

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Adopté

AMENDEMENT**N ° AS634**

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas,
M. Naillet et M. Frédéric Barbier

APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer la division et l'intitulé suivants:« Chapitre I^{er} *bis*

« Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

« Article 1^{er} *bis*

« Au premier alinéa de l'article L. 1154-1 du code du travail, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer » ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail relatif au harcèlement sexuel ou moral, « Lorsque survient un litige (...), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. En revanche, en matière de discriminations, l'article L. 1134-1 prévoit que le/la salarié.e « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence » d'un harcèlement

Il y a donc une différence sensible de rédaction concernant les règles applicables concernant le contentieux des discriminations et celui du harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral. En effet, si les formulations « laisser supposer » et « permettre de présumer » sont très proches, il n'en va pas de même concernant le fait que la personne « présente » ou « établit » des « éléments de faits » ou « des faits ». Or ceci peut avoir une incidence sur les chances de succès d'une procédure judiciaire.

En effet, il est de plus en plus fréquent, selon l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), qu'au cours des procédures sociales pour harcèlement sexuel, les employeurs arguent de cette différence de rédaction pour faire valoir la nécessité de rapporter des preuves directes du harcèlement sexuel (« les faits »), là où les victimes d'autres discriminations n'auraient qu'à établir un faisceau de présomption composé de preuves indirectes (« les éléments de faits »), alors même que l'intention du législateur européen était précisément que les salarié.e.s

n'aient pas à rapporter une preuve complète. Or cette différence n'apparaît pas justifiée dans la mesure où le harcèlement sexuel n'est pas plus simple à prouver qu'une différence de traitement discriminatoire.

Il conviendrait par conséquent d'aligner le régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui des discriminations, ce qui permettrait de renforcer l'arsenal juridique civil en matière de harcèlement sexuel. Tel est l'objet du présent amendement.