

N° 3174

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 25 juin 2001.

PROPOSITION DE LOI

MODIFIÉE PAR LE SENAT
EN DEUXIÈME LECTURE

*relative à la lutte contre les discriminations
à l'embauche et dans l'emploi.*

TRANSMISE PAR

M. LE PRÉSIDENT DU SENAT

A

M. LE PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.)

Le Sénat a modifié, en deuxième lecture, la proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1re lecture : **2566, 2609** et T.A. **565**.
2e lecture : **2853, 2965** et T.A. **646**.

Sénat : 1re lecture : **26, 155** et T.A. **55** (2000-2001).
2e lecture : **256, 391** et T.A. **124** (2000-2001).

Droits de l'homme et libertés publiques.

Article 1er

I. – L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-45.* – Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son

apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

II à VII. – *Non modifiés*

Article 2

I. – Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-45-1.* – Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45 en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

I bis et II. – *Non modifiés*

Article 2 bis

..... Conforme

.....

Article 4

I. – Après le quatrième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

II. – L'article L. 123-6 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « au plan national ou » ;

2° Après les mots : « en faveur », sont insérés les mots : « d'un candidat à un emploi ou » ;

3° Les mots : « sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention » sont remplacés par les mots : « sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé » ;

4° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et y mettre un terme à tout moment » ;

5° Le dernier alinéa est supprimé.

.....

Article 10

..... Conforme

Délibéré en séance publique, à Paris, le 25 juin 2001.

Le Président

Signé : Christian PONCELET.

N°3174-Proposition de loi modifiée par le Sénat en deuxième lecture relative à la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi.(commission des affaires culturelles)