

ASSEMBLÉE NATIONALE

23 juin 2016

ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ - (N° 3851)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N ° 1308

présenté par

Mme Coutelle, Mme Olivier, Mme Battistel, Mme Guittet, Mme Mazetier, M. Premat, Mme Crozon, M. Rouillard, Mme Tolmont, Mme Lignières-Cassou, M. Denaja, M. Letchimy, M. Lesterlin, Mme Quéré, Mme Gueugneau, M. Borgel, Mme Laclais, Mme Orphé, M. Olive, Mme Gosselin-Fleury, Mme Fabre, M. Bardy, Mme Chauvel, Mme Bruneau, M. Le Roch, M. Aylagas, Mme Lacuey, M. Ballay, Mme Pane, Mme Povéda, Mme Troallic, M. Mesquida, M. Roig, Mme Dombre Coste, M. Plisson, Mme Imbert, Mme Chabanne, Mme Bouziane-Laroussi, Mme Descamps-Crosnier, Mme Carlotti et M. Vignal

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 61, 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

Cet amendement vise à préciser que le régime de l'aménagement de la preuve, aujourd'hui applicable aux harcèlements et aux discriminations à raison du sexe dans l'emploi, doit également s'appliquer aux actions en justice engagées sur le fondement de l'article L. 1142-2-1 du code du travail relatif aux agissements sexistes, puisque ceux-ci constituent une discrimination à raison du sexe.

Lors de l'examen en commission spéciale, le Gouvernement a réaffirmé sa volonté de mieux lutter contre les agissements sexistes en déposant un amendement – adopté par les député-e-s – visant à modifier la loi de 1983 loi portant droits et obligations des fonctionnaires afin d'y interdire explicitement tout agissement sexiste sur le lieu de travail.

Ces dispositions s'inscrivent dans la continuité des dispositions introduites dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et qui visait à interdire tout agissement sexiste pour les salarié-e-s du privé.

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.