

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

17 novembre 2017

## RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 312

présenté par

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

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 4, insérer l'article suivant:**

I. – L'article L. 1143-2 du code du travail dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 est complété par les mots : « et le comité de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations ».

II. – Le code du travail est ainsi modifié :

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

« 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° À 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 ».

III. – Après le titre XII du livre III de la deuxième partie, il est inséré un titre XII *bis* ainsi rédigé :

« Titre XII *bis* : Comités de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations

Chapitre unique.

« Article L. 23-116-1. – Les dispositions relatives aux comités de prévention du sexisme, de l'homophobie et des discriminations figurent dans la quatrième partie relative à la santé et sécurité au travail.

---

« Article L. 23-116-2. – Les membres des comités de prévention du sexisme, de l’homophobie et des discriminations bénéficient de la protection prévue au titre Ier du livre IV. »

IV. – Le livre VI de la quatrième partie est complété par un titre V ainsi rédigé :

« Titre V : comité de prévention du sexisme, de l’homophobie et des discriminations.

« Chapitre I<sup>er</sup> : Règles générales

« Article L. 4644-2. – 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.

« Article L. 4644-3. – 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.

« Article L. 4644-4. – 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.

« Article L. 4644-5. – 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.

« Article L. 4644-6. – Les dispositions du présent titre ne font 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 avaient, 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 confrontée 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 signalés 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 seule face à son employeur ou ses collègues.