

ASSEMBLÉE NATIONALE

11 avril 2025

PROTÉGER LES PERSONNES ENGAGÉES DANS UN PROJET PARENTAL DES
DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL - (N° 446)

AMENDEMENT

N° AS11

présenté par

Mme Amiot, M. Alexandre, Mme Abomangoli, M. Amard, Mme Amrani, M. Arenas, M. Arnault, Mme Belouassa-Cherifi, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard, M. Cadalen, M. Caron, M. Carrière, Mme Cathala, M. Cernon, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Coulomme, M. Delogu, M. Diouara, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Feld, M. Fernandes, Mme Ferrer, M. Gaillard, Mme Guetté, M. Guiraud, Mme Hamdane, Mme Hignet, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Lahmar, M. Laisney, M. Le Coq, M. Le Gall, Mme Leboucher, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lejeune, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Élisabeth Martin, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Mesmeur, Mme Manon Meunier, M. Nilor, Mme Nosbé, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes, M. Prud'homme, M. Ratenon, M. Saint-Martin, M. Saintoul, Mme Soudais, Mme Stambach-Terreiro, M. Taché, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé et M. Vannier

ARTICLE UNIQUE

Sous réserve de son traitement par les services de l'Assemblée nationale et de sa recevabilité
--

Compléter cet article par les deux alinéas suivants :

« III. – Le même article L. 1132-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une mesure discriminatoire peut reposer sur le cumul et sur les interactions de plusieurs motifs discriminatoires mentionnés au présent article. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement du groupe LFI-NFP vise à prévoir la prise en compte, non seulement du cumul, mais des interactions et intersections entre motifs discriminatoires.

Une politique conséquente de lutte contre les discriminations au travail doit nécessairement prendre en compte les situations particulières qui se situent aux intersections de motifs discriminatoires.

Le phénomène est bien connu concernant les angles morts qu'il produit. En justice, une entreprise pourra arguer qu'elle ne discrimine pas en raison du projet parental car des salariées ayant recours à l'assistance médicale à la procréation ont connu une progression de carrière régulière. Cette même entreprise niera la discrimination en raison de l'orientation sexuelle en avançant le fait que des

personnes LGBTI ont été embauchés. Elle pourra ainsi échapper à une condamnation pour pratique discriminatoire qui viserait spécifiquement, par exemple, un homme en couple avec un homme mais souhaitant adopter.

Comme le rapporte Marie Mercat-Bruns, juriste et titulaire de la chaire de droit social au CNAM, « l'observation juridique de la discrimination intersectionnelle [...] pose des problèmes concrets en matière de preuves ». Cela signifie que le fait d'appartenir à plusieurs catégories protégées des discriminations par la loi ne protège pas tant de la discrimination que ça diminue les chances de succès en justice en compliquant la preuve de la discrimination.

Comment prouver qu'un employeur a discriminé simultanément en raison de son sexisme, de son racisme, de son homophobie ?

Faire l'effort de considérer les dominations et discriminations multiples doit permettre d'éviter de laisser perdurer ces injustices, comme c'est souvent le cas aujourd'hui, faute d'un cadre juridique invitant à leur appréciation combinée.

Pour toutes ces raisons, le groupe LFI-NFP propose d'inscrire dans la loi le caractère intersectionnel, ou multiple, des discriminations.