

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 mai 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2792)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 646

présenté par

Mme Mazetier, Mme Coutelle, Mme Capdevielle, Mme Massat, M. Juanico, Mme Untermaier, Mme Orphé, Mme Guittet, Mme Laclais, M. Premat, Mme Olivier, Mme Chapdelaine, M. Cresta, M. Kemel, Mme Lacuey, M. Bies, Mme Beaubatie, Mme Bruneau, Mme Carrey-Conte, Mme Fabre, M. Colas, Mme Crozon, Mme Gueugneau, Mme Bouziane-Laroussi, Mme Laurence Dumont, Mme Françoise Dumas, M. Muet, Mme Quéré, Mme Sandrine Doucet, M. Delcourt et M. Burroni

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 23 QUATER, insérer l'article suivant:**

Le 2° de l'article L. 1321-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° L'ensemble des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues aux articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6, ainsi que celles relatives aux agissements liés à un motif de discrimination prévus au 1° de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Aux termes de l'article L. 1321-2 du code du travail, le règlement intérieur, qui est obligatoire dans les entreprises ou les établissements employant habituellement au moins vingt salariés, « rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés » ainsi que « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code ».

Cependant, l'examen des règlements intérieurs montre qu'au-delà de la non prise en compte, sauf exception, de la nouvelle définition du harcèlement sexuel, issue de la loi du 6 août 2012 telle que modifiée par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le rappel des dispositions légales est incomplet dans la majorité des cas, concernant en particulier les dispositions relatives aux obligations de l'employeur et à la sanction disciplinaire. Ne serait ainsi

visée que l'interdiction de mesures de représailles et non le harcèlement sexuel en tant que tel, selon le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes paru en mars 2015. Ainsi, parmi les règlements intérieurs examinés, seul le modèle de règlement intérieur proposé par la Fédération de l'habillement reprend intégralement les dispositions relatives au harcèlement sexuel.

C'est pourquoi le présent amendement vise :

– d'une part, à rappeler intégralement dans le règlement intérieur les dispositions relatives au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;

– d'autre part, à compléter ces dispositions pour que le règlement intérieur rappelle également les dispositions relatives aux agissements liés à l'un des motifs de discrimination énumérés par l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008, dont les agissements liés au sexe – désormais dénommés « agissements sexistes » – mais aussi, par exemple, au handicap, à l'âge, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ou encore à l'orientation sexuelle.

Il convient à cet égard de rappeler que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail se fonde sur les directives 200/43/CE, 2000/78/CE et 2002/73/CE pour définir l'obligation faite à l'employeur de protéger les salarié-e-s contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Cependant, alors même que le harcèlement, au sens des trois directives, renvoie au harcèlement fondé sur un motif de discrimination, la définition de ce principe n'apparaît pas in extenso dans le code du travail, le rendant de ce fait peu visible.

L'amélioration du contenu du règlement intérieur des entreprises permettrait ainsi de concourir à la prévention et à la lutte contre le harcèlement, moral ou sexuel, les agissements sexistes et toutes formes de discriminations.