

**N° 5583<sup>6</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

**PROJET DE LOI****modifiant**

- 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

\* \* \*

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

(19.10.2006)

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

\*

**1. ANTECEDENTS**

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

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

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

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

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

\*

**2. LA GENESE DU PROJET DE LOI**

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

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

Le Traité d'Amsterdam a instauré de nouveaux pouvoirs de l'Union européenne, notamment celui de suspendre de ses droits un Etat membre qui porterait atteinte aux principes de liberté, de démocratie, de respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de l'Etat de droit. Il a également été introduit un article 13 en vertu duquel le Conseil de l'Union européenne est désormais compétent pour prendre les mesures nécessaires afin de lutter contre toutes les formes de discriminations. Grâce à ce Traité, l'Union européenne dispose d'une véritable base juridique qui lui permet de développer une politique efficace de lutte contre les discriminations.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. LES GRANDES LIGNES DU PROJET DE LOI

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

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

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

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

#### 3.1. Le champ d'application *ratione materiae*

Le projet de loi interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie. S'y ajoute l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe ou par référence à l'état matrimonial ou familial.

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

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

#### 3.2. Définition du concept de discrimination

Le projet de loi vise à s'attaquer aussi bien à la discrimination directe qu'à la discrimination indirecte en reprenant les définitions des directives. On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur base de l'un des motifs de discrimination susmentionnés, alors qu'une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à une autre personne pour les mêmes motifs que ceux invoqués précédemment, et sans que ce critère ou cette pratique ne puisse être objectivement justifié par un objectif légitime et que la réalisation de cet objectif implique des moyens appropriés et nécessaires.

#### 3.3. Inclusion du harcèlement dans le dispositif légal

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

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

### 3.4. Actions positives

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

### 3.5. Régime dérogatoire

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

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

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

Elles ne sont cependant justifiées que pour autant

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

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

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

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

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

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

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

Le projet de loi étend les missions de la représentation du personnel en y ajoutant le droit d'engager, pour le compte du plaignant ou à son appui, une procédure devant les juridictions civiles ou administratives pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes. La représentation du personnel ne pourra exercer par la voie principale les droits reconnus à la victime qu'avec l'accord exprès de celle-ci, dès lors que les faits incriminés ont été commis envers un ou des fonctionnaires individuellement.

\*

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

## 4. TRAVAUX PARLEMENTAIRES

### 4.1. Avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics

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

### 4.2. Avis du Conseil d'Etat

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

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

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

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

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

\*

## 5. COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

### *Intitulé du projet*

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

### *Article I*

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

#### *1. Intitulé du chapitre 1er*

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

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

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

## 3. Article 1bis nouveau

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

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

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

## 4. Article 1ter nouveau

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

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

## 5. Article 10

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

## 6. Article 36

Afin de transposer l'article 7 (2) de la directive 2000/43/CE et l'article 9 (2) de la directive 2000/78/CE le texte proposé confère à la représentation du personnel le droit d'engager, pour le compte du plaignant ou à son appui, une procédure devant les juridictions civiles ou administratives pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes.

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

## 7. Article 44

Pour les auteurs du projet ce texte „tient compte du fait que la crainte de représailles est parmi les principales raisons pour lesquelles nombre de victimes d'une discrimination au sens du présent projet subissent en silence“.

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

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



Le même principe est rendu applicable aux personnes qui apportent leur témoignage sur les actes de discrimination. En effet, les témoins, souvent des collègues de travail de la victime, doivent également être protégés alors que leur témoignage risque de les exposer aux mêmes rétorsions que la victime.

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

## *Article II*

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

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

## *Article III*

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

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

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

\*

## **6. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION**

### **PROJET DE LOI**

#### **modifiant**

- 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**
- 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

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

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

„[...] et dispositions générales“

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

- a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

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

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

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

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

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

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

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

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

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



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

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

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

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

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

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

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.“

6. L'article 36 est complété comme suit:

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

„– d'exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.“

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

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

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

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

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

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

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

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

„[...] et dispositions générales“

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

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

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

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

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

„1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

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

- c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er ci-dessus;
- d) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

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

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

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

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

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires."

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

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

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

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

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

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

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

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

„Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant."

6. L'article 47 est complété comme suit:

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

„– à exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.“

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

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

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

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

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

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

Luxembourg, le 19 octobre 2006

*Le Rapporteur,*  
Paul-Henri MEYERS

*Le Président,*  
Lucien THIEL

