



N° 2602

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 mars 2026.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à renforcer l'effectivité de la lutte contre les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

M. Stéphane VIRY, M. Jean-Pierre BATAILLE, Mme Céline HERVIEU, Mme Alexandra MARTIN (ALPES-MARITIMES), M. Julien DIVE, M. Sébastien PEYTAVIE, M. Laurent MAZAURY, M. Daniel GRENON, Mme Sylvie BONNET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Olivier FALORNI, Mme Audrey ABADIE-AMIEL, M. Cyrille ISAAC-SIBILLE, M. Stéphane LENORMAND, Mme Valérie LÉTARD, Mme Delphine LINGEMANN, M. Jean-Claude RAUX, Mme Sabrina SEBAIHI, M. Joël BRUNEAU, M. Jean-Pierre TAITE, Mme Claudia ROUAUX, Mme Christine LE NABOUR, Mme Agnès FIRMIN LE BODO, M. Vincent DESCOEUR, Mme Virginie DUBY-MULLER, M. Thibault BAZIN, M. Max MATHIASIN, Mme Océane GODARD, M. François GERNIGON, Mme Violette SPILLEBOUT, M. Elie CALIFER, M. Jean-Carles GRELIER, Mme Constance DE PÉLICHY, Mme Julie DELPECH, Mme Colette CAPDEVIELLE, Mme Josiane

CORNELOUP, M. Emmanuel MAUREL, M. Thierry SOTHER, Mme Marie-José ALLEMAND, Mme Valérie ROSSI, Mme Stella DUPONT, M. Xavier BRETON, Mme Constance LE GRIP, M. Aurélien PRADIÉ, M. Michel CASTELLANI, M. Frédéric VALLETOUX, M. Arnaud SIMION, M. Alexandre PORTIER, Mme Émilie BONNIVARD, Mme Christelle MINARD, Mme Brigitte KLINKERT, M. Paul-André COLOMBANI, Mme Joséphine MISSOFFE, Mme Anne-Cécile VIOLLAND, M. Christophe MARION, M. Mickaël BOULOUX, M. Patrick HETZEL, Mme Estelle YOUSOUFFA, M. Yannick MONNET, Mme Léa BALAGE EL MARIKY, M. Yannick NEUDER, M. Paul MOLAC, Mme Nicole SANQUER, Mme Chantal JOURDAN, M. Stéphane PEU, M. Emmanuel DUPLESSY, M. Pierre PRIBETICH, Mme Marietta KARAMANLI,

députés.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le préambule de la Constitution de 1946, en son alinéa 5, affirme que « Chacun a le devoir de travailler et le droit d’obtenir un emploi ». **Cette disposition constitutionnelle constitue un objectif commun qui nous engage.** Elle traduit la conception française selon laquelle le travail n’est pas uniquement un moyen de subsistance, mais également un vecteur fondamental d’intégration sociale, de reconnaissance et d’accomplissement personnel. Ce principe inscrit au cœur de notre pacte républicain s’applique avec une acuité particulière aux personnes en situation de handicap, pour qui l’accès à l’emploi représente non seulement un droit fondamental, mais également un instrument décisif d’autonomie et de pleine citoyenneté.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a marqué une avancée significative dans la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. Ce texte fondateur a opéré un renversement paradigmatique en adoptant une définition sociale du handicap, reconnaissant que celui-ci résulte de l’interaction entre les limitations fonctionnelles d’une personne et les barrières environnementales, institutionnelles et culturelles qui entravent sa participation pleine et entière à la société. Cette conception novatrice a posé les fondements d’une approche inclusive, plaçant la responsabilité collective de l’adaptation au centre de notre politique publique du handicap.

Cependant, près de vingt ans après sa promulgation, force est de constater que le handicap demeure le principal motif de saisine en matière de discrimination, comme en attestent les rapports annuels successifs de la Défenseure des droits, la mission d’évaluation de la loi de 2005 par l’Assemblée nationale et le récent rapport de la Cour des comptes rendu en janvier 2026 sur « *la politique en faveur de l’inclusion dans l’emploi des personnes en situation de handicap* ». **Le domaine de l’emploi est particulièrement concerné, 36 % des saisines relatives au handicap portant sur des situations professionnelles.** Cette prépondérance témoigne de la persistance de mécanismes discriminatoires qui contreviennent frontalement aux principes d’égalité et de non-discrimination consacrés par notre ordre juridique. Le baromètre de la Défenseure des droits sur la perception des discriminations dans l’emploi, publié en décembre 2023, révèle également qu’être en situation de

handicap ou avoir une maladie chronique multiplie par trois le risque d'être victime de discriminations au travail par rapport à un individu sans handicap ou maladie chronique, blanc et hétérosexuel. Cette donnée statistique met en lumière l'ampleur du phénomène discriminatoire et son caractère systémique dans l'univers professionnel.

**Les personnes en situation de handicap expriment majoritairement le souhait d'un emploi en milieu ordinaire durable. Le problème n'est donc pas l'absence de volonté de travailler, contrairement à certains préjugés tenaces qui persistent dans les représentations collectives.** Cette aspiration légitime à l'inclusion professionnelle se heurte toutefois à des obstacles multiples, d'ordre matériel, organisationnel et culturel, qui transforment le droit formel à l'emploi en une promesse largement inaccomplie pour une partie significative de la population. Sur les 3,3 millions de personnes reconnues handicapées administrativement, soit 8,1 % des personnes en âge de travailler, une proportion considérable demeure exclue du marché du travail ou cantonnée dans des emplois précaires et sous-qualifiés, ne correspondant ni à leurs compétences ni à leurs aspirations.

Cette situation constitue un gâchis humain et économique considérable, privant les personnes concernées de la reconnaissance sociale et de l'autonomie financière que procure l'exercice d'une activité professionnelle, tout en privant notre économie de compétences et de talents dont elle a besoin. Elle témoigne également de l'échec relatif des politiques publiques menées jusqu'à présent, qui n'ont pas permis de lever les barrières systémiques empêchant l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce constat appelle une action publique renouvelée, s'attaquant non plus seulement aux conséquences de l'exclusion professionnelle, mais à ses causes structurelles.

La persistance de ces discriminations constitue une remise en cause de notre contrat social et une violation manifeste des principes républicains d'égalité et de fraternité. **Elle engendre non seulement des conséquences économiques délétères pour les personnes concernées, mais génère également des ruptures dans le tissu social et fragilise l'adhésion aux valeurs fondamentales de notre République.** En effet, l'exclusion durable du marché du travail induit fréquemment un sentiment d'abandon, une perte de confiance dans les institutions et un affaiblissement du sentiment d'appartenance à la communauté nationale. Elle prive, en outre, la Nation de talents et de compétences dont elle a besoin pour relever les défis contemporains.

Les données récentes de la Cour des comptes, publiées en janvier 2026, confirment l'ampleur du défi auquel nous sommes confrontés. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse de manière limitée, passant de 37 % à 39,3 % entre 2005 et 2023, tandis que leur taux d'activité demeure stable sur la même période, évoluant de 44,0 % à 44,8 %. Cette stagnation accentue l'écart avec la population générale, dont le taux d'emploi s'établit à 68,4 %, soit un différentiel de près de 30 points. **Cette situation révèle que, malgré les avancées législatives successives, les personnes en situation de handicap demeurent massivement exclues du marché du travail ordinaire, ce qui constitue un échec collectif au regard des ambitions affichées par la loi de 2005.**

L'analyse des données relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés apporte un éclairage supplémentaire sur les insuffisances du système actuel. En 2024, seulement 35 % des entreprises assujetties remplissent leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés par l'emploi direct, tandis que 28 % n'en emploient aucun. **Cette réalité signifie que quasiment une entreprise sur trois ne compte aucun travailleur handicapé dans ses effectifs, révélant ainsi l'ampleur des résistances et des mécanismes d'évitement qui persistent dans le monde professionnel.** Par ailleurs, seules 18,5 % des entreprises concernées disposent d'un référent handicap identifié, alors même que cette fonction constitue un levier essentiel pour développer une politique inclusive au sein des organisations.

Les entraves rencontrées par les personnes en situation de handicap en milieu professionnel résultent également d'une culture institutionnelle de l'accessibilité universelle encore trop lacunaire au sein des organisations de travail, ce qui constitue autant de traitements discriminatoires. **Cette carence structurelle témoigne d'une méconnaissance persistante du modèle social du handicap et d'une appréhension erronée de l'accessibilité, souvent perçue comme une contrainte supplémentaire plutôt que comme un investissement bénéfique à l'ensemble des salariés.** Des carences notables sont ainsi observées en matière d'aménagement des postes de travail, allant jusqu'au refus de ces aménagements, conduisant à l'éviction de personnes lors des phases de recrutement ou en cours d'emploi. Cette situation met en évidence la difficulté, voire la méconnaissance des entreprises à appréhender pleinement l'étendue de leurs obligations en matière d'aménagements raisonnables, notion pourtant centrale dans le droit européen de la non-discrimination.

À cet égard, la Cour des comptes souligne avec justesse que « *dans la recherche de cet équilibre entre un régime particulier de compensation individuelle du handicap et la promotion d'un égal accès au droit commun, l'État pourrait faire davantage pour aller dans la direction résultant de la référence à la société inclusive et de la définition du handicap issues de la loi de 2005* ». Cette observation illustre la nécessité d'une action publique renforcée pour opérer une véritable transition vers un modèle inclusif, où l'environnement professionnel s'adapte aux personnes plutôt que d'exiger d'elles une adaptation unilatérale. Cette approche implique un changement de paradigme dans la conception même des politiques publiques du handicap, privilégiant la levée des barrières systémiques plutôt que la seule compensation individuelle des incapacités.

En outre, le régime des sanctions en matière civile en cas de condamnation d'un employeur pour discrimination d'un salarié apparaît peu dissuasif. Les montants de dommages et intérêts alloués par les juridictions demeurent souvent modestes au regard du préjudice subi et de la gravité des manquements constatés, n'incitant pas suffisamment les employeurs à adopter des pratiques véritablement non discriminatoires. Cette faiblesse du dispositif répressif contribue à entretenir un sentiment d'impunité et ne permet pas d'assurer une prévention efficace des comportements discriminatoires. Il convient, dès lors, de renforcer ce volet répressif afin de **restaurer la crédibilité du droit de la non-discrimination et d'instaurer un rapport coûts-bénéfices défavorable aux pratiques discriminatoires.**

Par ailleurs, la méconnaissance par les entreprises de leurs obligations en matière de formation sur la lutte contre les discriminations ne contribue pas à l'émergence d'une culture d'entreprise partagée et propice à la non-discrimination. La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté impose pourtant aux entreprises de plus de 300 salariés d'organiser, à destination des personnes en charge du recrutement, une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins tous les cinq ans. Or, le respect de cette obligation de formation ne fait l'objet d'aucun contrôle effectif, avec une absence de sanctions des entreprises qui ne s'y conforment pas. Cette situation génère une application très hétérogène de cette disposition législative, certaines entreprises se conformant scrupuleusement à leurs obligations tandis que d'autres les ignorent totalement, sans conséquence aucune.

Une étude de la DARES de mars 2024 a montré que si certaines entreprises, notamment les grandes entreprises concernées par cette

obligation, ont mis en place des formations, elles semblent le faire principalement par souci de conformité légale, avec un impact relatif sur les pratiques de recrutement. Ce constat révèle que la formation, lorsqu'elle est dispensée, s'inscrit souvent dans une logique purement formelle de « compliance » plutôt que dans une véritable démarche transformative des pratiques et des représentations. L'efficacité limitée de ces formations résulte également de leur caractère ponctuel et de l'absence de dispositifs d'évaluation de leur impact sur les pratiques réelles de recrutement et de gestion des ressources humaines. Ce constat a été également souligné récemment par la Cour des comptes dans son rapport publié en janvier 2026 relatif aux politiques Emploi/handicap, qui appelle à une refonte substantielle des modalités de formation des personnels en charge des ressources humaines.

Au sein de la fonction publique, qui est également soumise à une obligation de non-discrimination et d'égalité de traitement découlant tant des principes généraux du droit public que des dispositions du statut général des fonctionnaires, aucune obligation légale de formation obligatoire et périodique à tous les agents en charge des ressources humaines sur la lutte contre toutes les formes de discriminations n'existe. Cette carence normative est d'autant plus préoccupante que de nombreuses situations discriminatoires, portant notamment sur des refus d'aménagement du poste de travail, sont remontées auprès du Défenseur des droits chaque année. La fonction publique, qui devrait incarner l'exemplarité en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, se trouve ainsi dépourvue d'un instrument pourtant essentiel pour prévenir et combattre les pratiques discriminatoires en son sein.

La survenue du handicap, de la perte d'autonomie et de la dépendance au sein d'une famille peut venir bouleverser les repères ; des membres de famille peuvent se retrouver à devoir accompagner et aider leur proche, ce qui les met dans une situation d'aidant. Ce nouveau rôle d'aidant familial a des impacts importants sur l'organisation de la vie professionnelle de la personne concernée. Force est de constater que les aidants rencontrent aujourd'hui des difficultés majeures dans la conciliation de leur rôle d'aidant avec les impératifs liés à leur vie professionnelle. Cela concerne principalement les femmes qui sont majoritaires dans ce rôle d'aidant. En effet, 56 % des 9 millions d'aidants actuels sont des femmes, proportion qui atteint 82 % quand il s'agit d'aider un enfant handicapé de 5 à 24 ans, selon l'enquête HSA. Les mères d'enfant handicapé sont plus souvent inactives que les autres mères (37 % contre 19 %) et, quand elles travaillent, elles sont plus souvent à temps partiel (42 % contre 31 %).

**Ces données mettent en évidence l'existence d'une discrimination indirecte affectant particulièrement les femmes aidantes, qui se trouvent contraintes de renoncer totalement ou partiellement à leur activité professionnelle du fait de l'insuffisance des dispositifs de conciliation entre vie professionnelle et rôle d'aidant.** Cette situation génère non seulement une perte de revenus immédiate, mais également une dégradation des droits sociaux futurs, notamment en matière de retraite, créant ainsi des inégalités durables entre les femmes et les hommes. Elle révèle également l'inadaptation des organisations de travail aux réalités familiales contemporaines et la nécessité de repenser profondément les modalités d'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

**Au-delà de sa dimension économique, cette problématique revêt une importance républicaine fondamentale en ce qu'elle touche aux principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de solidarité intergénérationnelle. Elle constitue, en ce sens, un enjeu de justice sociale qui appelle une réponse législative,** reconnaissant le rôle essentiel des aidants dans notre système de protection sociale tout en garantissant leur droit à poursuivre une activité professionnelle dans des conditions compatibles avec leurs responsabilités familiales.

Issu en grande partie du droit de l'Union européenne, l'arsenal légal de lutte contre les discriminations dans le monde du travail est relativement récent en France. De nombreux textes sont désormais mobilisables en cas de traitements discriminatoires, en particulier dans le domaine de l'emploi. On peut notamment citer la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, transposée en droit français par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Cette directive a introduit la notion d'aménagement raisonnable, imposant aux employeurs l'obligation de prendre des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée.

Cependant, cet arsenal juridique demeure largement méconnu et insuffisamment mobilisé et présente des imperfections qui en limitent l'opérationnalité. La complexité de certaines notions juridiques, telles que celle de discrimination indirecte ou d'aménagement raisonnable, ainsi que les difficultés probatoires inhérentes aux contentieux discriminatoires, constituent autant d'obstacles à l'effectivité du droit. De plus, une mise en conformité du droit français avec les jurisprudences récentes de la Cour de

justice de l'Union européenne et plus globalement avec les attendus du droit européen et international est nécessaire. En effet, plusieurs décisions de la Cour de justice ont précisé et étendu la portée des obligations pesant sur les employeurs en matière de lutte contre les discriminations liées au handicap, évolutions jurisprudentielles qui n'ont pas encore été pleinement intégrées dans notre droit positif.

Il apparaît donc indispensable de renforcer et de préciser le cadre légal de lutte contre les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle afin d'en accroître la portée et l'effectivité. Cette démarche s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel en offrant une traduction concrète et opérationnelle du principe d'égalité et du droit à l'emploi proclamés par le préambule de la Constitution de 1946. Elle répond également aux engagements internationaux de la France, qui a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées le 18 février 2010, laquelle consacre le droit au travail des personnes handicapées dans son article 27 et impose aux États parties de prendre des mesures appropriées pour en garantir l'exercice effectif.

La présente proposition de loi tire les enseignements des recommandations formulées par Madame Claire Hédon, la Défenseure des droits dans ses rapports successifs, ainsi que des observations de la Cour des comptes et des orientations dégagées par la jurisprudence européenne. Cette approche méthodologique garantit que les dispositions proposées répondent aux besoins réels identifiés sur le terrain et s'inscrivent dans une logique de conformité avec nos engagements européens et internationaux.

L'**article 1<sup>er</sup>** vise à introduire explicitement dans la loi le refus d'aménagement raisonnable comme constitutif d'une discrimination. Cette inscription législative répond à une nécessité juridique nécessaire, puisque le droit français n'a jamais explicitement consacré le principe selon lequel le refus de ces aménagements constitue en soi un acte discriminatoire. Cette lacune normative a généré une incertitude jurisprudentielle préjudiciable à l'effectivité de la protection des personnes en situation de handicap. La clarification opérée permet d'affirmer sans équivoque que le refus d'aménagement raisonnable, lorsqu'il n'est pas justifié par une charge disproportionnée, constitue une discrimination directe au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

L'**article 2** renforce l'effectivité du principe d'égalité de traitement en consacrant explicitement l'obligation d'aménagement raisonnable tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Par ailleurs, cet article étend l'obligation d'aménagement raisonnable aux aidants familiaux, répondant

ainsi à une nécessité sociale et s'inscrivant dans la logique développée par la Cour de justice dans son arrêt du 11 septembre 2025 (affaire C-38/24). Cette extension contribuera à réduire les inégalités professionnelles affectant particulièrement les femmes, majoritaires parmi les aidants.

L'**article 3** vise à rendre effective l'obligation de formation des recruteurs instituée par la loi du 27 janvier 2017 en prévoyant un mécanisme de contrôle. L'article confie à l'inspection du travail la mission de contrôler la réalité et la qualité des formations, et institue un régime de sanctions administratives graduées en cas de manquement. Il étend également le champ d'application à l'ensemble des situations professionnelles, et non plus seulement au recrutement, avec une attention particulière portée aux référents handicap. Cette disposition s'étend à la fonction publique, en insérant une obligation de formation à la non-discrimination dans le code général de la fonction publique, répondant ainsi à une lacune importante identifiée par le Défenseur des droits.

L'**article 4** institue des sanctions judiciaires proportionnées et dissuasives en cas de condamnation pour discrimination, notamment un mécanisme d'amende au civil dont le produit sera affecté au financement de politiques de prévention. Par ailleurs, l'article introduit l'obligation pour le juge d'ordonner à l'employeur condamné la mise en œuvre de mesures correctrices destinées à remédier aux dysfonctionnements organisationnels ayant permis la discrimination. Cette obligation s'inscrit dans une logique de prévention de la réitération et de transformation structurelle des organisations, reconnaissant que la simple condamnation pécuniaire ne suffit pas à prévenir de nouvelles discriminations.

L'**article 5** insère la discrimination par association dans la loi, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice établie dans les arrêts du 17 juillet 2008 (affaire C-303/06, Coleman) et du 11 septembre 2025 (affaire C-38/24). Cette notion reconnaît qu'une personne peut subir une discrimination en raison de son association avec une personne handicapée. L'inscription dans la législation française répond à une exigence de sécurité juridique et de conformité au droit européen. L'article propose de modifier l'article L. 1132-1 du code du travail ainsi que le Code général de la fonction publique. Cette consécration présente une portée particulièrement importante pour les aidants familiaux et s'articule avec l'article 2 qui étend l'obligation d'aménagement raisonnable.

Cette proposition s'inscrit pleinement dans la philosophie portée par la loi de 2005, en renforçant la cohérence de l'architecture institutionnelle au

service de l'inclusion professionnelle. Elle constitue une réponse pérenne aux insuffisances identifiées par Madame Claire Hédon, Défenseure des droits, la Cour des comptes, et les associations représentant les personnes en situation de handicap telle que APF France Handicap. Elle permet ainsi de consolider l'engagement de l'État dans une stratégie globale de lutte contre les discriminations et d'activation des solidarités collectives. Au même titre que les autres politiques publiques visant à promouvoir l'égalité réelle, cette proposition de loi a pour ambition de renforcer la complémentarité de l'ensemble des leviers d'action disponibles, en articulant prévention, sanction et accompagnement dans un continuum cohérent.

Par cette proposition de loi, nous affirmons notre conviction que **l'emploi constitue un vecteur essentiel d'intégration sociale et d'épanouissement individuel pour les personnes en situation de handicap**. En renforçant l'effectivité de la lutte contre les discriminations dans la sphère professionnelle, nous concrétisons notre engagement en faveur du droit à l'emploi pour tous et contribuons à construire une société où chacun peut trouver sa place et apporter sa contribution au bien commun, quelles que soient ses particularités. Ce projet, qui s'appuie sur les enseignements tirés de vingt années d'application de la loi de 2005 et de son évaluation par l'Assemblée nationale par la commission des Affaires sociales, mérite désormais d'être adopté et mis en œuvre avec détermination, afin de franchir une nouvelle étape décisive dans la construction d'une société véritablement inclusive.

**Cette proposition de loi constitue ainsi une étape dans l'évolution de nos politiques publiques de lutte contre les discriminations, en affirmant le principe selon lequel chaque citoyen peut, moyennant un environnement adapté et des pratiques professionnelles non-discriminatoires, contribuer activement à la vie économique et sociale de notre pays.** Elle s'inscrit dans une vision ambitieuse de la citoyenneté, reconnaissant à chacun des droits mais aussi la possibilité effective de les exercer, et réaffirmant la responsabilité collective de la Nation de lever les obstacles qui entravent encore trop souvent l'accès des personnes en situation de handicap à une vie professionnelle épanouissante.

## PROPOSITION DE LOI

### Article 1<sup>er</sup>

- ① L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations est complété par un 3° ainsi rédigé :
- ② « 3° Le refus de mettre en œuvre un aménagement raisonnable destiné à garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées, dès lors que cet aménagement ne représente pas une charge disproportionnée pour la personne physique ou morale tenue de le mettre en œuvre. »

### Article 2

- ① I. – L'article L. 131-8 du code général de la fonction publique est ainsi modifié :
- ② 1° Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « 1° ».
- ③ 2° Le deuxième alinéa est ainsi modifié :
- ④ a) Le mot : « numériques » est supprimé ;
- ⑤ b) À la fin, les mots : « , notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles » sont supprimés ;
- ⑥ c) Sont ajoutés deux phrases ainsi rédigées :
- ⑦ « L'employeur s'assure que les outils installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. »
- ⑧ 3° Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :
- ⑨ « En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques, peut être prévue par convention entre les deux employeurs publics concernés. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public au sens du présent article.

- ⑩ « Ces mesures peuvent être sollicitées par le salarié, préconisées par le médecin du travail en application à l'article L. 4624-3 du code du travail, par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que par le référent prévu à l'article L. 139-9 du présent code.
- ⑪ « Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa constitue une discrimination prohibée.
- ⑫ « Le refus de l'employeur doit être motivé par écrit dans un délai raisonnable à compter de la demande d'aménagement.
- ⑬ « 2° Afin de concilier l'exercice d'une activité professionnelle avec les responsabilités liées au soutien apporté à une personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie, tout salarié venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à son conjoint, le partenaire avec qui il a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, ou une personne résidant avec lui ou entretenant avec lui des liens étroits et stables, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, bénéficie à sa demande des aménagements prévus au premier alinéa du présent article. »
- ⑭ II. – Le code du travail est ainsi modifié :
- ⑮ 1° Le chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la première partie est complété par un article L. 1132-5 ainsi rédigé :
- ⑯ « *Art. L. 1132-5. – I. –* Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.
- ⑰ « Ces mesures incluent notamment l'aménagement, l'accès et l'usage de tous les outils concourant à l'accomplissement de la mission des travailleurs. L'employeur s'assure que les outils installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.
- ⑱ « En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise,

peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

- ⑲ « Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 du présent code qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.
- ⑳ « Ces mesures peuvent être sollicitées par le salarié, préconisées par le médecin du travail en application à l'article L. 4624-3, par le comité social et économique en application des dispositions L. 2312-9, ainsi que par le référent prévu à l'article L. 5213-6-1.
- ㉑ « Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa constitue une discrimination au sens de l'article L. 1132-1.
- ㉒ « Le refus de l'employeur doit être motivé par écrit dans un délai raisonnable à compter de la demande d'aménagement.
- ㉓ « II. – Afin de concilier l'exercice d'une activité professionnelle avec les responsabilités liées au soutien apporté à une personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie, tout salarié venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à son conjoint, le partenaire avec qui il a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, ou une personne résidant avec lui ou entretenant avec lui des liens étroits et stables, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne, bénéficie à sa demande des aménagements prévus au I du présent article. »
- ㉔ 2° L'article L. 5213-6 est abrogé.

### Article 3

- ① I. – La section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre III du livre I<sup>er</sup> du code général de la fonction publique est complétée par un article L. 131-14 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 131-14.* – Dans toute administration employant au moins trois cents agents publics, les agents chargés des missions de recrutement ou d'encadrement reçoivent une formation à la non-discrimination telle que définie à l'article L. 1132-1 du code du travail au moins une fois tous les cinq ans. »

- ③ II. – L'article L. 1131-2 du code du travail est ainsi modifié :
- ④ 1° Après la seconde occurrence du mot : « recrutement », sont insérés les mots : « ou d'encadrement ainsi que les référents handicap » ;
- ⑤ 2° Les mots : « à l'embauche » sont remplacés par les mots : « telle que définie à l'article L. 1132-1 » ;
- ⑥ 3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
- ⑦ « Les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 organisent le contrôle d'effectivité de cette formation. » »

#### Article 4

- ① I. – Le sous-titre II du titre III du livre III du code civil est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :
- ② « CHAPITRE VI
- ③ « *Sanction civile en cas de manquement au principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de perte d'autonomie ou de handicap*
- ④ « Art. 1255. – Lorsqu'une personne physique ou morale est reconnue responsable d'un manquement au principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de perte d'autonomie ou de handicap tel que défini à l'article L. 1132-1 du code du travail, le juge peut devant les juridictions de l'ordre judiciaire, ou du Gouvernement, devant les juridictions de l'ordre administratif, et par une décision spécialement motivée, la condamner au paiement d'une sanction civile, dont le produit est affecté à un fonds consacré au financement des actions de groupe.
- ⑤ « Cette sanction est indépendante des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en réparation du préjudice.
- ⑥ « Lorsqu'une sanction civile est susceptible d'être cumulée avec une amende administrative ou pénale infligée en raison des mêmes faits à l'auteur du manquement, le montant global des amendes prononcées ne dépasse pas le maximum légal le plus élevé.
- ⑦ « Le risque d'une condamnation à la sanction civile n'est pas assurable. »

- ⑧ II. – La section 1 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la première partie du code du travail est complétée par un article L. 1134-6 ainsi rédigé :
- ⑨ « *Art. L. 1134-6.* – Une amende civile d'un montant maximal de 50 000 euros peut être prononcée contre le demandeur ou le défendeur à l'instance dès lors qu'un manquement caractérisé aux dispositions du chapitre II est constaté.
- ⑩ « Le montant de cette amende peut être porté à 100 000 euros en cas de récidive ou lorsque les faits révèlent un manquement à l'article L. 1132-3-2.
- ⑪ « Cette amende est indépendante des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en réparation du préjudice conformément à l'article L. 1134-5.
- ⑫ « Toute somme perçue au titre des amendes civiles prévues au présent article est recouvrée par les comptables de la direction générale des finances publiques et affectée au financement des mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de perte d'autonomie ou de handicap.
- ⑬ « Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application du présent article. »
- ⑭ III. – Après l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, il est inséré un article 4-1 ainsi rédigé :
- ⑮ « *Art. 4-1.* – Lorsqu'une discrimination est constatée de manière structurelle ou systémique, le juge civil peut ordonner toute mesure propre à y faire cesser les effets.
- ⑯ « Ces mesures peuvent inclure, sans s'y limiter : la réalisation d'un diagnostic organisationnel, la révision des procédures internes, la formation des personnels, ou toute autre mesure corrective adaptée.
- ⑰ « Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des articles L. 1134-1 et suivants du code du travail, relatifs aux pouvoirs du juge en matière de lutte contre les discriminations dans le cadre des relations professionnelles, et des articles 1240 et suivants du code civil, relatifs à la responsabilité extracontractuelle. »

## Article 5

- ① I. – L'article L. 1132-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Constitue également une discrimination au sens du présent article, tout traitement moins favorable appliqué par un employeur à un salarié en raison du lien, de l'association ou du soutien qu'il entretient avec une personne relevant de l'un des motifs de discrimination. »
- ③ II. – L'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ④ « Est également constitutive d'une discrimination la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable en raison du lien, de l'association ou du soutien qu'elle apporte à une personne relevant de l'un des motifs de discrimination prohibés par le présent article. »

## Article 6

- ① I. – La charge pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I<sup>er</sup> du livre III du code des impositions sur les biens et services.
- ② II. – La charge pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement, et corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I<sup>er</sup> du livre III du code des impositions sur les biens et services.