

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

AMENDEMENT

N° AS217

présenté par

Mme Fiat, M. Coquerel, M. Corbière, M. Larive, Mme Rubin, Mme Taurine, Mme Ressiguiier,
Mme Obono, M. Mélenchon, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Lachaud,
M. Ratenon, M. Ruffin, Mme Autain et M. Bernalicis

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE UNIQUE, insérer l'article suivant:

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 1153-6, il est inséré un article L. 1153-7 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1153-7.* – Le Comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations met en place les politiques de prévention du harcèlement sexuel et constitue l'interlocuteur privilégié des personnes qui en sont victimes ».

2° L'article L. 1143-2, dans sa rédaction résultant de l'article 4 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1143-2.* – Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise et du Comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations, ou, à défaut, des délégués du personnel. » ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 1144-2, après le mot : « entreprise » sont insérés les mots : « ainsi que le Comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations » ;

4° Le livre III de la deuxième partie est complété par un titre XII ainsi rédigé :

« Titre XII

« Chapitre unique

« *Art. L. 23-116-1.* – Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail figurent dans la quatrième partie relative à la santé et sécurité au travail.

« Art. L. 23-116-2. – Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la protection prévue au titre I^{er} du livre IV. » ;

5° Le livre VI de la quatrième partie est complété par un titre V ainsi rédigé :

« Titre I^{er} : Comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations

« Chapitre I^{er} : Règles générales

« Art. L. 4651-1. – Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations. La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

« Art. L. 4651-2. – Dans les établissements de moins de cinquante salariés, lorsque les salariés ne sont pas rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

« Art. L. 4651-3. – L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations dans les établissements de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

« Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Art. L. 4651-4. – Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations.

« Art. L. 4651-5. – Le présent titre ne fait pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations qui résultent d'accords collectifs ou d'usages. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'ordonnance relative relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales supprime les Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, qui avait, entre autres vertus, la possibilité de prévenir les violences faites aux femmes et les cas de harcèlement ou de discriminations.

Cela tombe particulièrement mal, puisque nous vivons une période où la parole se libère sur le sexisme ordinaire dont le lieu privilégié est le travail. Une femme sur cinq a déjà été confronté à une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Ce sont elles qui subissent les décisions les plus contraignantes comme la mise à temps partiel, et les inégalités de salaires sont toujours immenses, en moyenne de l'ordre de 27 %.

Selon le Défenseur des droits, 39 % des personnes homosexuelles déclarent souffrir de commentaires et d'attitudes négatives au travail.

Dans « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte » (Insee, 2013), les économistes Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi constatent que les hommes homosexuels gagneraient en moyenne 6,3 % de moins que les hommes hétérosexuels dans le secteur privé et 5,6 % de moins dans le secteur public. Des écarts de salaires qui s'accroissent lorsque l'employeur perçoit l'homosexualité du salarié avec certitude, d'après cette même étude.

Enfin, selon le dernier rapport de SOS Homophobie, 17 % de cas supplémentaires de discriminations liés à la transexualité ou à l'homosexualité lui ont été signalé d'une année à l'autre. Et la situation n'est pas suffisamment prise en compte au sein des entreprises. Ce rapport nous révèle ainsi que "lorsque que la victime a le courage de dénoncer une agression, l'appui des supérieur-e-s est loin d'être toujours assuré, comme le raconte Flavien qui a reçu un accueil mitigé de ses supérieur-e-s qui ne veulent "pas faire de vagues" : sa supérieure directe lui demande de prendre les choses avec plus de légèreté après qu'il a entendu des propos homophobes sous la forme de "blagues" au cours d'une réunion de cadres de son entreprise. Malgré les textes légaux, les LGBTphobies ne sont pas encore suffisamment reconnues et combattues dans le contexte professionnel".

Maintenant que la parole s'est libérée, le législateur doit prendre le relais et faire en sorte que le droit protège les femmes, les homosexuel-le-s et toute personne victime de discrimination basée sur l'âge, l'apparence ou l'origine sociale. C'est pourquoi nous proposons la création d'un comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations (CPSHD) au fonctionnement similaire au CHSCT mais spécialisé dans la prévention et la lutte contre toutes les discriminations, qui sera consulté sur l'établissement d'un plan pour l'égalité professionnelle dans l'entreprise et qui sera l'interlocuteur privilégié de toute personne victime de discrimination, que le droit ne laissera ainsi plus seul face à son employeur ou ses collègues.