

ASSEMBLÉE NATIONALE

9 juin 2016

ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ - (N° 3679)

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 272

présenté par

Mme Coutelle, Mme Olivier et Mme Guittet

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 41, insérer l'article suivant:**

Au premier alinéa de l'article L. 1144-1 du code du travail, la référence : « et L. 1142-2 » est remplacée par les références : « L. 1142-2 et L. 1142-2-1 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement 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 en cas d'agissements sexistes, par coordination avec les dispositions introduites dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Il précise 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.

Actuellement, l'article L. 1142-2-1 du code du travail 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 ».

Lors de son inscription dans le code du travail, 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.