

N° 5518⁵**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**

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(22.5.2006)

Par ses lettres du 15 novembre 2005, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu solliciter l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi sous rubrique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont commenté le projet de loi No 5249 transposant 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, modifiant les articles 3 et 7 de la loi du 12 septembre 1991 sur les travailleurs handicapés et abrogeant l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum dans un avis commun du 20 septembre 2004 dû à l'importance de ce projet de loi pour les entreprises et à l'intérêt commun qu'ont les deux chambres professionnelles en la matière.

L'enchaînement logique des prises de positions des deux Chambres patronales appelle qu'elles rendent également un avis commun sur le projet de loi sous avis.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Dans son avis du 7 décembre 2004, le Conseil d'Etat proposait d'unifier les projets de loi initiaux qui présentent de nombreuses analogies notamment en ce qui concerne la définition du concept de discrimination, les actions positives, la charge de la preuve et d'intégrer tous les motifs de discrimination dans un seul texte de loi.

Le projet de loi sous avis fusionne donc dans un texte unique le projet de loi No 5249 précité et le projet de loi No 5248 dont l'objet était de transposer la directive 2000/43 /CE du Conseil relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique,

projet de loi dont les deux chambres patronales n'avaient d'ailleurs initialement pas été saisies pour avis.

Si les deux Chambres patronales sont en mesure d'approuver la fusion des deux projets de loi qui contribuera à la création d'un cadre juridique plus cohérent voire plus transparent, elles s'interrogent cependant sur la place que cette loi occupera dans le Code du travail dont le champ d'application *ratione materiae* se limite aux seules relations de travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent par ailleurs de constater que des points identifiés comme étant inacceptables dans leur avis commun du 20 septembre 2004 ont été maintenus dans le texte actuellement sous avis.

Il en est ainsi des observations que les Chambres patronales avaient relevées à propos des définitions du harcèlement et des traitements discriminatoires ainsi que de l'institution de voies de recours spéciales en faveur des associations sans but lucratif et des organisations syndicales dans l'hypothèse d'inégalités de traitement sur le lieu du travail.

Les deux Chambres patronales voudraient à cet égard relever l'obligation du législateur d'émettre des règles juridiques claires et précises garantissant leur application juste et équitable. Elles ne sauraient en ce sens adhérer à la proposition de définition du harcèlement dont la formulation vague et générale risque d'ouvrir la porte à des plaintes et à des recours abusifs, ni accepter la proposition de définition des traitements discriminatoires visés par le texte sous avis.

En effet, cette définition vise tout traitement inégalitaire fondé non seulement sur la religion, les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle mais également sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée de la victime à une race ou ethnique. Les deux Chambres patronales se doivent de constater que le présent projet de loi dépasse clairement le cadre tracé par les directives en ce qu'il retient comme motif de discrimination l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une race ou une ethnique. Elles sont d'avis que cette extension risque de créer de multiples désagréments au sein de l'entreprise et demandent par conséquent aux auteurs du présent projet de loi de ne pas aller au-delà de ce qui est prévu par les directives, d'autant plus que cette notion n'est censée refléter uniquement l'esprit du raciste et n'est pas conforme à la réalité.

Les deux Chambres patronales voudraient du reste souligner leur opposition formelle à l'institution d'actions judiciaires en faveur des organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres. L'institution de ce type d'actions judiciaires dépasse en effet très clairement le cadre tracé par la directive 2000/78/CE et plus particulièrement le cadre de l'article 9 paragraphe 2 de cette directive. Elles se doivent par ailleurs de relever tant le caractère relatif des décisions de justice luxembourgeoises qui ne lient que les seules parties à l'instance présentant un intérêt personnel et direct à agir que le pouvoir du juge qui ne saurait prendre des décisions ayant un effet général sous peine d'empiéter sur le pouvoir législatif ou encore le principe de droit procédural luxembourgeois selon lequel nul ne plaide par procureur pour conclure que ce type d'actions judiciaires n'est pas compatible avec le système juridique luxembourgeois. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leur ressortissants, ne peuvent approuver les dispositions du projet de loi sous avis et demandent un remaniement en profondeur suivant les remarques faites dans le cadre du présent avis.

*

2. COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1

Paragraphe (1):

Le premier paragraphe définit le principe de l'égalité de traitement comme étant „l'absence de 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 ethnique“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent de constater que cette définition va plus loin que les directives en ce qu'elle vise tout traitement inégalitaire fondé sur l'appartenance ou non, vraie ou supposée de la victime à une race ou ethnique. Les deux Chambres patronales ne peuvent marquer leur accord à cette extension et renvoient à leurs remarques faites dans les considérations générales.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe détermine le concept de discrimination. Il fait une distinction entre discrimination „directe“ et „indirecte“. La discrimination directe consiste à traiter une personne 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 des motifs visés au paragraphe (1) de l'article 1er; la discrimination indirecte par contre existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour certaines 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 ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que la délimitation entre discrimination directe et indirecte devra être relevée de façon plus nette et que la notion de „apparemment neutre“, qui est jugée beaucoup trop vague, devra être rendue plus claire. Elles renvoient à leurs remarques faites dans leur avis commun du 20 septembre 2004 et réitèrent leurs remarques faites au paragraphe précédent.

Paragraphe (3):

Le présent paragraphe intègre la notion générale de „harcèlement“ et dispose que *„nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et le harcèlement moral, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (...), lorsqu'un comportement indésirable (...) 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“*.

Les deux chambres proposent de redéfinir la notion du harcèlement. Elles tiennent à souligner qu'une conduite ou un agissement de l'employeur ou d'un autre salarié, éprouvé par un salarié comme portant atteinte à sa dignité ou à sa santé psychique, n'est pas forcément ressenti de la même façon par un autre salarié de l'entreprise. Dès lors, les deux chambres estiment à cet égard que les agissements litigieux pouvant survenir au sein de l'entreprise devront être analysés en prenant comme référence une personne mentalement saine et équilibrée (appréciation „in abstracto“).

Dans ce même ordre d'idées, et afin de protéger l'employeur ou tout autre salarié de l'entreprise contre des accusations abusives et notamment dans le but de délimiter les actes constitutifs de harcèlement contre les corrections, les avertissements ou les mises en garde répétitives dûment justifiés, appropriés et nécessaires à l'exécution correcte du contrat de travail par le salarié et indispensables pour le bon fonctionnement de l'entreprise, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que les agissements caractérisant le harcèlement devront nécessairement être accomplis de mauvaise foi, et ne pas être justifiés par les impératifs et les nécessités de l'exécution du contrat de travail.

Au cas où le paragraphe (3) définissant le harcèlement serait maintenu dans sa teneur actuelle, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner que la preuve du harcèlement devra être rapportée de manière objective. Elles relèvent à ce titre que seuls des agissements répétitifs et systématiques sauront objectivement être qualifiés de harcèlement. Dès lors, eu égard aux considérations qui précèdent, les deux chambres proposent de définir le „harcèlement“ comme *„toute conduite qui n'est pas justifiée par les impératifs et les nécessités de l'exécution du travail par le travailleur, qui par sa répétition et par sa systématisation porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique, sociale ou physique d'une personne mentalement saine et équilibrée“*.

Finalement, elles souhaitent relever une erreur matérielle dans l'article 2 paragraphe 3 qui fait référence aux dispositions spécifiques existant en matière de harcèlement moral. Or, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner que le harcèlement moral n'est jusqu'à l'heure actuelle pas réglementé en droit national. Par conséquent, elles demandent de modifier le début du paragraphe 3 de l'article 2, qui dispose que *„nonobstant les dispositions spécifiques relatives notamment au harcèlement sexuel et le harcèlement moral, ...“*, de la manière suivante: *„nonobstant les dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel ...“*.

Paragraphe (4):

Ce paragraphe, qui prévoit que le fait d'enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) de l'article 1, est considéré comme une discrimination. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réitèrent leurs remarques faites au paragraphe (1).

Article 2

Le présent article détermine le champ d'application de la loi.

Paragraphe (1):

Ce paragraphe prévoit que le projet de loi s'applique à toutes les personnes physiques ou morales, qu'elles relèvent du secteur public ou privé, y compris les organismes publics.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que le projet de loi sous avis vise également le secteur public, conformément à ce qui est prévu par les deux directives à transposer. Les deux Chambres patronales peuvent approuver cette disposition qui garantit une égalité de traitement de tous devant la loi.

Les deux Chambres patronales prennent également note du fait que les personnes morales et les organismes publics tombent sous le champ d'application du présent projet de loi, ce qui implique qu'ils peuvent voir engager leur responsabilité pénale conformément aux articles 454 et suivants du Code pénal. Or, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner qu'il existe en droit national le principe de l'irresponsabilité pénale des personnes morales. Il faut donc toujours rechercher la ou les personnes physiques au sein de la personne morale ou de l'organisme public qui a (ont) commis l'infraction.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le fait de viser les personnes morales et les organismes publics en tant que tel est juridiquement incorrect et demandent par conséquent de modifier le texte de la façon suivante: „La présente loi s'applique à toutes les personnes physiques du secteur public et privé.“

Paragraphe (1) points a) et b):

Ces paragraphes ne suscitent pas d'observations particulières.

Paragraphe (1) point c):

Le présent paragraphe fait référence aux conditions d'emploi et de travail ainsi qu'aux conditions de licenciement et de rémunération.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur le bien-fondé de l'intégration des conditions de licenciement et de rémunération dans le présent projet de loi, alors que la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, la loi modifiée du 12 mars 1973 sur le salaire social minimum ainsi que le règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, respectivement les conventions collectives existant dans certains secteurs d'activité, contiennent des dispositions suffisamment protectrices pour le salarié.

Paragraphe (1) point d):

Ce paragraphe ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Paragraphe (1) points e) à h):

Les paragraphes en question, qui visent également la protection sociale, la sécurité sociale, les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation ainsi que l'accès aux biens, services et la fourniture de biens et services mis à la disposition du public, ne donnent pas lieu à des observations particulières.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe qui prévoit que la différence de traitement fondée sur la nationalité ainsi que les conditions d'entrée, de séjour et de l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national ne tombent pas sous le champ de la présente loi, ce qui trouve l'approbation de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Paragraphe (3):

Le présent paragraphe exclut les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires du point a) paragraphe (1) qui traite des conditions d'accès à l'emploi et des conditions de recrutement. Ces personnes sont donc soumises à un régime spécial en ce qui concerne les conditions de recrutement.

Cet article ne suscite pas d'observations particulières.

Article 3

L'article en question qui prévoit que des mesures spécifiques („actions positives“) peuvent être maintenues ou adoptées afin de prévenir ou de compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1 paragraphe (1) trouvent l'approbation de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Article 4

Cet article transpose les dispositions spécialement applicables au domaine du travail et de l'emploi contenues dans la directive 2000/78/CE. Sont d'une part, visés les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé, d'autre part, les stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi comportant un travail et/ou une formation en entreprise relevant d'un des deux statuts susmentionnés et finalement les travailleurs indépendants en ce qui concerne les conditions d'accès aux activités non salariées.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers prennent note que le secteur public, par opposition à ce qui est prévu par la directive, est exclu du champ d'application du chapitre II intitulé „Champ d'application des dispositions spéciales“ au motif que la transposition de la directive est assurée par le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent approuver cette disposition sous condition que le texte de transposition susmentionné reprenne les mêmes garanties que le présent projet de loi afin d'assurer l'égalité de tous devant la loi. Elles tiennent pourtant à relever que 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 s'applique au secteur privé ainsi qu'au secteur public. A ce titre, les deux Chambres patronales s'interrogent sur la raison d'être 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 de travail alors que le présent article vise à couvrir le champ d'application de cette loi.

Article 5

Cet article autorise une différence de traitement lorsqu'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, à condition toutefois que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Il en est de même des différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions d'une personne dans le cas des activités professionnelles d'églises et autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, sous réserve toutefois que 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.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers trouvent que ces dispositions sont appropriées en l'occurrence et elles rencontrent leur approbation.

Article 6

Cet article a trait aux différences de traitement fondées sur l'âge, à condition qu'elles soient, d'une part, objectivement et raisonnablement justifiées et que, d'autre part, les moyens pour réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Cet article ne suscite pas d'observations particulières.

Article 7

Le présent article traite des mesures spécifiques afin de faciliter et de sauvegarder voire d'encourager l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires.

Article 8

L'article en question consacre 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, devant

les juridictions civiles ou administratives pour assurer un niveau de protection plus efficace des victimes.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se prononcent formellement contre ce paragraphe. Elles craignent que cette disposition ne contribue à augmenter le nombre des recours abusifs contre l'employeur.

La „victime“, au lieu d'engager personnellement une action judiciaire, engendrant des frais considérables suite à l'intervention d'un avocat, s'adresse alors plutôt à une association sans but lucratif, pour que celle-ci agisse pour son compte. Dès lors, le présent article encouragera la „victime“, notamment pour des raisons de frais à engager, à traduire son employeur de façon systématique devant les tribunaux, par l'intervention d'une association sans but lucratif, intervenant pour le compte du plaignant. Pour cette raison, cette disposition constitue une insécurité juridique supplémentaire pour l'employeur.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à souligner que l'intérêt personnel et direct, indispensable pour pouvoir agir en justice, n'existerait pas dans le chef de l'association sans but lucratif, encline à agir pour le compte de la „victime“. A ce titre, plusieurs questions se posent, notamment quelles sont les conditions de recevabilité de ces demandes? Qui sera partie à l'instance? A qui profitera le jugement? D'autant plus, elles tiennent à relever le principe valant en droit de procédure suivant lequel *nul ne plaide par procureur*.

Article 9

Cet article consacre, d'une part, le 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, et, d'autre part, le droit d'action des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Les deux Chambres patronales s'opposent avec véhémence à l'article sous rubrique qui dépasse le cadre tracé par la directive 2000/78/CE précitée. L'article 9 de la directive qui organise les voies de recours ne prévoit en effet pas la mise en œuvre d'actions judiciaires par les organisations syndicales dans l'intérêt collectif de leurs membres. Elles se réfèrent pour le reste aux arguments développés dans les considérations générales et elles demandent en conséquence la suppression pure et simple de l'article sous avis.

Article 10

Le présent article instaure un partage de la charge de la preuve.

Quand une personne, qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination au sens de la présente loi, il revient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

La partie demanderesse doit donc établir c'est-à-dire prouver des faits constituant soit une discrimination directe, soit une discrimination indirecte au sens de l'article 1 paragraphe (1) du projet de loi.

La partie défenderesse doit alors prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement, notamment en prouvant que des raisons objectives, non liées aux motifs énumérés à l'article 1 paragraphe (1), justifient la différence de traitement.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'accepter cette disposition, à condition que l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une violation du principe de l'égalité de traitement ne se limite pas à la simple constatation que l'employeur n'a pas donné de suite favorable à une demande du salarié.

Il incombera évidemment aux juridictions d'interpréter au cas par cas les dispositions précitées et notamment de circonscrire la nature des faits qui peuvent leur permettre de conclure à cette présomption simple de discrimination.

Article 11

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 discrimination, ni en réaction à une plainte.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que l'idée de base contenue dans 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 les textes des directives. 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, elles demandent aux auteurs du présent projet de loi de reprendre la formulation de la directive, à savoir:

„Le travailleur ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une plainte formulée (...)“.

Article 12

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent qu'approuver cet article qui déclare nulles et non avenues les dispositions qui se trouvent dans des contrats de travail ou conventions collectives et qui sont contraires au principe de l'égalité de traitement.

Article 13

Paragraphe (1)

Le paragraphe en question traite des dispositions pénales et modifie l'article 454 du Code pénal en précisant que toute distinction directe ou indirecte opérée entre les personnes physiques ou morales à raison des différents motifs énumérés à l'article 1 paragraphe (1) constitue une discrimination. Les deux chambres constatent que l'âge est ajouté comme motif de discrimination. En outre, il élargit le concept de discrimination en visant tant la discrimination directe qu'indirecte. A ce titre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers renvoient à leurs remarques faites sous l'article 1 paragraphe (2).

Paragraphe (2)

Le présent paragraphe qui modifie le paragraphe 7 de l'article 457 du Code pénal ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Paragraphes (3) et (4)

Ces paragraphes ne suscitent pas d'observations particulières.

Article 14

L'article en question complète la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'ont pas d'observations particulières à formuler à cet égard.

Article 15

Le présent article abroge l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum.

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Article 16

Cet article donne compétence à l'Inspection du Travail et des Mines de veiller à l'application correcte de l'article 2 paragraphe (1), points a), b), c) et d) et des articles 4 à 7 du présent projet de loi. Il ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Article 17

Le présent article transpose l'article 13 de la directive 2000/43/CE qui impose aux Etats membres de l'Union européenne la mise en place d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. L'institut prévu par le présent projet de loi prend la dénomination de „Centre pour l'égalité de traitement“. L'article sous rubrique ne suscite pas d'observations particulières.

Article 18

L'article en question délimite le champ des missions du Centre pour l'égalité de traitement qui est compétent non seulement pour les discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique mais également des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se doivent de constater que le présent article élargit le champ des missions du Centre aux motifs de discrimination prévus par la directive 2000/78/CE. Les deux chambres s'opposent à l'extension des pouvoirs dudit Centre, d'autant plus que la directive 2000/78/CE n'impose pas la mise en place d'un tel Centre.

Article 19

Cet article décrit les moyens dont dispose le Centre pour l'égalité de traitement pour promouvoir l'égalité de traitement.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent que le mot „notamment“ soit enlevé et propose de rédiger cet article de la façon suivante:

- „Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut:
- publier des rapports, émettre des avis...
 - ...
 - ...“.

Articles 20 à 24

Ces articles ne donnent pas lieu à des commentaires.

Article 25

Le présent article prévoit qu'en cas de crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat non membres du Centre.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que la notion de „crédits budgétaires disponibles“ est jugée trop vague. Elles demandent par conséquent, pour des raisons de gestion budgétaire stricte, que les crédits budgétaires disponibles soient définis de façon précise et soient affectés à un article budgétaire spécifique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants, ne peuvent approuver les dispositions du projet de loi sous avis et demandent un remaniement en profondeur suivant les remarques faites dans le cadre du présent avis.