



Projet No 109/2016-1

21 décembre 2016

Droits conférés aux travailleurs dans le cadre de la libre circulation

Texte du projet

Projet de loi portant

- 1) transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;
- 2) modification de la loi modifiée du 28 novembre 2006 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 du Code de travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Informations techniques :

No du projet :	109/2016
Date d'entrée :	21 décembre 2016
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Commission :	Commission sociale

.... Procedure consultative

Projet de loi portant

- 1) transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;**
- 2) modification de la loi modifiée du 28 novembre 2006 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 du Code de travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;**
 - 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;**
 - 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.**

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet d'opérer deux changements relatifs au fonctionnement du Centre pour l'égalité de traitement (CET). Un premier objectif consiste en le rattachement du CET, actuellement organisé sous l'égide du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, à la Chambre des Députés.

Ce rattachement s'inscrit dans la volonté du Gouvernement de créer une Maison des Droits de l'Homme, accueillant les services du Médiateur, de la Commission consultative des droits de l'homme (CCDH), de l'Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand (ORK) et du Centre pour l'égalité de traitement (CET). L'actuel programme gouvernemental prévoit en ce sens que : « la création d'une Maison des Droits de l'Homme regroupant la CCDH, l'ORK, le CET et le Médiateur, rattachés au pouvoir législatif, permettra aux différentes organisations travaillant sur ce thème de dégager des synergies, de mettre en commun un centre de documentation et un secrétariat général tout en conservant leur indépendance. »

A l'occasion des discussions menées au sein de la Commission parlementaire des Institutions et de la Révision constitutionnelle avec lesdits organes, ces derniers avaient formulé la demande d'être rattachés à la Chambre des Députés, à l'image du service du Médiateur. La CCDH quant à elle avait opté pour le maintien de son rattachement au Gouvernement.

Le rattachement du CET à la Chambre des Députés permettra de mettre en exergue sa qualité d'autorité indépendante par rapport au Gouvernement et de le regrouper avec les autres services

actifs dans le domaine de la protection et de la promotion des droits de l'homme sous une autorité commune.

L'organisation coordonnée de ces services au sein d'une Maison des Droits de l'Homme, implantée sur le territoire de la Ville de Luxembourg, permettra d'optimiser leur fonctionnement et leur collaboration et aura l'avantage de conférer une plus grande visibilité externe à leur action.

Le deuxième objectif du présent projet de loi consiste à transposer la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs. Ainsi, le CET est investi de la mission de mener ou de commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille. Le CET deviendra ainsi le point de contact national prévu par ladite directive à l'instar des points de contact équivalents des autres pays membres de l'Union européenne et de la Commission européenne.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er. La loi modifiée du 28 novembre 2006 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 du Code de travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, est modifiée et complétée comme suit :

1. L'article 8 est modifié comme suit :

« Art. 8. Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le Centre ». « Le Centre est rattaché à la Chambre des Députés. »

2. L'article 10 est complété par un quatrième tiret qui prend la teneur suivante :

« - mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union. »

3. L'article 13 est modifié comme suit :

« Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat, de membre du Gouvernement et de membre d'un conseil communal. »

4. L'article 14 est complété par un alinéa qui prend la teneur suivante :

« Sur proposition de la Chambre des Députés, le Grand-Duc révoque tout membre qui se trouve dans l'incapacité durable d'exercer son mandat ou qui ne satisfait plus à l'honorabilité requise pour l'exercice de son mandat. »

Art. 2. Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} jour du deuxième mois qui suit sa publication au Mémorial.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

Ad point 1

A l'article 8, il est rajouté un alinéa précisant le rattachement du Centre à la Chambre des Députés.

Ad point 2

L'ajout du dernier tiret est motivé par la transposition des dispositions de l'article 4, 2. c) la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs.

Au sein de l'Union européenne, les citoyens de l'Union ont le droit de circuler librement entre les pays membres pour travailler, ceci conformément aux dispositions du règlement (UE) n° 492/2011 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union. Pour faciliter et soutenir l'exercice de ce droit, le Centre se voit investi d'une mission supplémentaire, à savoir mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille. Le Centre devient ainsi le point de contact national prévu par ladite directive pour les pays membres de l'Union européenne et la Commission européenne.

Le soutien apporté par le Centre aux travailleurs de l'Union et aux membres de leur famille au Luxembourg comprend des conseils et des informations sur les domaines suivants :

- l'accès à l'emploi ;
- les conditions d'emploi et de travail ;
- le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux ;
- l'accès à la formation ;
- l'accès au logement ;
- l'accès des enfants des travailleurs de l'Union à l'enseignement, à l'apprentissage et à la formation professionnelle ;
- l'assistance accordée par les bureaux d'emploi.

Dans ce contexte, le Centre veille à ce que les administrations publiques fournissent des informations sur le droit à la liberté de circulation des travailleurs de l'Union dans les langues officielles du pays, voire même dans les langues de plusieurs Etats membres de l'UE.

Ad point 3

Il est ajouté l'incompatibilité entre la fonction de membre du Centre et de membre du conseil communal pour remédier à cet oubli.

Ad point 4

Il est ajouté un deuxième alinéa à l'article 14 afin de régler la possibilité de révocation d'un membre du Centre.

Article 2

Cet article fixe l'entrée en vigueur de la présente loi au 1^{er} jour du deuxième mois qui suit le jour de sa publication au Mémorial.

Texte coordonné

Projet de loi portant

- 1) transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;**
- 2) modification de la loi modifiée du 28 novembre 2006 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 du Code de travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;**
 - 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;**
 - 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.**

Chapitre 1er – Dispositions générales

Art. 1er. (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 ethnies données, 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.

Le point h) ci-dessus ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agit de l'âge et de l'handicap et à condition que la dérogation soit objectivement et raisonnablement justifiée.

(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.

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 – Défense des droits et voies de recours

Art. 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 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 et l'article L. 253-1 du Code du travail s'applique.

Art. 5. (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 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, 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. 6. 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. 7. 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.

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 8. Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le Centre ». « Le Centre est rattaché à la Chambre des Députés. »

Art. 9. 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 personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.

Art. 10. 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 9;
- 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 9 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 ;

« - mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union . »

Art. 11. 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.

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. 12. (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 constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1er de la présente loi.

(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. 13. Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat, de membre du Gouvernement et de membre d'un conseil communal.

Art. 14. 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.

Sur proposition de la Chambre des députés, le Grand-Duc révoque tout membre qui se trouve dans une incapacité durable d'exercer son mandat ou qui perd l'honorabilité requise pour l'exercice de son mandat.

Art. 15. Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 16. Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 17. 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 4 – Dispositions modificatives

Art. 18. Le livre II du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

«Titre V - EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

Art. L. 251-1 (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 ethnies, 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. L. 251-2 (1) Le présent titre s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en 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 salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

Art. L. 252-1 (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 L. 251-1 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 au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Art. L. 252-2 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. L. 252-3 (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 L. 251-1 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 III – Défense des droits et voies de recours

Art. L. 253-1 Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 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 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 L. 251-1 du Code du travail 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 salarié dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du 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 L. 124-12, paragraphe (4) du Code du 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. L. 253-2 (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 la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, 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 L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, 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. L. 253-3 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 salariés et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 253-4 En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2 paragraphe (1), 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 L. 165-1 du Code du 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 L. 161-4 et L. 161-6 du Code du 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 L. 251-1 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 IV – Contrôle de l'application

Art. L. 254-1 L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1) et des L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1. du présent Titre.

Art. 19. L'actuel Titre V du Livre II devient le Titre VI et la numérotation des articles de ce Titre est adaptée en conséquence.

Art. 20. (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

«(5) 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 du paragraphe (4) qui précède.»

Par analogie l'article L. 562-1 du Code du travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant la même teneur.

(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».

Par analogie, l'article L. 562-6 du Code du travail est complété par les mêmes dispositions.

Art. 21. (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 changement de sexe, 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, du changement de sexe, 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.

FICHE FINANCIERE

L'entrée en vigueur des modifications apportées par le présent projet de loi en raison de la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs est prévue au courant de l'année 2017.

Cette nouvelle mission conférée au Centre pour l'égalité de traitement découlant de ladite directive nécessite des ressources supplémentaires, tant en renforcement du personnel qu'en campagnes d'information et de communication au public. Le Centre, qui agira en tant que point de contact vis-à-vis des points de contact équivalents des autres Etats membres, voit son mandat élargi.

Le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région estime les coûts supplémentaires découlant de cette nouvelle mission à 67.000 euros dont 58.000 euros pour le recrutement à mi-temps d'un employé de l'Etat dans le groupe d'indemnité A1 (coût moyen sur toute la carrière) et un budget plafonné à 9.000 euros pour les frais de fonctionnement.

DIRECTIVE 2014/54/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**du 16 avril 2014****relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 46,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽²⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) La libre circulation des travailleurs est une liberté fondamentale des citoyens de l'Union et constitue l'un des piliers du marché intérieur de l'Union consacré par l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Elle trouve sa concrétisation dans le droit de l'Union visant à garantir le plein exercice des droits conférés aux citoyens de l'Union et aux membres de leur famille. L'expression «membres de leur famille» devrait être comprise comme ayant la même signification que l'expression définie à l'article 2, point 2), de la directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁾, qui s'applique également aux membres de la famille des travailleurs frontaliers.
- (2) La libre circulation des travailleurs est aussi un élément essentiel à la mise en place d'un véritable marché du travail de l'Union, car elle permet aux travailleurs de se rendre dans des régions connaissant une pénurie de main-d'œuvre ou offrant plus de perspectives d'emploi, aide davantage de personnes à trouver des emplois mieux adaptés à leurs compétences et supprime les goulets d'étranglement sur le marché du travail.
- (3) La libre circulation des travailleurs donne à chaque citoyen de l'Union, quel que soit son lieu de résidence, le droit de se rendre librement dans un autre État membre pour y travailler et/ou y résider à des fins d'emploi. Elle les protège de toute discrimination fondée sur la nationalité en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi et de travail, en particulier la rémunération, le licenciement et les avantages fiscaux et sociaux, en leur garantissant l'égalité de traitement, en vertu du droit, des pratiques et des conventions collectives nationales, par rapport aux ressortissants de l'État membre en question. Ces droits devraient être reconnus, sans discrimination, à tous les citoyens de l'Union exerçant leur droit à la libre circulation, y compris aux travailleurs permanents, saisonniers et frontaliers. Il convient de distinguer la libre circulation des travailleurs de la libre prestation de services, qui octroie aux entreprises le droit de prester des services dans un autre État membre, dans lequel elles peuvent détacher leurs propres travailleurs à titre temporaire pour qu'ils y effectuent les travaux nécessaires à la prestation de services.
- (4) En ce qui concerne les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille qui exercent leur droit de circuler librement, l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne confère des droits substantiels aux fins de l'exercice de cette liberté fondamentale, lesquels sont définis plus en détail dans le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ JO C 341 du 21.11.2013, p. 54.

⁽²⁾ Position du Parlement européen du 12 mars 2014 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 14 avril 2014.

⁽³⁾ Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, modifiant le règlement (CEE) n° 1612/68 et abrogeant les directives 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE et 93/96/CEE (JO L 158 du 30.4.2004, p. 77).

⁽⁴⁾ Règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union (JO L 141 du 27.5.2011, p. 1).

- (5) Il n'en demeure pas moins que l'exercice effectif de la libre circulation des travailleurs reste un défi de taille et que de nombreux travailleurs de l'Union ignorent très souvent les droits liés à cette liberté. Entre autres en raison de leur situation potentiellement plus vulnérable, les travailleurs de l'Union peuvent continuer d'être confrontés à des restrictions ou à des obstacles injustifiés à l'exercice de leur droit à la libre circulation, comme la non-reconnaissance de qualifications, des discriminations fondées sur la nationalité et le fait d'être exploités lorsqu'ils se rendent dans un autre État membre. Il existe donc une fracture entre le droit et son application effective, fracture qu'il faut examiner.
- (6) En juillet 2010, dans sa communication intitulée «Réaffirmer la libre circulation des travailleurs: droits et principales avancées», la Commission a précisé qu'elle étudierait les moyens de faire face aux nouveaux besoins et enjeux, notamment compte tenu des nouveaux modes de mobilité, auxquels sont confrontés les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille. Elle a aussi indiqué que, dans le cadre de la nouvelle stratégie pour le marché intérieur, elle examinerait comment il est possible d'encourager et d'améliorer les mécanismes de mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement pour les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille qui exercent leur droit à la libre circulation. La Commission a en outre résumé l'évolution de la législation et de la jurisprudence, en particulier pour ce qui concerne le champ d'application personnel du droit de l'Union relatif à la libre circulation des travailleurs et le contenu des droits dont jouissent les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille.
- (7) Dans son rapport du 27 octobre 2010 sur la citoyenneté de l'Union, intitulé «Lever les obstacles à l'exercice des droits des citoyens de l'Union», la Commission citait l'application divergente et incorrecte du droit de l'Union relatif au droit de circuler librement parmi les principaux obstacles auxquels les citoyens de l'Union sont confrontés pour exercer les droits que leur confère le droit de l'Union. Elle y annonçait en conséquence son intention de prendre des mesures pour faciliter la libre circulation des citoyens de l'Union et des membres de leur famille issus de pays tiers en veillant à la stricte application de la réglementation de l'Union européenne, notamment dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en favorisant les bonnes pratiques, en améliorant la connaissance de la réglementation de l'Union européenne sur le terrain et en renforçant la diffusion, aux citoyens de l'Union, d'informations sur leurs droits en matière de libre circulation (action 15 du rapport 2010 sur la citoyenneté de l'Union). Par ailleurs, dans le rapport 2013 sur la citoyenneté de l'Union intitulé «Citoyens de l'Union: vos droits, votre avenir», la Commission traitait de la nécessité de supprimer les entraves administratives et de simplifier les procédures pour les citoyens de l'Union qui vivent, travaillent et voyagent dans d'autres États membres.
- (8) Dans la communication de la Commission intitulée «Vers une reprise génératrice d'emplois» du 18 avril 2012 (le paquet emploi), la Commission a annoncé son intention de déposer une proposition législative visant à aider les travailleurs mobiles (par des informations et des conseils) à exercer les droits que leur confèrent le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et le règlement (UE) n° 492/2011 et a invité les États membres à faire connaître davantage les droits conférés par le droit de l'Union en matière de non-discrimination, d'égalité entre les femmes et les hommes et de libre circulation des travailleurs et à en améliorer l'accès, ainsi qu'à permettre aux citoyens de l'Union d'accéder plus facilement aux emplois dans leur fonction publique, conformément à l'interprétation qui est faite du droit de l'Union par la Cour de justice de l'Union européenne. Dans ce contexte, selon une jurisprudence constante de la Cour, la restriction de l'accès à certains emplois dans l'administration publique aux ressortissants d'un État membre doit être d'interprétation stricte et ne concerne que les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de prérogatives de puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou d'autres pouvoirs publics.
- (9) Il est essentiel, pour la protection des droits et l'égalité de traitement des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille, d'appliquer et de faire respecter correctement et effectivement l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et le règlement (UE) n° 492/2011, ainsi que de faire connaître les droits, un respect insuffisant compromettant l'effectivité des règles de l'Union applicables en la matière et affectant les droits et la protection des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille.
- (10) Une application plus effective et uniforme des droits conférés par les règles de l'Union sur la libre circulation des travailleurs est également nécessaire au bon fonctionnement du marché intérieur.
- (11) Il y a lieu d'améliorer l'application et le contrôle du respect des règles de l'Union sur la libre circulation des travailleurs pour faire en sorte que les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille, ainsi que les employeurs, les pouvoirs publics et les autres personnes concernées, soient mieux informés des droits et des responsabilités en matière de libre circulation, pour aider et protéger les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille lorsqu'ils exercent ces droits et pour lutter contre le contournement de ces règles par les pouvoirs publics et par les employeurs publics ou privés. Dans ce contexte, les États membres peuvent aussi prendre en considération les effets de l'accroissement de la mobilité tels que la «fuite des cerveaux» ou la «fuite de la jeune génération».
- (12) Pour veiller à la bonne application et contrôler le respect des règles de fond de l'Union sur la libre circulation des travailleurs, les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille exerçant leur droit à la libre circulation de toute discrimination fondée sur la nationalité ainsi que de toute restriction ou de tout obstacle injustifiés à l'exercice de ce droit.

- (13) Il convient, à cet effet, de prévoir des règles particulières permettant de faire respecter les règles de fond régissant la libre circulation des travailleurs au titre de l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et à celui du règlement (UE) n° 492/2011, et d'œuvrer en faveur d'une meilleure application, plus uniforme, de ces règles. Le respect de cette liberté fondamentale devrait être assuré en tenant compte du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'interdiction de toute discrimination à l'égard des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille pour l'un des motifs énoncés à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «charte»).
- (14) Dans ce contexte, les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille qui sont victimes de discrimination fondée sur la nationalité ou de toute restriction ou de tout obstacle injustifiés dans l'exercice de leur droit de circuler librement devraient se voir garantir une protection juridictionnelle effective et efficace. Lorsque les États membres prévoient des procédures administratives comme voie de recours, ils devraient veiller à ce que toute décision administrative puisse être contestée devant un tribunal au sens de l'article 47 de la charte. Compte tenu du droit à une protection juridique efficace, les travailleurs de l'Union devraient être protégés contre tout traitement ou toute conséquence défavorable faisant suite à une plainte ou à une action en justice qui vise à faire respecter les droits garantis au titre de la présente directive.
- (15) Il convient également, pour accroître le niveau de protection, d'habiliter les associations et personnes morales, y compris les partenaires sociaux, en fonction de ce que prévoient les États membres, à entreprendre une procédure au nom d'une victime présumée ou à soutenir la procédure engagée par celle-ci, avec son consentement. Cela devrait se faire sans préjudice des règles nationales de procédure en matière de représentation et de défense devant les tribunaux et d'autres compétences et droits collectifs des partenaires sociaux, représentants des travailleurs et des employeurs, tels ceux liés à l'application des conventions collectives, le cas échéant, y compris les actions collectives, en vertu du droit national ou des pratiques nationales. En vue d'assurer une protection juridique efficace, et sans préjudice des mécanismes de défense collective dont disposent les partenaires sociaux ainsi que du droit national ou des pratiques nationales, les États membres sont invités à se pencher sur la mise en œuvre de principes communs applicables aux mécanismes de recours collectif en cessation et en réparation.
- (16) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, il convient que les règles nationales concernant les délais impartis pour faire respecter les droits prévus par la présente directive soient telles que ces délais ne puissent être considérés comme étant de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits.
- (17) La protection contre la discrimination fondée sur la nationalité serait déjà renforcée s'il existait dans chacun des États membres des organismes efficaces disposant de compétences appropriées pour défendre l'égalité de traitement, analyser les problèmes rencontrés par les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille, étudier les solutions possibles et leur fournir une assistance ponctuelle. Ces organismes devraient notamment être habilités à fournir aux travailleurs de l'Union et aux membres de leurs familles une assistance, juridique et/ou autre, indépendante, par exemple la fourniture de conseils juridiques sur l'application qui leur est faite des règles pertinentes relatives à la libre circulation des travailleurs en vigueur dans l'Union et au niveau national, d'informations sur les procédures à suivre en cas de plaintes, et d'une aide lors de la défense des droits des travailleurs et des membres de leur famille. Une assistance dans le cadre d'une procédure judiciaire peut également être comprise.
- (18) Il devrait appartenir à chaque État membre de décider si les tâches à accomplir en vertu de la présente directive doivent être attribuées aux organismes mentionnés ci-dessus ou à des organismes existants qui poursuivent des objectifs similaires au niveau national, par exemple, la promotion de la libre circulation des personnes, la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ou la sauvegarde des droits individuels. Si un État membre décide d'élargir le mandat d'un organisme existant, il devrait veiller à ce que cet organisme se voie attribuer suffisamment de ressources pour pouvoir s'acquitter de manière efficace et adéquate de ses tâches existantes et supplémentaires. Si les tâches sont attribuées à plus d'un organisme, les États membres devraient veiller à ce qu'elles fassent l'objet d'une coordination adéquate.
- (19) Les États membres devraient faire en sorte qu'un ou plusieurs de ces organismes servent de point de contact et qu'ils coopèrent et échangent des informations, telles que les coordonnées de tous les organismes, les voies de recours et les coordonnées des associations, organisations ou autres personnes morales qui fournissent des informations et des services aux travailleurs de l'Union et aux membres de leur famille, avec des points de contact équivalents dans d'autres États membres. La liste des points de contact devrait être mise à la disposition du public.
- (20) Les États membres devraient encourager la coopération entre les organismes qu'ils désignent au titre de la présente directive et les services d'information et d'assistance existants des partenaires sociaux, des associations, des organisations ou d'autres personnes morales concernées, comme les organisations chargées des modalités de coordination en vertu du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾ et, le cas échéant, les inspections du travail.

⁽¹⁾ Règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

- (21) Il convient que les États membres s'emploient à favoriser les synergies avec les outils d'information et d'aide existants au niveau de l'Union et, à cette fin, qu'ils veillent à ce que les organismes existants ou nouveaux coopèrent étroitement avec les services d'information et d'assistance existants, tels que L'Europe est à vous, Solvit, le réseau Enterprise Europe Network, les guichets uniques et EURES, y compris, le cas échéant, les partenariats EURES transfrontaliers.
- (22) Il convient que les États membres favorisent le dialogue avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales appropriées aux fins du traitement et de la lutte contre les restrictions et les obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou les diverses formes de discrimination fondée sur la nationalité.
- (23) Il convient que les États membres déterminent comment les citoyens de l'Union, tels que les travailleurs, les étudiants et les jeunes diplômés, ainsi que les employeurs, les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées peuvent obtenir des informations utiles aisément accessibles sur les dispositions de la présente directive et du règlement (UE) n° 492/2011, y compris des informations sur les organismes désignés au titre de la présente directive et sur les voies de recours et les moyens de protection disponibles. Les États membres devraient prendre des mesures pour que ces informations soient disponibles dans plus d'une langue officielle de l'Union, compte tenu des exigences du marché du travail. Cela ne devrait pas interférer avec la législation des États membres relative à l'emploi des langues. Ces informations pourraient être fournies dans le cadre d'un accompagnement individualisé et devraient aussi être aisément accessibles par l'intermédiaire de L'Europe est à vous et EURES.
- (24) Afin de faciliter le respect des droits conférés par le droit de l'Union, la directive 91/533/CEE du Conseil ⁽¹⁾ devrait être mise en œuvre et contrôlée de manière cohérente.
- (25) La présente directive énonce des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les États membres ont également la possibilité d'étendre les compétences des organisations chargées de tâches liées à la protection des travailleurs de l'Union contre toute discrimination fondée sur la nationalité, de manière à couvrir le droit à l'égalité de traitement, sans discrimination fondée sur la nationalité, de tous les citoyens de l'Union qui exercent leur droit de circuler librement et des membres de leur famille, comme le prévoient l'article 21 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et la directive 2004/38/CE. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à justifier une régression de la situation dans les États membres.
- (26) La mise en œuvre effective de la présente directive implique que les dispositions appropriées que les États membres adopteront pour se conformer aux obligations leur incombant en vertu de la présente directive contiennent une référence à cette dernière ou soient accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle.
- (27) Conformément à la déclaration politique commune du 28 septembre 2011 des États membres et de la Commission sur les documents explicatifs, les États membres se sont engagés à accompagner, dans les cas où cela se justifie, la notification de leurs mesures de transposition d'un ou de plusieurs documents expliquant le lien entre les éléments d'une directive et les parties correspondantes des instruments nationaux de transposition. En ce qui concerne la présente directive, le législateur estime que la transmission de ces documents est justifiée.
- (28) Il convient que, passé un délai suffisant pour la mise en œuvre de la présente directive, la Commission établisse un rapport sur sa mise en œuvre, dans lequel elle précisera notamment s'il est nécessaire de proposer des mesures pour mieux faire respecter le droit de l'Union sur la libre circulation. Dans ce rapport, la Commission devrait s'intéresser aux éventuelles difficultés rencontrées par les jeunes diplômés à la recherche d'un emploi dans l'Union et par les conjoints originaires de pays tiers des travailleurs de l'Union.
- (29) La présente directive respecte les droits fondamentaux et les principes consacrés par la charte, notamment la liberté professionnelle et le droit de travailler, le droit à la non-discrimination, en particulier fondée sur la nationalité, le droit de négociation et d'actions collectives, des conditions de travail justes et équitables, la liberté de circulation et de séjour et le droit à un recours effectif et à accéder à un tribunal impartial. Elle doit être mise en œuvre dans le respect de ces droits et principes.
- (30) La présente directive respecte les différents modèles de marché du travail des États membres, y compris ceux régis par des conventions collectives.
- (31) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir l'établissement d'un cadre commun général de dispositions, de mesures et de mécanismes appropriés nécessaires pour mieux appliquer et faire respecter, de manière plus uniforme, les droits liés à la libre circulation des travailleurs conférés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et par le règlement (UE) n° 492/2011, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les

⁽¹⁾ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

États membres mais peut, en raison des dimensions ou des effets de l'action, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet

La présente directive énonce des dispositions destinées à faciliter et à uniformiser la manière d'appliquer et de faire respecter les droits conférés par l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et par les articles 1^{er} à 10 du règlement (UE) n° 492/2011. La présente directive s'applique aux citoyens de l'Union qui exercent ces droits et aux membres de leur famille (ci-après dénommés «travailleurs de l'Union et membres de leur famille»).

Article 2

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux aspects suivants de la libre circulation des travailleurs, tels qu'ils sont visés de l'article 1^{er} à l'article 10 du règlement (UE) n° 492/2011:
 - a) l'accès à l'emploi;
 - b) les conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, de santé et de sécurité sur le lieu de travail et, si un travailleur de l'Union perd son emploi, de réintégration professionnelle ou de réemploi;
 - c) le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux;
 - d) l'affiliation syndicale et l'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs;
 - e) l'accès à la formation;
 - f) l'accès au logement;
 - g) l'accès des enfants des travailleurs de l'Union à l'enseignement, à l'apprentissage et à la formation professionnelle;
 - h) l'assistance accordée par les bureaux d'emploi.
2. Le champ d'application de la présente directive est identique à celui du règlement (UE) n° 492/2011.

Article 3

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que, après un recours éventuel à d'autres autorités compétentes, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, dans le cadre de procédures de conciliation, des procédures judiciaires visant à faire respecter les obligations découlant de l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'article 1^{er} à l'article 10 du règlement (UE) n° 492/2011 soient accessibles à tous les travailleurs de l'Union et aux membres de leur famille qui estiment qu'ils ont souffert ou souffrent en raison de restrictions ou d'obstacles injustifiés à leur droit à la libre circulation ou s'estiment lésés par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la restriction, l'obstacle ou la discrimination sont présumés ont cessé.
2. Les États membres veillent à ce que des associations, des organisations, y compris les partenaires sociaux, ou d'autres personnes morales, qui ont, conformément aux critères établis dans leur droit, leurs pratiques ou leurs conventions collectives nationales, un intérêt légitime à faire en sorte que la présente directive soit respectée, puissent engager, soit au nom de travailleurs de l'Union et des membres de leur famille, soit en soutien à ceux-ci, avec leur consentement, toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les droits visés à l'article 1^{er}.
3. Le paragraphe 2 s'applique sans préjudice d'autres compétences et droits collectifs des partenaires sociaux, représentants des travailleurs et des employeurs, le cas échéant, y compris des actions collectives, en vertu du droit national ou des pratiques nationales.
4. Le paragraphe 2 s'applique sans préjudice des règles nationales de procédure en matière de représentation et de défense au cours d'une procédure judiciaire.
5. Les paragraphes 1 et 2 du présent article s'appliquent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour faire respecter les droits visés à l'article 1^{er}. Toutefois, ces délais nationaux ne rendent pas pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits.
6. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs de l'Union contre tout traitement ou toute conséquence défavorable faisant suite à une plainte ou à une action en justice qui vise à faire respecter les droits visés à l'article 1^{er}.

*Article 4***Organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement et de soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille**

1. Chaque État membre désigne une ou plusieurs structures, un ou plusieurs organismes (ci-après dénommés «organismes») chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille sans discrimination fondée sur la nationalité, restriction ou obstacle injustifiés à l'exercice de leur droit à la libre circulation et prend les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de ces organismes. Ceux-ci peuvent faire partie d'organismes existants au niveau national qui poursuivent des objectifs similaires.
2. Les États membres veillent à ce que ces organismes soient habilités:
 - a) à fournir ou à veiller à ce que soit fournie une assistance, juridique et/ou autre, indépendante aux travailleurs de l'Union et aux membres de leur famille, sans préjudice de leurs droits, et des droits des associations, organisations et autres personnes morales visées à l'article 3;
 - b) à servir de point de contact vis-à-vis de points de contact équivalents dans d'autres États membres pour la coopération et l'échange d'informations utiles;
 - c) à mener ou à commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille;
 - d) à assurer la publication de rapports indépendants et à formuler des recommandations sur toute question en rapport avec ces restrictions et obstacles ou discriminations;
 - e) à publier des informations utiles sur l'application au niveau national des règles de l'Union sur la libre circulation des travailleurs.

En relation avec le point a) du premier alinéa, lorsque des organismes fournissent une assistance dans le cadre d'actions en justice, cette assistance est fournie à titre gracieux pour ceux qui ne disposent pas de moyens suffisants, conformément au droit national ou aux pratiques nationales.

3. Les États membres communiquent à la Commission les noms et les coordonnées des points de contact et toute information actualisée ou modification y afférente. La Commission tient une liste des points de contact et la met à la disposition des États membres.
4. Les États membres veillent à ce que les organismes existants ou nouveaux aient connaissance de l'existence des services d'information et d'assistance au niveau de l'Union, tels que L'Europe est à vous, Solvit, EURES, le réseau Enterprise Europe Network et les guichets uniques, et à ce qu'ils soient en mesure de les utiliser et de coopérer avec eux.
5. Si les tâches visées au paragraphe 2 sont attribuées à plus d'un organisme, les États membres veillent à ce que ces tâches fassent l'objet d'une coordination adéquate.

*Article 5***Dialogue**

Les États membres favorisent le dialogue avec les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation et contre la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille, en vue de défendre le principe de l'égalité de traitement.

*Article 6***Accès et diffusion d'informations**

1. Les États membres veillent à ce que les mesures adoptées en application de la présente directive et en vertu des articles 1^{er} à 10 du règlement (UE) n° 492/2011 soient portées à la connaissance des intéressés sur l'ensemble de leur territoire, en particulier les travailleurs et les employeurs de l'Union, par tous les moyens appropriés.
2. Les États membres fournissent à titre gracieux, dans plus d'une langue officielle des institutions de l'Union, des informations claires, aisément accessibles, exhaustives et actualisées sur les droits conférés par le droit de l'Union relatif à la libre circulation des travailleurs. Il y a lieu que ces informations soient aussi aisément accessibles par l'intermédiaire de L'Europe est à vous et EURES.

*Article 7***Prescriptions minimales**

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des mesures plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles qui sont prévues dans la présente directive.
2. Les États membres peuvent prévoir que les compétences des organismes visés à l'article 4 de la présente directive, chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille sans discrimination fondée sur la nationalité, portent aussi sur le droit à l'égalité de traitement sans discrimination fondée sur la nationalité de tous les citoyens de l'Union qui exercent le droit à la libre circulation et des membres de leur famille, conformément à l'article 21 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et à la directive 2004/38/CE.
3. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant d'abaissement du niveau de protection des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille dans les domaines auxquels elle s'applique, sans préjudice du droit des États membres d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou administratives différentes de celles en vigueur le 20 mai 2014, à la condition que la présente directive soit respectée.

*Article 8***Transposition**

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 21 mai 2016. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces mesures.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

*Article 9***Rapport**

Au plus tard le 21 novembre 2018, la Commission transmet un rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre de la présente directive, en vue de proposer, le cas échéant, les modifications nécessaires.

*Article 10***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 11***Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 16 avril 2014.

Par le Parlement européen

Le président

M. SCHULZ

Par le Conseil

Le président

D. KOURKOULAS

Tableau de concordance

Directive 2014/54/UE	Mesure de transposition en droit interne prévue par ce projet de loi
Article 4, 2. c)	Article 10, quatrième tiret



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant 1) transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ; 2) modification de la loi modifiée du 28 novembre 2006 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 du Code de travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.
Ministère initiateur :	Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Auteur(s) :	Isabelle Heuertz Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région) Cathy Maquil (Ministère d'Etat)
Téléphone :	24783622
Courriel :	isabelle.heuertz@fm.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Opérer le rattachement du Centre pour l'égalité de traitement à la Chambre des Députés Transposer la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	Ministère d'Etat Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire



Date :

10/10/2016





Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles : Centre pour l'égalité de traitement

Remarques / Observations :

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :

Oui Non

- Citoyens :

Oui Non

- Administrations :

Oui Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a. ¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non

Remarques / Observations :

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

Remarques / Observations :



6

Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui Non

Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x
coût administratif par destinataire)

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

9

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui Non N.a.

Si oui, laquelle :

10

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui Non N.a.



Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

a) simplification administrative, et/ou à une

Oui Non

b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui Non N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui Non N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :



Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

Les modifications proposées ne sont pas liées au sexe.

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du
Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du
Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)