

N° 5518⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant

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

* * *

SOMMAIRE:

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

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

*

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

(31.5.2006)

Monsieur le Président,

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

Amendement 1 (Article 2, paragraphe (3))

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

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

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

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

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

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

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

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

Amendement 2 (Article 4, paragraphe (2))

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

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

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

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

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

Amendement 3 (Article 6, paragraphe (2))

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

Amendement 4 (Article 7)

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

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

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

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

Le premier alinéa prendra donc la teneur suivante:

„Art. 7.– (ancien 11) Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.“

- 2) Au 4e alinéa, l'expression „le travailleur tel qu'il est défini à l'article 4 de la présente loi“ est remplacée par la définition empruntée à la législation sur les contrats collectifs et le texte prendra donc la teneur suivante:

„En cas de résiliation du contrat de travailleur, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.“

Amendement 5 (article 8)

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

Amendement 6 (article 15)

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

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

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

Amendement 7 (article 16 nouveau)

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

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

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

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

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

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

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

Amendement 8 (article 23)

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

*

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

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

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI 5518

portant

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

(Les amendements parlementaires sont soulignés)

Chapitre 1er – Dispositions générales

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

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

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;

- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

(2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

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

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

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

Chapitre 2 – Dispositions particulières

Art. 4.– (1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1, paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

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

Art. 5.– Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 6.– (1) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er, paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures

visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

Chapitre 3 – Défense des droits et voies de recours

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

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

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

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe (4) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

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

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

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

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

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime

d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

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

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

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Chapitre 4 – Centre pour l'égalité de traitement

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

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

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

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

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

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 5 – Dispositions modificatives

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

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

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

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

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

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

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

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

„L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

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

(2) L'article 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les dispositions suivantes:

„La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires.“

Chapitre 6 – *Disposition abrogatoire et finale*

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

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

