

N° 22

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2001-2002

Annexe au procès-verbal de la séance du 16 octobre 2001

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales ⁽¹⁾ *sur la proposition de loi, ADOPTÉE AVEC MODIFICATIONS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE EN NOUVELLE LECTURE, relative à la lutte contre les discriminations,*

Par M. Louis SOUVET,

Sénateur.

⁽¹⁾ Cette commission est composée de : MM. Nicolas About, *président* ; Alain Gournac, Louis Souvet, Gilbert Chabroux, Jean-Louis Lorrain, Roland Muzeau, Georges Mouly, *vice-présidents* ; M. Paul Blanc, Mmes Annick Bocandé, Claire-Lise Campion, M. Jean-Marc Juilhard, *secrétaires* ; MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Jean Chérioux, Mme Michelle Demessine, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, MM. Claude Domeizel, Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jean-Pierre Fourcade, Serge Franchis, Francis Giraud, Jean-Pierre Godefroy, Françoise Henneron, Philippe Labeyrie, Roger Lagorsse, André Lardeux, Dominique Larifla, Jean-René Lecerf, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mme Valérie Létard, MM. Jean Louis Masson, Serge Mathieu, Mmes Nelly Olin, Anne-Marie Payet, M. André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roujas, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente, MM. Bernard Seillier, André Vantomme, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhel.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (11^{ème} législ.) :
Première lecture : **2566, 2609** et T.A. **565**
Deuxième lecture : **2853, 2965** et T.A. **646**
Commission mixte paritaire : **3309**
Nouvelle lecture : **3174, 3311** et T.A. **713**

Sénat : Première lecture : **26, 155** et T.A. **55** (2000-2001)
Deuxième lecture : **256, 391** et T.A. **124** (2000-2001)
Commission mixte paritaire : **11** (2001-2002)
Nouvelle lecture : **18** (2001-2002)

Droits de l'homme et libertés publiques.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	4
EXAMEN DES ARTICLES	7
• <i>Article premier (art. L. 122-35, L. 122-45, L. 611-1 et L. 611-6 du code du travail, art. 225-1 et 225-2 du code pénal)</i> Mesures discriminatoires et aménagement du régime de la charge de la preuve	7
• <i>Art. 2 (art. L. 122-45-1 et L. 122-45-2 nouveaux et L. 422-1-1 du code du travail)</i> Action en justice des organisations syndicales et des associations de lutte contre les discriminations	8
• <i>Art. 4 (art. L. 123-1 et L. 123-6 du code du travail)</i> Aménagement du régime de la charge de la preuve et égalité professionnelle	9
• <i>Art. 7 (pour coordination) (art. L. 315-14-1 et L. 443-11 nouveaux du code de l'action sociale et des familles)</i> Nullité d'un licenciement d'un salarié ayant témoigné de mauvais traitements	10
TRAVAUX DE LA COMMISSION	11
TABLEAU COMPARATIF	14

Mesdames, Messieurs,

La réunion de la commission mixte paritaire du 10 octobre dernier à l'Assemblée nationale n'a pas permis aux deux Assemblées de rapprocher leurs points de vue quant aux dispositions qui demeuraient en débat à l'issue de deux lectures successives.

Outre l'intitulé de la proposition de loi que le Sénat avait souhaité compléter pour préciser que la lutte contre les discriminations visée par cette proposition de loi ne concernait que l'embauche et l'emploi, il demeure deux séries de dispositions ayant donné lieu à une opposition, en apparence, irréductible : le régime de la charge de la preuve et le rôle reconnu aux syndicats pour se substituer aux salariés dans une procédure contentieuse.

Sans rouvrir le débat, au demeurant fort intéressant et de grande qualité, que nos deux assemblées ont pu avoir au cours de la discussion de cette proposition de loi, votre commission souhaiterait néanmoins formuler quelques remarques à ce stade de la discussion.

L'engagement du Sénat dans la lutte contre les discriminations tout d'abord, ne fait pas de doute comme en témoignent ses prises de position constantes antérieures à la discussion même de cette proposition de loi. Celui-ci n'a jamais été discuté il est vrai, mais il n'est pas inutile de rappeler que notre Haute Assemblée a souhaité prendre toute sa part dans l'amélioration de ce dispositif législatif essentiel.

Deuxième remarque : le texte que votre commission vous propose de rétablir constitue un arsenal déjà suffisant qui devrait permettre, s'il était finalement retenu, de faire progresser considérablement l'état du droit. A cet égard, il convient d'observer que ce texte, adopté déjà par deux fois par le Sénat, reprend littéralement le texte des directives européennes qui

correspondent au droit déjà appliqué par la plupart de nos partenaires européens et que ceux-ci n'ont pas jugé nécessaire d'aller au-delà pour l'instant.

Troisième remarque, le texte proposé par l'Assemblée nationale ne présente pas toutes les garanties de rigueur juridique. Les propos tenus par M. Jean Le Garrec, président de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, lors du débat en nouvelle lecture selon lesquels « *l'élément de fait réside, par exemple, dans la réponse différente adressée à deux curriculum vitae identiques, mais envoyés l'un sous un nom d'origine maghrébine et l'autre sous un nom français* »¹ en constituent un exemple suffisamment édifiant. Ils signifient que tous les employeurs doivent s'attendre, si le texte était adopté dans la version de l'Assemblée nationale, à recevoir deux séries de curriculum vitae avec un procès en perspective. Le texte déjà adopté par le Sénat lors des deux premières lectures a précisément pour objet d'éviter ce genre de dérives.

Ensuite, et c'est la quatrième remarque, le rôle des syndicats et des associations dans la défense du salarié présumé victime d'une discrimination n'est toujours pas parfaitement clarifié. Certes, l'Assemblée nationale a finalement adopté les modifications proposées par le Sénat concernant l'encadrement de l'action des associations ; celles-ci devront pouvoir justifier de l'accord écrit du salarié et le salarié pourra mettre un terme à tout moment à l'action de l'association. Il s'agit de précautions heureuses qui n'enlèvent rien à la capacité d'action de l'association.

C'est pourquoi on ne peut qu'être étonné que la liberté du salarié n'ait pas été reconnue de la même manière concernant l'action du syndicat, ceci alors même qu'un consensus avait paru s'esquisser suite au débat important qui a eu lieu en commission mixte paritaire à l'occasion des propos tenus par notre collègue député, M. Jean-Pierre Michel. La solution conservée par l'Assemblée nationale est profondément choquante si l'on veut bien convenir que, dans tout autre domaine, aucun d'entre nous n'accepterait qu'un tiers se porte en justice à notre place et sans notre accord dans une affaire civile. Sur ce point précis, votre commission souhaite que l'Assemblée nationale, en dernière lecture, modifie sa position une nouvelle fois pour tenir compte de l'excellent débat qui a eu lieu lors de la réunion de la commission mixte paritaire.

Enfin, le rapporteur de votre commission mentionnera, pour mémoire, la position exprimée par notre collègue député, M. Anicet Turinay, lors de la discussion en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale, selon laquelle : « *le meilleur moyen de combattre la discrimination à l'embauche et dans l'emploi, c'est l'éducation qui doit faire évoluer les mentalités* »². Ces propos ne

¹ *Compte rendu analytique officiel - AN, deuxième séance du jeudi 11 octobre 2001, p. 24.*

² *Idem, p. 20.*

peuvent que rappeler que ce texte ne suffira pas, à lui seul, à supprimer les discriminations et qu'il doit seulement être considéré comme une étape sur la voie d'une plus grande justice dans l'accès à l'emploi. Cela constitue un motif supplémentaire pour essayer d'aboutir à un texte véritablement applicable.

C'est pourquoi votre commission vous propose le rétablissement du texte voté par le Sénat en deuxième lecture sur les dispositions restant en discussion et qui n'ont toujours pas fait l'objet d'un accord.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier

*(art. L. 122-35, L. 122-45, L. 611-1 et L. 611-6 du code du travail,
art. 225-1 et 225-2 du code pénal)*

Mesures discriminatoires et aménagement du régime de la charge de la preuve

En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale a rétabli son texte des deux premières lectures concernant cet article.

La divergence entre les deux assemblées est circonscrite à la nature du régime de la charge de la preuve, mais cette différence est fondamentale. L'Assemblée nationale continue à considérer que le salarié présumé victime d'une discrimination doit présenter « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* », l'employeur se devant de prouver que « *sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Votre commission considère que cette rédaction, qui s'éloigne trop de la lettre des directives européennes¹, constitue un élément d'incertitude difficilement acceptable pour les entreprises. Elle vous propose donc de rétablir son propre texte qui reprend la rédaction européenne qu'applique sans difficulté la quasi-totalité de nos voisins européens². Cette rédaction prévoit que le salarié « *établit des faits qui permettent de présumer* » l'existence d'une

¹ Voir notamment la directive 2000/43/CEE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

² Voir à cet égard l'étude réalisée par le service des Affaires européennes du Sénat sur la législation comparée des pays européens en matière de lutte contre les discriminations sur les lieux de travail in rapport n° 155 (2000-2001) de la commission des Affaires sociales.

discrimination et qu'en retour, l'employeur doit prouver que sa décision « *n'est pas contraire* » aux principes de non-discrimination.

Cette rédaction est plus sûre. Elle permettrait d'améliorer sensiblement l'état du droit en rendant plus aisée l'ouverture des procédures tout en veillant à ce que celles-ci soient suffisamment argumentées.

Il s'agit d'une position d'équilibre, voire de bon sens, dont l'Assemblée nationale gagnerait à s'inspirer en dernière lecture afin de rendre ce texte parfaitement applicable.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 2

(art. L. 122-45-1 et L. 122-45-2 nouveaux et L. 422-1-1 du code du travail)

**Action en justice des organisations syndicales
et des associations de lutte contre les discriminations**

En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale a rétabli son texte concernant l'action en justice des syndicats en lieu et place des salariés.

Elle a précisé en particulier que celui-ci pouvait agir « *sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention* ». Le refus de mentionner l'accord écrit préalable du salarié et sa capacité de mettre un terme à l'action syndicale, tels que mentionnés dans le texte adopté par le Sénat, a été justifié notamment par le souci d'éviter que des pressions ne s'exercent sur le salarié pour empêcher ou éteindre toute action judiciaire.

Pourtant, l'Assemblée nationale a accepté en nouvelle lecture ces mêmes précisions du Sénat concernant la capacité d'action des associations. Il y a ainsi une véritable contradiction dans la position de l'Assemblée nationale qui accepterait que des « pressions » puissent s'exercer sur le salarié lorsqu'il est défendu par une association mais pas par un syndicat.

En réalité, l'évolution de l'Assemblée nationale doit être saluée même si elle demeure incomplète. L'objection des pressions exercées sur le salarié qui envisagerait de poursuivre son employeur, le cas échéant par le biais d'un tiers, est sérieuse mais elle ne saurait justifier une atteinte à la liberté individuelle de tout salarié de maîtriser les poursuites exercées en son nom.

C'est pourquoi votre commission souhaite que l'Assemblée nationale fasse à nouveau évoluer sa position en dernière lecture, conformément à l'esprit de l'excellent débat qui s'est tenu lors de la commission mixte paritaire qui avait vu s'esquisser un accord pour permettre à un salarié de mettre un terme à tout moment à l'action mise en œuvre par un syndicat.

En attendant, votre commission vous propose de rétablir son texte de première et deuxième lectures concernant les dispositions qui font encore l'objet d'un désaccord à l'exception d'une modification d'ordre rédactionnel non reprise par l'Assemblée nationale.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 4

(art. L. 123-1 et L. 123-6 du code du travail)

**Aménagement du régime de la charge de la preuve
et égalité professionnelle**

En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale a rétabli son texte relatif à l'aménagement de la charge de la preuve en matière d'égalité professionnelle en cohérence avec les modifications apportées à l'article premier.

Elle a également, par coordination avec ce qu'elle a fait à l'article 2, supprimé la nécessité d'un accord écrit pour permettre à un syndicat de mener une action en justice ainsi que le maintien de la possibilité reconnue au salarié de mettre à tout moment un terme à l'action du syndicat pour revenir à son texte de première et deuxième lectures.

Votre commission vous proposera, pour ainsi dire par coordination, et pour les mêmes raisons que celles exposées à l'article premier et à l'article 2 de rétablir son texte de première et deuxième lectures.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi modifié.

Art. 7
(pour coordination)
(art. L. 315-14-1 et L. 443-11 nouveaux
du code de l'action sociale et des familles)
Nullité d'un licenciement d'un salarié
ayant témoigné de mauvais traitements

En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale est revenue sur l'article 7, pourtant adopté conforme par le Sénat en première lecture, afin d'introduire des précisions d'ordre matériel.

Il s'agit de modifier la référence des deux articles additionnels précédemment introduits dans la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 *relative aux institutions sociales et médico-sociales* en mentionnant directement ces articles dans le code de l'action sociale et des familles.

Cette modification, pour inhabituelle qu'elle soit, est cohérente avec la réforme en cours de cette loi. Néanmoins, elle ne tient pas compte des modifications qui pourraient intervenir du fait de l'adoption du projet de loi de modernisation sociale.

Par ailleurs, si le choix du numéro des nouveaux articles semble correspondre à leur objet, il est à noter que des modifications des intitulés des chapitres pouvaient apparaître nécessaires pour les mettre en cohérence avec ces nouvelles dispositions. Ainsi, le nouvel article L. 315-14-1, qui traite de dispositions applicables aux personnels, est placé dans un chapitre relatif aux dispositions financières. Tout ceci signifie qu'il sera sans doute nécessaire d'apporter quelques précisions supplémentaires dans le cadre de l'examen de la réforme de la loi du 30 juin 1975.

Dans cette attente, **votre commission vous propose d'adopter ces modifications telles quelles.**

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le **mardi 16 octobre 2001**, sous la présidence de **M. Nicolas About, président**, la commission a procédé à l'**examen**, en nouvelle lecture, du rapport de **M. Louis Souvet** sur la **proposition de loi n° 18 (2001-2002)** relative à la **lutte** contre les **discriminations à l'embauche** et dans **l'emploi**.

M. Louis Souvet, rapporteur, a exposé les grandes lignes de son rapport (cf. avant-propos).

Après avoir rendu hommage à la qualité des travaux du Sénat lors de la discussion de cette proposition de loi et rappelé qu'elle avait permis d'enrichir le texte de l'Assemblée nationale sur de nombreux points, **M. Roland Muzeau** a estimé que des divergences demeuraient sur des points essentiels. Il a considéré, en particulier, que l'aménagement de la charge de la preuve constituait une avancée indispensable pour donner au salarié les moyens d'agir réellement lorsqu'il était victime d'une discrimination. Il a expliqué que la situation des syndicats et des associations n'était pas comparable, puisque les syndicats étaient présents dans l'entreprise, ce qui justifiait de leur reconnaître la possibilité d'agir en justice en lieu et place du salarié dès lors que ce dernier ne s'y est pas opposé.

M. Gilbert Chabroux a souligné que, compte tenu du travail remarquable réalisé par la commission, un accord avait pu sembler à portée de mains entre l'Assemblée nationale et le Sénat, ne serait-ce la persistance de deux divergences concernant l'aménagement de la charge de la preuve et le rôle des syndicats. Il a estimé indispensable de reconnaître aux syndicats la capacité d'ester en justice dès lors que le salarié ne s'y oppose pas. Concernant la charge de la preuve, il a souhaité s'en tenir au texte de l'Assemblée nationale après avoir rappelé qu'il constituait un bon équilibre.

M. Jean Chérioux, après avoir rappelé que l'ensemble des membres de la commission partageaient le même souci de lutter contre les discriminations, s'est inquiété du fait que le texte adopté par l'Assemblée nationale pouvait sembler établir une présomption de racisme envers les employeurs. Il a estimé qu'il existait un risque de discrimination à rebours,

certains employeurs pouvant être amenés à privilégier systématiquement les candidatures de personnes susceptibles d'être discriminées afin de se prémunir de toute contestation. Il a enfin déclaré qu'il était anormal de reconnaître aux syndicats le droit de se substituer au salarié alors même que celui-ci n'aurait pas donné son accord.

***M. Bernard Seillier** a considéré que les divergences qui subsistaient entre les deux assemblées reposaient plus sur les moyens que sur les principes et que le choix proposé par le rapporteur devait être privilégié au nom du principe bien connu selon lequel « le mieux est l'ennemi du bien ».*

***M. André Vantomme** a estimé que l'aménagement du régime de la charge de la preuve était nécessaire afin de tenir compte de la réalité du déséquilibre de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise.*

***M. Roland Muzeau** a rappelé que la proposition de loi ne se limitait pas aux seules discriminations fondées sur la race, mais avait aussi pour objet de lutter contre les discriminations fondées sur l'âge, le sexe ou encore l'apparence physique.*

***M. Nicolas About, président,** évoquant à son tour les propos tenus par **M. Jean Le Garrec**, président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, lors de la nouvelle lecture, a souligné, comme l'a fait **M. Roland Muzeau**, que le champ d'application de la proposition de loi était beaucoup plus vaste que la seule discrimination raciale puisqu'il incluait notamment la discrimination fondée sur l'âge. Il a observé qu'en contrepartie d'un champ aussi vaste, la procédure devait être clairement encadrée. Saluant l'avancée réalisée par l'Assemblée nationale qui avait introduit en nouvelle lecture la possibilité pour un salarié de mettre un terme à tout moment à une procédure engagée en son nom par une association, il a estimé que l'adoption par l'Assemblée nationale, lors de son dernier mot, d'une disposition symétrique pour l'action des syndicats, constituerait un geste très important dans le sens du débat tenu en commission mixte paritaire. Il s'est félicité, à ce titre, que le rapporteur propose de rétablir le texte adopté par le Sénat en deuxième lecture, permettant à l'Assemblée nationale d'accomplir ce geste.*

*En réponse à ces différents intervenants, **M. Louis Souvet, rapporteur,** a déclaré qu'il comprenait la position des représentants de l'opposition sénatoriale, mais il a souhaité réaffirmer sa conviction selon laquelle l'adoption d'un dispositif trop large porterait atteinte à l'intérêt même de ceux que l'on entendait défendre. Il a souligné que les petites et moyennes entreprises (PME) n'étaient pas outillées juridiquement pour faire face à de tels contentieux et que l'augmentation de la réglementation sous toutes ses formes pourrait très bien se traduire par des délocalisations frontalières. Il a observé, par ailleurs, que les pénuries de main-d'œuvre constituaient encore une réalité dans nombre de secteurs d'activité, comme le*

bâtiment et les travaux publics (BTP), en rappelant que les employeurs de ces secteurs recrutaient sans aucune distinction.

***M. Louis Souvet, rapporteur**, a estimé que la position de l'Assemblée nationale avait été ébranlée lors du débat en commission mixte paritaire concernant le rôle dévolu aux syndicats qu'il estimait contraire au respect des libertés individuelles. Il a souhaité que, sur ce point, l'Assemblée nationale évolue afin de respecter la liberté d'action du salarié.*

***M. Gilbert Chabroux** a indiqué que les commissaires de son groupe s'abstiendraient à ce stade de la procédure sur l'amendement du rapporteur permettant au salarié de mettre un terme à tout moment à l'action engagée par un syndicat.*

*La commission a alors **adopté successivement les huit amendements présentés par le rapporteur et la proposition de loi ainsi amendée.***

TABLEAU COMPARATIF

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
—	—	—	—
Proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations	Proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi	Proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations	Proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi
Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
« Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son	« Art. L. 122-45. - Alinéa sans modification	« Art. L. 122-45. - Alinéa sans modification	« Art. L. 122-45. - Alinéa sans modification

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.</p>	<p>« En cas entreprise établit des faits qui permettent de présumer l'existence ...</p>	<p>« En cas entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence ...</p>	<p>« En cas entreprise établit des faits qui permettent de présumer l'existence ...</p>
<p>« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.</p>	<p>... décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge ...</p>	<p>... décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge ...</p>	<p>... décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge ...</p>
<p>... utiles.</p>	<p>... utiles.</p>	<p>... utiles.</p>	<p>... utiles.</p>
<p>« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>II. - L'article L. 122-35</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au deuxième alinéa, après le mot : « moeurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;</p> <p>2° Au deuxième alinéa, après le mot : « confessions, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».</p>	III. - Non modifié	III. - Non modifié	III. - Non modifié
<p>III. - L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa :</p> <p>a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, » ;</p> <p>b) Après le mot : « moeurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;</p> <p>2° Au deuxième alinéa :</p> <p>a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de l'apparence physique, du patronyme, » ;</p> <p>b) Après le mot : « moeurs, », sont insérés les mots : « de l'orientation sexuelle, de l'âge, ».</p>			
<p>IV. - L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié :</p> <p>1° Au 5°, après les mots : « offre d'emploi », sont insérés les mots : « , une demande de stage ou une période de formation en entreprise » ;</p> <p>2° L'article est complété par un 6° ainsi rédigé :</p> <p>« 6° A refuser</p>			

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »</p>			
<p>V. - L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au deuxième alinéa, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés ;</p> <p>2° Au deuxième alinéa, après les mots : « au 3° », sont insérés les mots : « et au 6° ».</p>	V. - Non modifié	V. - Non modifié	V. - Non modifié
<p>VI. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés et, après les mots : « au 3° », sont insérés les mots : « et au 6° ».</p>	VI. - Non modifié	VI. - Non modifié	VI. - Non modifié
<p>VII. - L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45 et L. 123-1 du présent code et de l'article L. 225-2 du code pénal. »</p>	VII. - Non modifié	VII. - Non modifié	VII. - Non modifié
Article 2	Article 2	Article 2	Article 2
I. – Après l'article L. 122-45 du code du travail,	I. – Alinéa sans modification	I. – Alinéa sans modification	I. – Alinéa sans modification

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
il est inséré un article L. 122-45-1 ainsi rédigé :	« Art. L. 122-45-1. – Les organisations ...	« Art. L. 122-45-1. – Les organisations ...	« Art. L. 122-45-1. – Les organisations ...
« Art. L. 122-45-1. – Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.	... l'article L. 122-45 en faveur l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir ...
« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association. »	... l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.	... l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.	... syndicat et y mettre un terme à tout moment.
	« Les ...	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	... accord écrit de l'intéressé ...		
	... l'association et y mettre un terme à tout moment. »		

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>I <i>bis.</i> - Il est inséré, après l'article L. 122-45 du code du travail, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé :</p>	<p>I <i>bis.</i> - Non modifié</p>	<p>I <i>bis.</i> - Non modifié</p>	<p>I <i>bis.</i> - Non modifié</p>
<p>« Art. L. 122-45-2. - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.</p>			
<p>« Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable. »</p>			
<p>II. - Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>« Cette atteinte aux</p>			

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>droits des personnes ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »</p>			
<p>Article 4</p>	<p>Article 4</p>	<p>Article 4</p>	<p>Article 4</p>
<p>I. - Après le quatrième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p>
<p>« En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »</p>	<p>« En cas recrutement établit des faits qui permettent de présumer l'existence ...</p>	<p>« En cas recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence ...</p>	<p>« En cas recrutement <i>établit des faits qui permettent de présumer</i> l'existence ...</p>
<p>... décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge utiles. »</p>	<p>... décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge utiles. »</p>	<p>... décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge utiles. »</p>	<p>... décision <i>n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents</i>. Le juge utiles. »</p>
<p>II. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p>

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>1° Après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « au plan national ou » ;</p> <p>2° Après les mots : « en faveur » sont insérés les mots : « d'un candidat à un emploi ou ».</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>3° Les mots : « sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention » sont remplacés par les mots : « sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé » ;</p> <p>4° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et y mettre un terme à tout moment » ;</p> <p>5° Le dernier alinéa est supprimé.</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>3° Supprimé</p> <p>4° Supprimé</p> <p>5° Supprimé</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>3° Les mots : « sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention », sont remplacés par les mots : « sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé » ;</p> <p>4° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et y mettre un terme à tout moment » ;</p> <p>5° Le dernier alinéa est supprimé.</p>
<p>Article 7</p> <p><i>(Article adopté sans modification par le Sénat en 1^{ère} lecture)</i></p>		<p>Article 7</p> <p><i>[Pour coordination]</i></p>	<p>Article 7</p> <p>Sans modification</p>
<p>I. - Il est inséré, au début du chapitre VIII de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales, un article 29-3 ainsi rédigé :</p>		<p>I. - Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L. 315-14-1 ainsi rédigé :</p>	
<p>« Art. 29-3. - Dans les établissements et services mentionnés à l'article 3 de la présente loi, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou</p>		<p>« Art. L. 315-14-1. - Dans les article L. 312-1, le fait ...</p>	

Texte adopté par l'Assemblée nationale en deuxième lecture	Texte adopté par le Sénat en deuxième lecture	Texte adopté par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture	Propositions de la commission
<p>privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.</p>		<p>... disciplinaire.</p>	
<p>« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »</p>		<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>II. - Il est inséré, à la fin du titre III de la loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, des personnes âgées ou handicapées adultes, un article 17-1 ainsi rédigé :</p>		<p>II. – Il est inséré, dans le même code, un article L. 443-11 ainsi rédigé :</p>	
<p>« Art. 17-1. - Les dispositions de l'article 29-3 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales sont applicables aux salariés d'une personne ou d'un couple accueillant. »</p>		<p>« Art. L. 443-11. – Les dispositions de l'article L. 315-14-1 sont applicables ...</p>	
		<p>... accueillant. »</p>	