

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 désresponsabilise 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

