

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 juin 2016

MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL - (N° 3886)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS63

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Olivier, M. Denaja, Mme Gueugneau,
Mme Laurence Dumont, M. Ferrand, Mme Lacuey, M. Ballay, M. Olive, M. Premat,
Mme Tolmont, Mme Lignières-Cassou, M. Rouillard, Mme Bruneau, Mme Fabre,
Mme Romagnan, M. Hanotin, Mme Françoise Dubois, Mme Troallic, Mme Imbert, M. Delcourt,
Mme Khirouni, M. Burroni, M. Cresta, Mme Martinel, Mme Marcel, M. Elkouby et
Mme Bouziane-Laroussi

ARTICLE 1ER BIS

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1154-1 du code du travail est ainsi modifié :

« 1° Au premier alinéa, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés
par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer » ;

« 2° (*Supprimé*)

« 3° (*Supprimé*) ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à réintégrer dans le Projet de loi l'article 1^{er} bis tel qu'adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture. Il vise à aligner le régime probatoire du harcèlement sur celui des discriminations, et revient sur la distinction adoptée par le Sénat entre harcèlement sexuel et moral.

L'objectif est de faciliter les démarches des victimes de harcèlement sexuel et moral : les victimes auront à « *présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence...* » d'un harcèlement. Ce sont alors les auteurs présumés qui ont la charge de prouver que les faits pour lesquels ils sont mis en cause n'ont pas été commis.

En effet, actuellement, aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail relatif au harcèlement sexuel ou moral, « *Lorsque survient un litige (...), le candidat à un emploi, à un stage ou à une*

période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». En revanche, en matière de discriminations, l'article L. 1134-1 prévoit que le/la salarié.e « *présente des éléments de fait laissant supposer l'existence* » d'un harcèlement

Il y a donc une différence sensible de rédaction concernant les règles applicables concernant le contentieux des discriminations et celui du harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral. En effet, si les formulations « *laisser supposer* » et « *permettre de présumer* » sont très proches, il n'en va pas de même concernant le fait que la personne « *présente* » ou « *établit* » des « *éléments de faits* » ou « *des faits* ». Or ceci peut avoir une incidence sur les chances de succès d'une procédure judiciaire.

Or, il est de plus en plus fréquent, selon l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), qu'au cours des procédures sociales pour harcèlement sexuel, les employeurs arguent de cette différence de rédaction pour faire valoir la nécessité de rapporter des preuves directes du harcèlement sexuel (« *les faits* »), là où les victimes d'autres discriminations n'auraient qu'à établir un faisceau de présomption composé de preuves indirectes (« *les éléments de faits* »), alors même que l'intention du législateur européen était précisément que les salarié.e.s n'aient pas à rapporter une preuve complète. Or cette différence n'apparaît pas justifiée dans la mesure où le harcèlement sexuel n'est pas plus simple à prouver qu'une différence de traitement discriminatoire.

Il conviendrait par conséquent d'aligner le régime probatoire du harcèlement sexuel sur celui des discriminations, ce qui permettrait de renforcer l'arsenal juridique civil en la matière.