

N° 5249³**CHAMBRE DES DEPUTES**2^{ème} Session extraordinaire 2004

PROJET DE LOI

portant

1. 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;
2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés;
3. 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**

(20.9.2004)

Par ses lettres du 3 novembre 2003, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi sous rubrique.

Compte tenu de l'importance de ce projet de loi pour les entreprises et de l'intérêt commun qu'ont les deux chambres professionnelles en cette matière, elles ont décidé de commenter le projet de loi dans un avis commun.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

L'objectif principal de la directive 2000/78/CE, que le projet de loi entend transposer, consiste à mettre en place un cadre général afin d'assurer le respect de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail entre personnes de l'Union Européenne, quels que soient leur religion, leurs convictions, leur handicap, leur âge ou leur orientation sexuelle.

Par référence à la directive 2000/78/CE, la lutte contre les discriminations constitue un défi majeur pour l'Union Européenne qui est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Par ailleurs, l'emploi et le travail représentent un cadre essentiel pour garantir l'égalité des chances et contribuent, dans une large mesure, à la participation des citoyens à la vie économique, sociale et culturelle.

Par rapport au sujet de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, plusieurs remarques fondamentales s'imposent aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers.

Au Luxembourg, comme dans les autres Etats membres européens, les PME/PMI représentent la grande majorité des acteurs économiques implantés au niveau local voire régional. Souvent il s'agit en l'occurrence d'entreprises familiales, occupant moins de 10 personnes. Ces structures se caractérisent prioritairement par des relations sociales étroites entre travailleurs occupés, où le chef d'entreprise est en principe directement impliqué dans tout ce qui touche aux aspects socio-économiques, et plus particulièrement la gestion des ressources humaines.

Le rôle du chef d'entreprise ainsi que celui du personnel-cadre est déterminant dans la mesure où ils agissent quotidiennement dans un esprit de responsabilité sociale favorisant l'entente et la résolution de conflits par l'intermédiation informelle.

Dès lors, il importe que le Gouvernement tienne compte des réalités sur le terrain et considère à sa juste valeur le rôle de stabilisateur social exercé par les entités économiques de taille réduite dans un contexte de globalisation et d'internationalisation en évolution rapide, qui concerne cependant prioritairement les grandes entreprises.

Compte tenu de ces remarques, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent aux auteurs du présent projet de loi de reconsidérer certaines dispositions contenues dans le texte sous avis et de solutionner, dans la mesure où la directive permet une transposition en tenant compte des considérations socio-économiques d'un Etat membre, les points à problèmes.

Mise à part la transposition de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les auteurs du projet de loi sous rubrique précisent à l'exposé des motifs que le Gouvernement compte également intégrer la notion de „race et d'origine ethnique“, contenue dans la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dans la liste des motifs de discrimination définis en rapport avec le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En général, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à préciser qu'elles s'opposent à cette extension des motifs, alors qu'il existe un autre projet de loi (No 5248) transposant la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dont les deux chambres professionnelles patronales n'ont pas été saisies.

Plusieurs autres éléments ont encore été identifiés comme étant inacceptables, à savoir:

- la définition de la discrimination indirecte: Aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, cette définition est trop vague. Il y aurait lieu de clarifier davantage ce qu'il faut comprendre par cette notion (article 1 paragraphe 1);
- la définition du „harcèlement“: La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconiseraient que la notion de harcèlement ne soit pas intégrée dans le présent projet de loi. A titre subsidiaire, elles critiquent la définition du harcèlement, telle qu'elle a été retenue, comme n'étant pas fondée sur des critères objectifs (article 1 paragraphe 3);
- les voies de recours prévues par le projet de loi: La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers marquent leur désaccord avec les dispositions du texte, qui prévoient des voies de recours spécifiques dans le chef des organisations syndicales (article 6);
- le principe du renversement de la charge de la preuve: les deux chambres s'opposent formellement au principe du renversement de la charge de la preuve, qui à leurs yeux entraînera une augmentation non négligeable de procès vexatoires (article 7);
- les dispositions pénales prévues par le projet de loi: Le renvoi au projet de loi No 5248, en ce qui concerne l'application des sanctions pénales, pose problème aux yeux de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (article 10).

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

L'article en question transpose les articles 1 et 2 de la directive 2000/78/CE.

Paragraphe (1):

Le premier paragraphe définit le principe de l'égalité de traitement comme étant „l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de travail, fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique“.

En intégrant la notion de „race et d'origine ethnique“, propre à la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, dans les définitions, le présent projet de loi va plus loin que la directive 2000/78/CE.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à l'intégration de la notion de „race et d'origine ethnique“ dans la définition des motifs de discrimination prévus dans le présent projet de loi, couvrant ainsi un amalgame de toute sorte de discriminations à part le harcèlement sexuel, régi par la loi du 26 mai 2000. Par ailleurs, les deux chambres tiennent à rendre les auteurs du présent projet de loi attentifs au projet de loi No 5248 dont l'objectif consiste à transposer la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Elles insistent à ce que le principe de non-discrimination quant à la race et à l'origine ethnique soit réglementé exclusivement dans un texte à part, aux motifs que, d'une part, les notions de „race et d'origine ethnique“ ne sont pas visées par la directive 2000/78/CE et que, d'autre part, le champ d'application de la directive 2000/78/CE, par opposition à la directive 2000/43/CE, est limité aux relations de travail.

Les deux chambres sont d'avis que le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique fait partie des droits de l'homme, droits qui d'ailleurs doivent toujours être respectés, non seulement en matière d'emploi et de travail, d'où la raison de réglementer cette matière dans un texte à part. Par ailleurs, les dispositions du projet de loi No 5248, sanctionnées pénalement, ont une vocation générale et s'appliqueront de toute façon également aux relations de travail.

Paragraphe (2):

Ce paragraphe détermine le concept de discrimination et reprend presque intégralement les dispositions de la directive.

Une distinction est faite 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 d'un des motifs évoqués 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 par rapport à d'autres.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que la délimitation entre discrimination directe et discrimination 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.

En fait, les notions, telles que définies au présent paragraphe, créent une insécurité juridique pour l'employeur et restent entachées d'un caractère subjectif que les deux chambres jugent inacceptable pour leurs ressortissants. Ainsi, il se peut que l'employeur prenne une décision qui lui paraît neutre, mais qui ne sera pas ressentie comme telle par certaines catégories de salariés. L'employeur risquera de se voir traduire en justice sur base d'une interprétation erronée d'une définition trop vague.

Paragraphe (3):

Le présent paragraphe intègre la notion générale de „harcèlement“ et dispose que „*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*“.

A titre principal, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se prononcent contre l'intégration de toute notion de harcèlement dans le présent projet de loi. Elles préconiseraient plutôt une démarche consistant, d'une part, à s'attaquer aux racines du mal en mettant l'accent sur la sensibilisation, la prévention et la médiation et, d'autre part, à faire appel à la responsabilité des partenaires sociaux plutôt que de légiférer en la matière.

A titre subsidiaire, 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 harcèle-

ment 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.

Toujours à titre subsidiaire, au cas où le paragraphe (3) définissant le harcèlement serait maintenu, malgré l'opposition de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, elles 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 motivée par la mauvaise foi, 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*“.

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 voudraient réitérer leurs critiques énoncées au paragraphe (1).

Article 2

Paragraphe (1):

Ce paragraphe délimite le champ d'application de la présente loi aux travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis et personnes bénéficiant d'une mesure en faveur de l'emploi comportant un travail et/ou une formation en entreprise.

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 de la présente loi au motif que le projet de réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat englobe des dispositions contre la discrimination en matière d'emploi et de travail en ce qui concerne le secteur public.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers peuvent approuver cette disposition sous condition que le projet de loi No 5149 déterminant les conditions et les modalités de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat 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.

Paragraphe (1) point a):

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

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à soulever que les activités non salariées ne sont pas visées par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Les deux chambres sont donc d'avis que ces activités ne doivent pas tomber sous le champ d'application de la présente loi, lequel ne devrait concerner que les personnes visées au paragraphe (1) du présent article.

Paragraphe (1) point b):

Ce paragraphe ne suscite pas d'observations particulières.

Paragraphe (1) point c):

Le paragraphe sous rubrique 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 (2):

Ce paragraphe 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 paragraphe en question, qui exclut également du champ d'application de la présente loi, les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés ainsi que les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale, ne donne pas lieu à des observations particulières.

Article 3

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 4

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 5

L'article 5 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 6

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers constatent que l'article 9 paragraphe (1) de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, prescrivant la mise en place de procédures judiciaires et/ou administratives voire de conciliation accessibles à toutes personnes, n'a pas été transposé, au motif que de telles procédures existent déjà en droit national.

Les deux chambres saluent l'existence de telles procédures en droit national, mais elles souhaitent néanmoins que les auteurs du présent projet de loi donnent plus de précisions sur les procédures visées.

Paragraphe (1):

Le paragraphe 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 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. Cette disposition entraînera une augmentation non négligeable de procès abusifs. La victime, au lieu d'engager personnellement une action judiciaire, engendrant des frais considérables suite à l'intervention d'un avocat, s'adresse plutôt à une association sans but lucratif, pour que celle-ci agisse pour son compte. Le fait de pouvoir épargner de l'argent encouragera la victime à traduire son employeur plus vite devant les tribunaux. Cette disposition constitue une insécurité juridique supplémentaire pour l'employeur.

D'autant plus, l'intérêt personnel et direct, indispensable pour pouvoir agir en justice, n'existerait pas.

Paragraphes (2) et (3):

Ces paragraphes consacrent, 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 s'opposent avec véhémence aux deux paragraphes sous rubrique et demandent aux auteurs du présent projet de loi de supprimer les paragraphes (2) et (3).

Article 7

Cet article prévoit le renversement 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 Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se prononcent formellement contre le principe du renversement de la charge de la preuve. En vertu de ce principe, l'incriminé doit prouver son innocence. Comment un employeur ou un salarié accusé d'avoir commis un acte de harcèlement au sens de la présente loi peut-il prouver qu'il n'a pas commis un tel acte?

A ce titre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers souhaitent citer le Conseil d'Etat (document parlementaire No 4432/04 concernant la protection contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail): „*Mais ce n'est certainement pas en raison de la difficulté de rapporter une preuve qu'il y a lieu d'opérer un renversement de la charge de la preuve. Ceci n'est pas admissible dans un Etat de droit: comment rapporter la preuve qu'on n'a pas fait quelque chose? La preuve négative pour autant qu'elle est concevable est difficile voire impossible à rapporter.*“

Les deux chambres approuvent l'argumentation du Conseil d'Etat qui s'opposait formellement au renversement de la charge de la preuve dans le cadre de son avis sur le projet de loi No 4432, car rapporter des preuves de non-discrimination constitue un poids considérable pour l'employeur. L'employeur, en tant que responsable du bon fonctionnement de l'entreprise, voire de l'exécution des fonctions de direction, assume déjà une charge suffisamment lourde.

Notre système juridique permet certainement à une juridiction de dire qu'il y a eu une discrimination à partir du moment où le plaignant a pu rapporter la preuve d'indices graves, précis, concordants et non équivoques.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent catégoriquement à toute tentative d'introduire dans notre système juridique la charge d'une preuve négative pour qui que ce soit. D'une façon générale, les deux chambres professionnelles soussignées aimeraient mettre en garde contre les abus susceptibles de se produire au niveau législatif et qui trouvent leur origine dans des exigences communautaires. Les deux chambres entendent par là les dangers incidents d'une mise en place de textes et de règles qui défient et annihilent toute logique juridique et mettent en cause des principes de

droit établis et reconnus depuis longtemps. Ces dangers consistent à se laisser séduire à instaurer des mécanismes élaborés dans le seul dessein d'arriver à un résultat déterminé et à se laisser guider par la seule finalité à atteindre, sans par ailleurs se préoccuper des principes de droit existants et ayant fait leur preuve depuis des siècles. Le présent projet de loi, en ce qu'il tend à renverser la charge de la preuve, en constitue un nouvel exemple. Alors qu'un tel renversement de la charge de la preuve en matière pénale serait clairement contraire aux droits de l'homme comme allant à l'encontre de la présomption d'innocence, il semble être admissible au niveau communautaire en matière civile. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne sauraient souscrire à une telle conception, d'autant plus que le texte de l'article 7 dans sa version actuelle (qui est d'ailleurs similaire à celle de l'article 3 du projet de loi No 5248) conduira à une différence de traitement en fonction du fait s'il y a eu parallèlement plainte au pénal ou non.

En effet, une personne s'estimant victime d'une discrimination directe ou indirecte en termes d'égalité de traitement (par exemple dans le cadre d'un licenciement), qui engagera en même temps une procédure judiciaire et portera plainte au pénal, se verra opposer le principe suivant lequel le pénal tient le civil en l'état. Etant donné que le renversement de la charge de la preuve n'opérera pas, à juste titre, dans la procédure pénale, l'employeur sera déchargé du fardeau de la preuve au détriment du Ministère public. Au cas où celui-ci ne sera pas en mesure de rapporter la preuve, l'affaire se soldera par une relaxe et la victime, réelle ou non, se verra débouter de ses prétentions en dommages-intérêts. Dans le cas contraire, c'est-à-dire lorsqu'il n'y aura pas parallèlement plainte au pénal, la charge de la preuve de la non-discrimination demeurera sur les épaules de l'employeur. Les deux chambres sont bien conscientes du fait que les éléments de preuve d'une discrimination ne sont pas faciles à rapporter. Toutefois, elles estiment que la preuve négative d'une discrimination est encore plus difficile à rapporter que la preuve d'une discrimination. Bien plus, à la limite, on peut considérer que l'employeur, afin de ne pas devoir supporter la charge de la preuve, a intérêt à amener le débat sur le terrain de la procédure pénale, plutôt que de se voir dans la situation désespérée de devoir prouver ce qu'il n'a pas fait. Les deux chambres s'interrogent sur la question où le principe de l'égalité des armes retrouve sa place dans tout ça. Enfin, les deux chambres sont d'avis que cet article engendrera une augmentation considérable des plaintes, souvent dans le seul but de vexer les collègues sur le lieu de travail. Ainsi, la présente disposition ne portera non seulement atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, mais favorisera également des comportements de méfiance et d'isolation au niveau de l'ensemble du personnel.

Article 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 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 le texte de la directive 2000/78/CE et 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 9

Cet article donne compétence à l'Inspection du Travail et des Mines de veiller à l'application correcte de la présente loi. Il ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Article 10

L'article sous rubrique traite des sanctions pénales et renvoie à l'article 6 du projet de loi No 5248, transposant la directive 2000/43/CE relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que le fait de renvoyer à un deuxième projet de loi, qui n'a pas encore été adopté, va à l'encontre de l'exigence de textes légaux

transparentes et sans équivoque, et que le principe de la clarté des peines pénales est violé par une telle façon de légiférer.

Par conséquent, et afin de rendre le présent projet de loi plus cohérent, elles demandent aux auteurs de préciser les sanctions pénales applicables en la matière par des dispositions spécifiques à détailler au niveau de l'article 10.

Article 11

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 12

L'article 12 complète l'article 3 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés.

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

Article 13

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.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, après consultation de leurs ressortissants respectifs, ne peuvent approuver le projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de leurs observations.