

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES  
ET LES ACTIFS - (N° 3675)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

**AMENDEMENT**

N° 2193

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Olivier, Mme Mazetier, Mme Khirouni, Mme Quéré, Mme Gueugneau, Mme Crozon, M. Denaja, M. Rouillard, Mme Romagnan, Mme Lacuey, Mme Tolmont, Mme Orphé, M. Muet, Mme Lepetit, M. Germain, Mme Lignières-Cassou, Mme Carlotti, Mme Le Dissez, Mme Le Dain, M. Letchimy, Mme Troallic, Mme Maquet, Mme Langlade, M. Premat, Mme Fabre, Mme Clergeau, Mme Marcel, Mme Martinel, Mme Bruneau, Mme Zanetti, Mme Lousteau, M. Cherki, Mme Le Loch, Mme Carrey-Conte, M. Ballay, M. Aboubacar, M. Mennucci, M. Roig, M. Cordery, M. Plisson, M. Burroni, M. Juanico, Mme Récalde, M. Lesage, M. Pouzol, Mme Imbert, M. Bies, Mme Povéda et Mme Louis-Carabin

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****AVANT L'ARTICLE 1ER BIS, insérer l'article suivant:**

Au premier alinéa de l'article L. 1144-1 du code du travail, les mots : « et L. 1142-2 » sont remplacés par les mots : « L. 1142-2 et L. 1142-2-1 ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Dans le prolongement des travaux de la Délégation aux droits des femmes, plusieurs amendements ont été adoptés en matière de lutte contre les discriminations, les harcèlements, sexuel ou moral, et les agissements sexistes (articles 1<sup>er</sup> bis à 1<sup>er</sup> quinquies, outre deux articles additionnels introduits aux articles 53 et 54 du texte adopté par la commission).

Dans le prolongement de ces avancées, le présent amendement, de précision, vise à modifier la rédaction de l'article L. 1144-1 du code du travail, relatif au régime d'aménagement de la charge de la preuve, par coordination avec les dispositions relatives aux agissements sexistes introduites dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. En effet, l'article L. 1142-2-1 du code du travail, tel qu'issu de l'article 20 de la loi précitée, pose le principe selon lequel « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe

---

d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Il s'agissait essentiellement d'une mesure de codification, et non d'une création juridique, au sens où la loi du 27 mai 2008 (loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte discriminations) prévoyait que « La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa », dont le sexe (outre d'autres motifs de discrimination, tels que le handicap, l'orientation sexuelle, etc.), « et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » La loi du 17 août 2015 a ainsi permis de codifier ces dispositions et de nommer aussi les agissements « sexistes », et c'est en soi une avancée majeure, car comme le soulignait Simone de Beauvoir, sur l'introduction du mot sexisme dans le dictionnaire Petit Robert en 1978, « Nommer, c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir ».

Concernant le régime de la preuve, l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 dispose que « Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ». Cette loi transposait notamment les directives européennes 2002/73/CE et 2006/114/CE du 17 juillet 2006 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi, dont l'article 19 relatif à la charge de la preuve, prévoyait des dispositions analogues.

Dès lors, dans la mesure où la loi établit déjà comme discrimination tout agissement à raison du sexe (ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant), le régime de l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article L. 1144-1 (applicable aux dispositions relatives à l'égalité de traitement et à la discrimination fondée sur le sexe) doit s'appliquer à l'agissement sexiste, puisqu'il constitue une discrimination fondée sur le sexe.

En effet, aux termes de l'article L. 1144-1 du code du travail, « Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 » (interdiction des discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi, « et L. 1142-2 » (dérogation au principe de non-discrimination fondée sur le sexe), « le candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation ou le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. 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. » Or la rédaction de cet article n'avait pas été modifiée par coordination suite à l'insertion d'un nouvel article dans le code du travail relatif aux agissements sexistes par la loi du 17 août 2015.

Le présent amendement, de précision et de coordination, propose en conséquence une modification rédactionnelle de l'article L. 1144-1 pour préciser clairement que le régime de l'aménagement de preuve, aujourd'hui applicable aux discriminations à raison du sexe dans l'emploi, s'applique également aux actions en justice engagées sur le fondement de l'article L. 1142-2-1 relatif à l'agissement sexiste, puisque celui-ci constitue une discrimination à raison du sexe, et dans le prolongement.

Outre le fait que cet amendement s'inscrit dans le droit fil des dispositions prévues par la loi du 27 mai 2008, son adoption s'impose d'autant plus que le présent projet de loi, tel que modifié en commission dans le prolongement des travaux de la Délégation, a permis, d'une part, d'harmoniser le régime de la preuve applicable en matière de discrimination et de harcèlement, sexuel ou moral. D'autre part, le texte adopté par la commission conforte l'importance du principe de l'interdiction de tout agissement sexiste au travail, en imposant à l'employeur de le prendre en compte dans les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre dans l'entreprise mais aussi dans le règlement intérieur, et en prévoyant que le CHSCT puisse proposer des actions de prévention en la matière.