

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

21 septembre 2018

---

**CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1237)**

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 2659

présenté par

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

-----

**ARTICLE 61**

Compléter l'alinéa 3 par la phrase suivante :

« Elle garantit le droit à la citoyenneté, à la santé et promeut l'égalité de ses membres en luttant contre toutes les formes de discriminations. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La suppression du compte pénibilité et la réduction du nombre de critères pour définir celle-ci a été un coup rude porté aux salariés français lors de la dernière réforme du Code du travail.

Or, quand on sait que désormais les salariés aux horaires atypiques représentent la moitié des travailleurs ou que le travail de nuit est en constante augmentation, on ne peut que s'inquiéter de la santé des salariés français, insuffisamment prise en compte. Ces nouvelles conditions de travail sont génératrices de cancers, de troubles cardio-vasculaires et peuvent favoriser l'obésité. Il existe toujours des liens étroits entre mauvaise santé et travail. Les dernières décennies ont connu des hécatombes comme le drame de l'amiante, où une méconnaissance et un laxisme autour des conséquences de l'utilisation de ce matériau sur la santé des travailleurs ont été sciemment entretenus par des entreprises désireuses avant tout de profitabilité.

Considérant que la course au profit qui régit la vie des entreprises françaises ne tient par essence pas compte des conditions de santé à moyen et long terme de leurs salariés, il nous semble nécessaire de codifier la garantie du droit à la santé dans la définition d'une société.

Dans le même esprit, au regard de la faiblesse des progrès observés, nous souhaitons contraindre par le droit la mise en oeuvre de la lutte contre toutes les formes de discriminations. Le compte n'y

est en effet pas : selon une étude du Défenseur des Droits publiée en mars 2015, 1 femme sur 5 a par exemple été victime de harcèlement au travail. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne et un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel sont, avec le chantage sexuel et l'envoi de message à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées. Alors que seules 5 % des femmes portent plainte, la résolution du problème se fait dans 40 % des cas au détriment de la plaignante, avec des conséquences directes sur son emploi (non renouvellement de contrat, blocage dans la carrière). À l'inverse, seules 40 % des victimes indiquent qu'une mesure a été prise à l'encontre de l'auteur présumé (sanction, licenciement, mutation).

Toujours 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.

Les citoyens français passent une grande partie de leur vie dans une entreprise. Le travail a des conséquences sur la santé et exerce une influence décisive sur la place qu'ils ont dans la société. Pour permettre une liberté véritable des individus, et une citoyenneté pleine et entière, il est devenu essentiel de faire entrer dans les entreprises les mêmes impératifs de respect de la dignité humaine et d'égalité sur tous les plans de la vie que ceux que nous promovons dans la République.