

ASSEMBLÉE NATIONALE

20 novembre 2023

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS PAR LA PRATIQUE DE TESTS INDIVIDUELS
ET STATISTIQUES - (N° 1494)

Adopté

AMENDEMENT

N ° CL76

présenté par
M. Ferracci, rapporteur

ARTICLE 3

Rédiger ainsi cet article :

« I. – Lorsque le résultat d’un test organisé en application du 3° de l’article 1^{er} de la présente loi laisse supposer l’existence de pratiques discriminatoires telles que définies à l’article L. 225-2 du code pénal ou à l’article L. 1132-1 du code du travail, après avis du comité mentionné à l’article 2, le service mentionné à l’article 1^{er} :

« 1° En informe la personne morale concernée par le test et lui transmet les résultats du test ainsi que l’avis du comité ;

« 2° En informe l’autorité administrative territorialement compétente et lui communique l’ensemble des éléments transmis à l’employeur mentionnés au 1° .

« II. – Lorsque, en application du 1° du I du présent article, le service mentionné à l’article 1^{er} de la présente loi informe l’entreprise du résultat du test laissant supposer l’existence de pratiques discriminatoires telles que définies à l’article L. 1132-1 du code du travail :

« 1° L’employeur engage une négociation sur des mesures visant à prévenir ou à corriger les discriminations, en vue de conclure un accord dans un délai de six mois à compter de la transmission des résultats du test mentionnée au 1° du I présent article. À défaut d’accord, l’employeur établit, dans le même délai, un plan d’action ayant le même objet, après consultation du comité social et économique.

« L’accord ou le plan d’action comporte des mesures précises et concrètes, détermine les objectifs de progression prévus et les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre portant sur un nombre de domaines d’action identifiés par les recommandations du comité des parties prenantes mentionnées à l’article 2 de la présente loi, et évalue leur coût ;

« 2° Si, au terme du délai de six mois à compter de l’information de l’employeur mentionnée au 1° du I du présent article, la négociation engagée par l’employeur est toujours en cours, l’autorité administrative chargée de la politique du travail territorialement compétente peut décider de

prolonger le délai de trois mois supplémentaires afin de favoriser la conclusion d'un accord ou, à défaut d'accord, l'établissement d'un plan d'action, après consultation du comité social et économique ;

« 3° L'accord ou le plan d'action est transmis sans délai à l'autorité administrative chargée de la politique du travail territorialement compétente. L'autorité administrative peut présenter des observations à l'employeur sur le contenu de l'accord ou du plan d'action, après avoir recueilli l'avis du service mentionné à l'article 1^{er} de la présente loi.

« Si l'accord ou le plan n'est pas transmis ou que ledit service considère, après avis du comité mentionné à l'article 2 de la présente loi, que l'accord ou le plan transmis ne répond pas aux conditions fixées au deuxième alinéa du 1^o, les résultats des tests sont publiés, au terme d'une procédure contradictoire et par dérogation aux articles L. 311-6 et L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration.

« III. Lorsque, en application du 1^o du I du présent article, le service mentionné à l'article 1^{er} informe la personne morale concernée du résultat du test laissant supposer l'existence de pratiques discriminatoires telles que définies à l'article L. 225-2 du code pénal :

« 1^o L'autorité administrative territorialement compétente met en demeure la personne morale chargée de la fourniture du bien ou du service ou de l'accès à l'activité économique, tels que mentionnés à l'article 225-2 du code pénal, d'établir un plan d'action visant à prévenir ou à corriger les discriminations dans un délai de six mois.

« Le plan d'action comporte des mesures précises et concrètes, détermine les objectifs de progression prévus et les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre portant sur un nombre de domaines d'action identifiés par les recommandations du comité des parties prenantes mentionnées à l'article 2 de la présente loi, et évalue leur coût ;

« 2^o Le plan d'action est transmis sans délai à l'autorité administrative territorialement compétente et au service mentionné à l'article 1^{er} de la présente loi. L'autorité administrative peut présenter des observations à l'employeur sur le contenu du plan d'action, après avoir recueilli l'avis du service mentionné à l'article 1^{er} de la présente loi.

« Si le plan d'action n'est pas transmis ou si ledit service considère, après avis du comité mentionné à l'article 2 de la même loi, que le plan transmis ne répond pas aux conditions fixées au deuxième alinéa du 1^o, les résultats des tests sont publiés, au terme d'une procédure contradictoire et par dérogation aux articles L. 311-6 et L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration.

« IV. – Est passible d'une amende administrative, dont le montant ne peut excéder 0,5 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai mentionné au premier alinéa du présent article, le fait de méconnaître les obligations suivantes :

« 1^o L'obligation de conclure l'accord ou d'établir le plan d'action prévus aux II et III du présent article ;

« 2° L'obligation d'établir un plan d'action visant à prévenir ou corriger les discriminations prévues au III du présent article ;

« 3° L'obligation de transmettre sans délai à l'autorité administrative compétente l'accord ou le plan d'action prévus aux II et III du présent article ;

« 4° L'obligation pour l'accord ou le plan d'action mentionné au II, et le plan d'action mentionné au III, de respecter les conditions fixées au deuxième alinéa du 1° du II et du III du présent article.

« L'amende est prononcée par l'autorité administrative au terme d'une procédure contradictoire, dans des conditions fixées par décret. Son montant tient compte des efforts constatés dans l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations ainsi que des motifs de méconnaissance des obligations prévues au présent article.

« V. – Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article, notamment les domaines d'action que peuvent aborder les recommandations du comité mentionné à l'article 2 et le nombre de domaines d'action que l'accord ou le plan d'action doivent obligatoirement couvrir, les éléments obligatoires que doit comporter l'accord ou le plan d'action mentionnés aux II et III du présent article, les conditions de publication des tests et des recommandations du comité des parties par le service mentionné à l'article 1^{er} ainsi que les conditions de fixation par l'autorité administrative de l'amende mentionnée au IV. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à préciser la procédure et les conséquences pour les entreprises à l'issue des résultats d'un test ayant révélé l'existence de pratiques discriminatoires en matière de relations de travail, notamment en précisant l'articulation entre les missions du service du Premier ministre et celles des autorités administratives territorialement compétentes (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Tout d'abord, le service du Premier ministre devra informer l'entreprise concernée et lui transmettre les résultats du test ainsi que les recommandations formulées par le comité des parties prenantes. Ces informations seront également transmises à la DREETS territorialement compétente et, sur cette base, celle-ci sera ensuite responsable pour vérifier que l'entreprise visée aura bien respecté son obligation de négocier un accord ou prendre un plan d'actions après consultation du comité social et économique.

L'amendement inscrit clairement l'existence d'une telle obligation incombant à l'entreprise dès lors que le test aura révélé des pratiques discriminatoires en son sein et que l'entreprise en aura été informée. L'entreprise aura alors six mois pour se conformer à cette nouvelle obligation. La DREETS pourra décider de prolonger le délai de trois mois supplémentaires afin de favoriser la conclusion d'un accord.

Par ailleurs, l'amendement encadre le contenu de l'accord ou du plan d'action en précisant que celui-ci doit comporter des mesures précises et concrètes et en renvoyant à un décret en Conseil d'Etat le soin de retenir des domaines d'actions. Cet encadrement permettra de sécuriser

juridiquement l'action de contrôle des DREETS et orienter les entreprises sur les attendus de l'accord ou du plan d'actions afin que ce dernier soit considéré comme suffisant.

Les obligations incombant à l'entreprise et les conséquences des manquements sont précisés afin de clarifier les cas dans lesquels l'entreprise pourra se voir infligée une amende.

Enfin, il est rappelé que la publication du test ou la sanction administrative ne peuvent être prononcées qu'au terme d'une procédure contradictoire.