'article L. 244-1, paragraphe (2) du Code du travail qui définit la discrimination indirecte dans le cadre de la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe ce qui crée une incertitude juridique qu'il importe de supprimer soit par l'adaptation de l'article L. 244-1, paragraphe 2 au nouveau libellé, soit par la suppression de ce paragraphe.

La commission décide dès lors de supprimer le paragraphe en question.

Il y a encore lieu de noter que dans son avis du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat ayant estimé que le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail se trouvant d'ores et déjà défini à l'article L. 245-2 du Code du travail, a recommandé de s'en tenir à la seule définition contenue dans l'article L. 245-2, quitte à l'adapter aux exigences de la directive à transposer. Le texte gouvernemental initial qui reprenait également à l'article L. 241-1 paragraphe (2) quatrième tiret la définition du harcèlement sexuel a dès lors été supprimé afin de consacrer l'unicité de la définition. Le paragraphe (3) a été également modifié en conséquence. La commission propose, en outre, de remplacer l'expression inappropriée dans l'article L. 241-1 (4) „au sens de la présente directive“ par celle de „au sens du présent chapitre“ ce qui n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Article L. 241-2

Cet article définit le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Suite à l'avis du 19 juin 2007 et dans le souci d'inclure les travailleurs indépendants dans le champ d'application du présent texte, la Commission n'avait pas retenu la proposition d'une nouvelle formulation du chapeau introductif de cet article conformément au libellé de l'article L. 251-2 du Code du travail tel que l'avait suggéré le Conseil d'Etat mais avait proposé par amendement parlementaire de

reprenant la terminologie de l'article 2 de la loi du 28 novembre 2006 portant entre autres transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Elle avait par ailleurs proposé de compléter ce même article L. 241-2 par deux nouveaux articles excluant la fonction publique étatique et la fonction publique communale des points 1 et 3 du paragraphe (1) du même article, pour autant que sont visées les relations des agents publics avec les autorités publiques prises en leur qualité d'employeur alors que ce volet sera traité directement dans les lois statutaires respectives conformément au souhait du Conseil d'Etat.

Dans son avis complémentaire du 11 décembre 2007, le Conseil d'Etat insiste sur le fait que ces amendements sont à retirer sous peine d'opposition formelle étant donné, d'une part, qu'il est inapproprié de compléter le Code du travail par des dispositions concernant les travailleurs indépendants et d'ajouter les deux nouveaux paragraphes susmentionnés dans la mesure où le cercle des personnes visées ne relève de toute façon pas du champ d'application *ratione personae* du Code du travail. Il suggère dès lors de revenir au libellé suggéré dans son avis initial.

La commission se rallie à cette proposition.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat recommande néanmoins en plus de prévoir d'ores et déjà une formule qui tienne compte du fait que le projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé devrait prochainement entrer en vigueur.

La commission reprend finalement la suggestion faite par le Conseil d'Etat dans son deuxième avis complémentaire.

Article L. 241-3

Cet article a trait aux exceptions liées à la nature des emplois.

Dans son avis du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat se pose la question de savoir si le droit positif qui prévoit que le Gouvernement peut par voie de règlement grand-ducal fixer les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi y compris le cas échéant à une formation y conduisant ou à une activité professionnelle pour laquelle, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice le sexe constitue une condition déterminante, n'est pas plus protectrice du principe de l'égalité de traitement que la nouvelle formulation qui se passe de l'exigence d'un règlement grand-ducal.

La commission estime que cette crainte semble non fondée alors que depuis l'entrée en vigueur des dispositions actuelles aucune demande n'a été introduite pour engager un tel règlement grand-ducal dans la procédure. Dans la mesure où il s'agit d'une matière hautement sensible, il est préférable que tous les critères normatifs soient intégralement repris dans la loi.

Article L. 241-4

Cet article comporte les dispositions relatives à la protection de la femme notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

Dans son avis du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat se prononce pour l'approche plus positive du législateur belge consistant à dire que la protection de la maternité constitue une réalisation de l'égalité à la différence du projet de loi initial qui avait simplement maintenu le libellé existant. La commission partage cette position du Conseil d'Etat et a dès lors modifié le texte en conséquence. En outre, conformément à la proposition du Conseil d'Etat, elle a ajouté au texte initial un paragraphe 2 ayant trait aux mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser des désavantages liés à l'un des motifs de discrimination visés par le texte de loi.

Articles L. 241-5 à L. 241-7

Ces articles prévoient des dispositions qui renforcent tant le droit d'agir en justice des associations oeuvrant dans le domaine de la discrimination que le droit des syndicats d'intervenir dans les procédures tout en protégeant les droits des personnes individuelles qui s'estiment être victimes d'une discrimination.

Articles L. 241-8 et L. 241-9

L'article L. 241-8 met en place un système de protection spéciale contre les rétorsions alors que l'article L. 241-9 prévoit la nullité des dispositions contenues dans des contrats, conventions ou règlements qui violeraient le principe de l'égalité de traitement.

Dans son avis du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat souligne que les mesures de protection contre les rétorsions ne doivent pas se limiter au domaine du travail. En effet, le texte gouvernemental initial ne protège que les travailleurs.

Pour remédier à cette situation et afin d'inclure les travailleurs indépendants, la commission a proposé un amendement qui remplace le terme „travailleur“ dans les deux premiers alinéas de l'article L. 241-8 par celui de „personne“.

Dans son avis complémentaire du 11 décembre 2007, le Conseil d'Etat ayant rappelé qu'il était inapproprié de compléter le Code du travail par des dispositions concernant les travailleurs indépendants, propose le maintien du terme „travailleur“ en l'espèce. La commission se rallie à cette proposition.

Dans son avis du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat critique encore les articles L. 241-8 et L. 241-9 en ce sens qu'il déplore que les procédures à la disposition des victimes pour réclamer leurs droits ne sont pas précisées dans le texte et que dès lors les dispositions en la matière ne constituent pas des sanctions appropriées au sens de la directive à transposer.

La commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat et de s'aligner sur la position adoptée dans le cadre de la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. En effet, d'une manière générale, le juge des référés a toujours la possibilité de prononcer une astreinte. En outre, le juge au pénal dispose de la faculté de prononcer la publication ou l'affichage de la décision alors que devant les autres instances le juge aura la faculté de prononcer une telle mesure à la demande de la partie demanderesse. Quant à la cessation de l'acte, il n'est pas nécessaire de créer d'autres actions au vu de l'arsenal d'actions civiles, pénales et administratives existantes.

Article L. 241-10 (art. L. 241-11 dans le projet de loi initial)

Cet article qui reprend l'article L. 241-10 du Code du travail dans sa teneur actuelle assure le respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les offres d'emploi et les annonces relatives à l'emploi qui sont diffusées par voie de publication ou par tout autre moyen.

Il y a lieu de remarquer que la commission a suivi la proposition du Conseil d'Etat de supprimer l'article L. 241-10 du projet de loi initial, ce dernier étant superfétatoire.

Article 8, 2° (article 2 du projet de loi initial)

Cet article n'appelle pas d'observation particulière.

Article 8, 3°

Comme déjà évoqué dans le commentaire de l'article L. 241-1, le Conseil d'Etat a suggéré de s'en tenir à la seule définition du harcèlement sexuel contenue dans l'article L. 245-2, quitte à l'adapter aux exigences de la directive à transposer.

Dans la première version amendée de l'article L. 245-2, la commission a proposé de biffer l'expression „à l'occasion des relations de travail“ afin de couvrir également les travailleurs indépendants et d'ajouter les qualificatifs de „non désiré“, „dégradant“ et „offensant“ à la description du comportement susceptible de constituer un harcèlement sexuel afin que la définition soit conforme à celle de la directive à transposer.

Suite à l'avis complémentaire du Conseil d'Etat qui juge inapproprié de compléter le Code du travail par des dispositions concernant les travailleurs indépendants, la commission a proposé une deuxième version amendée dans laquelle l'expression „à l'occasion des relations de travail“ est réintroduite.

Article 8, 4° (article 3 du projet de loi initial)

Cet article n'appelle pas d'observation particulière.

Article 8, 5°

Il est renvoyé au commentaire de l'article L. 241-1.

Article 8, 6°

Cet article qui complète l'article L. 252-2 du Code du travail consacre formellement en droit national l'exception à l'interdiction de toute distinction sur base de l'âge prévue dans la directive spécifiquement pour les régimes complémentaires de pension.

Le texte initial proposé par la Commission par amendement parlementaire a été précisé suite à l'avis du Conseil d'Etat qui craint un abaissement du niveau de protection contre la discrimination accordé jusqu'ici et qui considère que la dérogation prévue ne pourra jouer qu'en cas de justification objective et raisonnable. La commission partageant l'idée que cette dérogation ne pourra jouer qu'en cas de justification objective et raisonnable a repris cette condition libellée en termes identiques à ceux employés par le Conseil d'Etat, sous réserve de son intégration syntaxique correcte dans le texte en question.

Articles 8, 7° et 8, 8°

Ces articles introduits par amendements parlementaires ont pour objet de redresser certaines erreurs matérielles dans le Code du travail plus précisément dans l'article L. 253-2 et dans l'article L. 327-1. Ces amendements n'ont suscité aucune observation de la part du Conseil d'Etat.

Article 9 (article 4 du projet de loi initial)

Cette modification apportée à la loi du 14 mars relative au congé d'accueil et implicitement à l'article L. 354-57 du Code du travail s'impose du fait que la directive prescrit aux Etats membres de faire accompagner les droits accordés en matière de congé de paternité ou d'adoption des mêmes garanties que celles accordées au congé de maternité.

Article 10 (article 5 du projet de loi initial)

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

Dans son avis du 19 juin 2007, le Conseil d'Etat considère que le simple renvoi analogique aux articles du Code du travail prévu dans le texte gouvernemental pourrait aboutir à des incohérences qui mettent en danger la sécurité juridique. Il estime sous peine d'opposition formelle qu'il y a lieu d'intégrer parallèlement aux modifications du Code du travail des dispositions analogues dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

La Commission sur base d'une proposition du Ministère de la Fonction publique a donc amendé le texte en ce sens.

Article 11

Le nouvel article 11 tient compte de l'opposition formelle du Conseil d'Etat concernant la nécessité de couvrir également les fonctionnaires communaux en matière de dispositions d'égalité de traitement entre hommes et femmes. La même approche que celle pour la couverture des fonctionnaires de l'Etat a été retenue et le texte a été amendé en ce sens en concertation étroite avec les services compétents du Ministère de l'Intérieur.

Article 12

L'article 12 modifie la loi du 28 novembre 2006 à différents niveaux.

Le point 1 de l'article 12 introduit une possibilité de dérogation à l'interdiction générale de toute distinction sur base de l'âge et de l'handicap en matière de contrats d'assurance.

Cette dérogation qui a été proposée par la Commission du Travail et de l'Emploi par un amendement parlementaire a fait l'objet de réserves de la part du Conseil d'Etat qui a estimé qu'elle ne devrait jouer qu'en cas de justification objective et raisonnable. La commission partageant l'idée du Conseil d'Etat a par conséquent intégré cette condition libellée en termes identiques à ceux employés par le Conseil d'Etat dans le texte tel qu'elle l'avait proposé initialement.

Le point 2 de l'article 12 a pour objet de réintégrer dans le domaine de compétences du Centre pour l'égalité de traitement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, cette notion ayant disparu au cours de l'instruction du texte en question.

Quant au point 3 de l'article 12, il redresse, suite à une suggestion du Conseil d'Etat, une erreur matérielle figurant dans l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006 à savoir la référence erronée à l'article 18.

Article 13

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

Le Conseil d'Etat, tout en se déclarant d'accord avec une telle proposition, suggère néanmoins de faire figurer ce nouvel article 13 sous un chapitre 3 nouveau au lieu de modifier l'intitulé du chapitre 2 par l'ajout des termes „et diverse“.

La commission reprend cette proposition.

*

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

*

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

PROJET DE LOI

portant

- 1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
- 2. modification du Code du travail;**
- 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant**
 - 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
 - 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 - 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 - 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
 - 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. Disposition particulière

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

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

Section 3. Voies de recours et application du droit

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

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

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

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

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

Section 4. Disposition finale

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

Chapitre 2 – Dispositions modificatives

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

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

„Chapitre Premier – Principe de l'égalité de traitement

Section 1. Définitions et champ d'application

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

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

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

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

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

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

Art. L. 241-2. Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Livre premier du Code du travail en ce qui concerne:

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

Section 2. Dispositions particulières

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

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

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

Section 3. Voies de recours et application du droit

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

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

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

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

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

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

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

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail

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

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

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

Section 4. Dispositions finales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'élément intentionnel du comportement est présumé.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Le paragraphe 3 est remplacé comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4° L'article 10 est modifié comme suit:

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

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

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

5° L'article 36 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4° L'article 12 est modifié comme suit:

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

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

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

5° L'article 47 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

est modifiée comme suit:

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

„Le point h) ci-dessus ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agit de l'âge et de l'handicap et à condition que la dérogation soit objectivement et raisonnablement justifiée.“

2° L'article 9 prend la teneur suivante:

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

3° L'article 10 se lira comme suit:

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

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

Chapitre 3 – Disposition finale

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

Luxembourg, le 22 avril 2008

Le Rapporteur,
Ali KAES

Le Président,
Marcel GLESENER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5687/16

N° 5687¹⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(6.5.2008)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 30 avril 2008 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant

1. **transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;**
2. **modification du Code du travail;**
3. **modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
4. **modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
5. **modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
6. **modification de la loi du 28 novembre 2006 portant**
 1. **transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
 2. **transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 3. **modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
 4. **modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
 5. **modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 30 avril 2008 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 19 juin 2007, 11 décembre 2007 et 18 mars 2008;

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 6 mai 2008.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

5687



RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 70

26 mai 2008

Sommaire

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES

Loi du 13 mai 2008 portant

1. transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
2. modification du Code du travail;
3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;
4. modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
5. modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
6. modification de la loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en 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 **962**