

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

22 mars 2008

---

**DROIT COMMUNAUTAIRE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - (n° 514)**

Commission	
Gouvernement	

**AMENDEMENT**

N° 51

présenté par

Mme Pinville, Mme Pau-Langevin, M. Caresche, Mme Crozon, Mme Imbert,  
M. Jean-Michel Clément, Mme Coutelle, M. Gille, Mme Pinel, Mme Marisol Touraine  
et les membres du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 10, insérer l'article suivant :**

I. – Après le huitième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière de lutte contre les discriminations telles que définies à l'article L. 122-45 du présent code. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28, la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations syndicales représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

II. – Après le sixième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les objectifs en matière de lutte contre les discriminations telles que définies à l'article L. 122-45 du présent code. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. »

---

## EXPOSÉ SOMMAIRE

La directive 2000/78/CE impose dans son article 13 intitulé « Dialogue social » :

« 1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. »

« 2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition. »

La Halde et l'OIT ont rendu publique le 22 février 2008 une recommandation qui va dans le même sens :

« La Halde et l'OIT souhaitent que le gouvernement étende les prescriptions existantes afin d'engager les branches et les entreprises à la négociation d'accords visant le respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination, dans l'ensemble des processus de gestion de ressources humaines de l'entreprise. »

Par la mise en conformité du droit du travail en complétant l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises de cinquante salariés et plus et dans les branches professionnelle, avec l'objectif de dialogue social inscrit dans la Directive 2000/78/CE, cet amendement répond aux vœux des nombreux acteurs de la lutte contre les discriminations, et aux recommandations de la Halde et de l'OIT et serait de nature à amplifier la négociation entre les partenaires sociaux sur la lutte contre les discriminations. Cette impulsion donnée au dialogue social serait en outre un moyen de réduire considérablement le nombre de contentieux tout en combattant le mal-être au travail, comme l'attestent les expériences menées dans les entreprises qui se sont engagées dans de telles négociations.