

TEXTE ADOPTE no **720**

« *Petite loi* »

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

SESSION ORDINAIRE DE 2001-2002

6 novembre 2001

PROPOSITION DE LOI

relative à la lutte contre les discriminations.

(Texte définitif.)

L'Assemblée nationale a adopté, dans les conditions prévues à l'article 45, alinéa 4, de la Constitution, la proposition de loi 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**.
3174. Commission mixte paritaire : **3309**.
Nouvelle lecture : **3174, 3311** et T.A. **713**.
Lecture définitive : **3350** et **3363** rect.

Sénat : 1re lecture : **26, 155** et T.A. **55** (2000-2001).
2e lecture : **256, 391** et T.A. **124** (2000-2001).
Commission mixte paritaire : **11** (2001-2002).
Nouvelle lecture : **18, 22** et T.A. **8** (2001-2002).

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 présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. 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. – L'article L. 122-35 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, après le mot : « ~~m~~ors, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2° Au deuxième alinéa, après le mot : « confessions, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».

III. – L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, » ;

b) Après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2° Au deuxième alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de l'apparence physique, du patronyme, » ;

b) Après le mot : « mœurs, », sont insérés les mots : « de l'orientation sexuelle, de l'âge, ».

IV. – L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié :

1° Au 5°, après les mots : « offre d'emploi », sont insérés les mots : « , une demande de stage ou une période de formation en entreprise » ;

2° L'article est complété par un 6° ainsi rédigé :

« 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »

V. – L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés ;

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « au 3° », sont insérés les mots « et au 6° ».

VI.– Dans le quatrième alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés et, après les mots : « au 3° », sont insérés les mots : « et au 6° ».

VII. – L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45, L. 123-1 et L. 412-2 du présent code et de l'article 225-2 du code pénal. »

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, 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 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. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« 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. »

II. – Il est inséré, après l'article L. 122-45 du même code, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-45-2.* – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est également applicable. »

III. – Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »

Article 3

Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 122-45-3.* – Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

« Ces différences peuvent notamment consister en :

« – l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

« – la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

Article 4

I. – Le quinzième alinéa (10°) de l'article L. 133-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« 10° L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ; ».

II. – Le neuvième alinéa (8°) de l'article L. 136-2 du même code est ainsi rédigé :

« 8° De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes ; la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité. »

Article 5

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 présente des éléments de fait laissant supposer 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 est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. 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 même code 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 ».

Article 6

L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 140-8.* – En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »

Article 7

I. – L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre V du code du travail est ainsi rédigé : « Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales et des listes de candidatures ».

II. – Après le paragraphe 3 de la même section 1, il est inséré un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« § 4. – *Etablissement des listes de candidatures*

« *Art. L. 513-3-1.* – La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

« Ne sont pas recevables les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. »

III. – L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 513-10.* – Les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

IV. – Il est inséré, dans le même code, un article L. 513-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 513-11.* – Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 8

I. – Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L. 315-14-1 ainsi rédigé :

« *Art. L.315-14-1.* – Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

II. – Il est inséré, dans le même code, un article L. 443-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 443-11.* – Les dispositions de l'article L. 315-14-1 sont applicables aux salariés d'une personne ou d'un couple accueillant. »

Article 9

Un service d'accueil téléphonique gratuit est créé par l'Etat. Il concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales. Il répond aux demandes d'information et de conseil, recueille les cas de discriminations signalés ainsi que les coordonnées des personnes morales désignées comme ayant pu commettre un acte discriminatoire.

Le secret professionnel est applicable aux agents du service d'accueil téléphonique et à toutes les personnes qui, au niveau local, sont chargées de traiter les signalements transmis par ce service dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Dans chaque département est mis en place, en liaison avec l'autorité judiciaire et les organismes et services ayant pour mission ou pour objet de concourir à la lutte contre les discriminations, un dispositif permettant d'assurer le traitement et le suivi des cas signalés et d'apporter un soutien aux victimes, selon des modalités garantissant la confidentialité des informations.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de transmission des informations entre les échelons national et départemental ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif départemental.

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Article 10

I. – Le premier alinéa de l'article L. 767-2 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« Le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations met en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes. »

II. – Dans le deuxième alinéa du même article, les mots : « le fonds d'action sociale » sont remplacés par les mots : « le fonds d'action et de soutien ».

Article 11

I. – Le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

II. – Après le troisième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

III. – Il est inséré, après le dernier alinéa du même article, quatre alinéas ainsi rédigés :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

« 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

Délibéré en séance publique, à Paris, le 6 novembre 2001.

Le Président

Signé : RAYMOND FORNI.