

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS612

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan et M. Aylagas

ARTICLE PREMIER

Compléter l'alinéa 1 par la phrase suivante :

« Elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement a pour objet de prévoir la composition paritaire entre les femmes et les hommes de la commission d'expert.e.s et de praticien.ne.s des relations sociales qui instituée par l'article 1 du présent projet de loi, afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail.

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Adopté

AMENDEMENT**N ° AS634**

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas,
M. Naillet et M. Frédéric Barbier

APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer la division et l'intitulé suivants:« Chapitre I^{er} *bis*

« Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

« Article 1^{er} *bis*

« Au premier alinéa de l'article L. 1154-1 du code du travail, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer » ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

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.

En effet, 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 matière de harcèlement sexuel. Tel est l'objet du présent amendement.

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Adopté

AMENDMENT

N ° AS638

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas,
M. Naillet, M. Touraine et M. Frédéric Barbier

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:

Au dernier alinéa de l'article L. 1321-2 du code du travail, après le mot : « sexuel », sont insérés les mots : « et aux agissements sexistes ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

En application de l'article L. 1321-2 du code du travail, le règlement intérieur de l'entreprise rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ainsi que « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code ».

Afin de consolider l'insertion récente dans le code du travail de dispositions relatives aux agissements sexistes (résultant de la codification de l'article 1^{er} relatif aux discriminations directes ou indirectes à raison de critères prohibés, dont le sexe, de la loi du 27 mai 2008, lui-même issu de la transposition de plusieurs directives, dont la directive 2002/73/CE en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi), cet amendement a pour objet de prévoir le rappel obligatoire de l'interdiction de tout agissement sexiste dans le règlement intérieur, comme c'est déjà prévu en matière de harcèlement moral et sexuel. Loin d'être purement formelle, cette mesure vise à développer la prévention dans ce domaine :

– d’une part, cette disposition conduira à améliorer l’information des salarié.e.s car le règlement intérieur doit être affiché sur les lieux de travail ;

– d'autre part, elle permettrait l'émergence d'un dialogue dans l'entreprise autour de l'agissement sexiste car le règlement intérieur doit être soumis pour avis au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Adopté

AMENDEMENT**N ° AS637**

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas,
M. Naillet, M. Touraine et M. Frédéric Barbier

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

Le 7° de l'article L. 4121-2 du code du travail est complété par les mots : « ainsi que ceux liés aux agissements sexistes tels que définis à l'article L. 1142-2-1 ; ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du code du travail). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Conformément à l'article L. 4121-2 du même code, les employeurs doivent mettre en œuvre des actions de prévention fondées sur neuf principes généraux, parmi lesquels : « Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence de facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ».

Dans la mesure où le sexisme au travail peut avoir un impact sur la santé des personnes qui le subissent au quotidien, cette dimension devrait être intégrée dans la quatrième partie du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail. En particulier, les agissements fondés sur la discrimination, et plus particulièrement les agissements en raison du sexe, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité des salarié.e.s, ou de créer un environnement hostile ou dégradant, doivent être pris au compte dans le cadre des actions de prévention de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Tel est l'objet du présent amendement.

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS636

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas,
M. Naillet, M. Touraine et M. Frédéric Barbier

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:

À la fin de la deuxième phrase de l'article L. 4612-3 du code du travail, les mots : « et du harcèlement sexuel », sont remplacés par les mots : « , du harcèlement sexuel et des agissements sexistes tels que définis à l'article L. 1142-2-1 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont pour missions de contribuer à la protection de la santé, physique et mentale, et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Ils sont également chargés de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (article L. 4612-1 du code du travail).

En particulier, le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective, aux termes de l'article L. 4612-3 du même code, qui précise également que le CHSCT « peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ».

Le présent amendement a pour objet de compléter ces dispositions, en vue d'inciter les CHSCT à participer à la prévention des agissements sexistes, tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du code du travail issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, les CHSCT pourraient en effet jouer un rôle fondamental dans la prise en compte par l'employeur des risques liés au sexisme dans l'entreprise.

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS625

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan et M. Aylagas

ARTICLE 9

Après l'alinéa 23, insérer l'alinéa suivant :

« IX *bis(nouveau)*. – Au 1° *bis* de l'article L. 2323-8 du même code, le mot : « respective » est
remplacé par le mot : « comparée » ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à harmoniser le vocabulaire utilisé à l'article L.2323-8 du code du travail pour la base de données économique et sociale où l'on parle de "situation respective" avec l'article L. 2323-17 sur la consultation où l'on parle de "situation comparée" des femmes et des hommes, concernant les indicateurs chiffrés.

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS640

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Olivier, M. Denaja,
Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies, Mme Troallic,
Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas, M. Naillet et
M. Touraine

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 52, insérer l'article suivant:

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le dernier alinéa des articles L. 1134-4 et L. 1144-3 est supprimé ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 1235-4, les références : « L. 1235-3 et L. 1235-11 » sont remplacées par les références : « L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11 » ;

3° Le 3° de l'article L. 1235-5 est complété par les mots : « , en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L. 1235-11 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à prévoir l'obligation pour l'employeur de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à la personne licenciée suite à un traitement discriminatoire ou à un versement moral ou sexuel.

Il reprend à l'identique les dispositions qui avait été adoptées par le Parlement en 2014 dans le cadre du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 7 du texte définitivement adopté), et qui avaient censuré par le Conseil Constitutionnel pour des raisons liées à la procédure parlementaire (« règle de l'entonnoir »).

Lors de son audition par la Délégation aux droits des femmes en juin 2015, le Défenseur des droits s'était prononcé en faveur du rétablissement de ces dispositions.

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Adopté

AMENDEMENT

N ° AS641 (Rect)

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas,
M. Naillet et M. Touraine

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 52, insérer l'article suivant:

Après l'article L. 1235-3 du code du travail, il est inséré un article L. 1235-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-3-1.* – Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période écoulée entre le licenciement et la décision de justice définitive et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à prévoir une « indemnisation plancher » correspondant aux salaires des douze derniers mois pour tout.e salarié.e licencié.e en raison d'un motif discriminatoire, lié notamment au sexe, à la grossesse, à la situation familiale, etc., ou suite à un harcèlement sexuel.

Il reprend à l'identique les dispositions qui avait été adoptées par le Parlement en 2014 dans le cadre du projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 10 du texte définitivement adopté), et qui avaient censuré par le Conseil Constitutionnel pour des raisons liées à la procédure parlementaire (« règle de l'entonnoir »).

Lors de son audition par la Délégation aux droits des femmes en juin 2015, le Défenseur des droits s'était prononcé en faveur du rétablissement de ces dispositions