

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
Code du travail	Proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations	Proposition discriminations dans l'emploi
Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses 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.	Article premier. I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé : « 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 sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son 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.	Article premier. I. - Alinéa sans modification « Art. L. 122-45. - Alinéa sans modification
Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.	« 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.	Alinéa sans modification
	« 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.	Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.</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>« En cas ...</p> <p>... entreprise établit des faits qui permettent de présumer l'existence ...</p>
<p>Art. L. 122-35. - Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.</p>	<p>« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »</p>	<p>... décision n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents. Le juge ...</p>
<p>Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs moeurs, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.</p>	<p>II. - L'article L. 122-35 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, » ;</p> <p>2° Au deuxième alinéa, après le mot : « confessions, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».</p>	<p>... utiles.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II. - Non modifié</p>
<p>Le règlement intérieur est rédigé en français. [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994] Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.</p>	<p>III. - L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié :</p>	<p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code pénal</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>1° Au premier alinéa :</p>	<p style="text-align: center;">—</p>
<p>Art. 225-1. - Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.</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, » ;</p>	
<p>Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, des moeurs, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.</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, ».</p>	
<p>Art. 225-2. - La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de deux ans d'emprisonnement et de 200 000 F d'amende lorsqu'elle consiste :</p>	<p>IV. - L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié :</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
<p>1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;</p>		
<p>2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;</p>		
<p>3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;</p>		
<p>4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;</p>		
<p>5° A subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1.</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 d'accepter une</p>	

Textes en vigueur

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Code du travail

Art. L. 611-1. - Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre 1er dudit code. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire, de constater, s'il y échet, les infractions à ces dispositions.

Ils constatent, en outre, les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, deuxième alinéa, et L. 473, alinéa premier, du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 225-2 du code pénal.

Dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement, ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

Un décret contresigné par le ministre chargé du travail et par le garde des sceaux, ministre de la justice, détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Art. L. 611-6. - Les inspecteurs du travail placés sous l'autorité du ministre de l'agriculture sont chargés de veiller à l'application aux professions agricoles de celles des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail qui sont applicables à ces professions.

Ils sont également chargés de veiller à l'application des dispositions

personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »

V. - L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés ;

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « au 3° » , sont insérés les mots : « et au 6° ».

V. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre 1er dudit code, qui concernent les professions agricoles.</p>	<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>	<p>VI. - Non modifié</p>
<p>Ils constatent les infractions aux dispositions ci-dessus indiquées, aux dispositions générales de prévention ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre de l'agriculture ainsi qu'aux mesures particulières de prévention rendues obligatoires par arrêté du ministre de l'agriculture pour tous les employeurs d'un secteur professionnel déterminé.</p>	<p>Article 2</p>	<p>Article 2</p>
<p>Ils constatent également les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 225-2 du code pénal.</p>	<p>I. - Il est inséré, après l'article L. 122-45 du code du travail, un article L. 122-45-1 ainsi rédigé :</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p>
<p>Ils ont les mêmes droits et obligations que les inspecteurs du travail.</p>	<p>« 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.</p>	<p>« Art. L. 122-45-1. - Les ...</p>
	<p>« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins peuvent saisir les organisations syndi-</p>	<p>... L. 122-45 en faveur ...</p> <p>... l'entreprise <i>sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit</i> de l'intéressé. L'intéressé peut toujours ...</p>
		<p>... syndicat <i>et y mettre un terme à tout moment.</i> »</p>
		<p>Alinéa supprimé</p>

Textes en vigueur

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

cales pour leur demander d'exercer en justice les actions visées au premier alinéa. »

I bis (nouveau). - Il est inséré, après l'article L. 122-45 du code du travail, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé :

« *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.

« 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. »

II. - Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette atteinte aux 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. »

Art. L. 422-1-1. - Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une

I bis. - Non modifié

II. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.</p>		
<p>En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.</p>		
<p>Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.</p>		
<p>Art. L. 133-5. - La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :</p>		
<p>1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;</p>		
<p>2° Les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;</p>	<p>Article 3</p> <p>I. - Le quinzième alinéa (10°) de l'article L. 133-5 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 3</p> <p>Sans modification</p>
<p>.....</p> <p>10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;</p>	<p>« 10° L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ; »</p>	
<p>Art. L. 136-2. - La commission nationale de la négociation collective est chargée :</p>	<p>II.- Le neuvième alinéa (8°) de l'article L. 136-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	
<p>.....</p> <p>8° De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe "à travail égal, salaire égal" et du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes. La commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du</p>	<p>« 8° De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les in-</p>	

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>travail toute proposition utile pour promouvoir dans les faits et dans les textes cette égalité.</p>	<p>égalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes; la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité. »</p>	
<p>Art. L. 123-1. - Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :</p>		
<p>a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;</p>		
<p>b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;</p>		
<p>c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.</p>		
<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités profession-</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>« 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>Article 4</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« En cas ...</p> <p>... recrutement <i>établit des faits qui permettent de présumer</i> l'existence ...</p> <p>... décision <i>n'est pas contraire aux dispositions énoncées aux alinéas précédents</i>. Le juge ...</p> <p>... utiles. »</p>

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>nelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.</p> <p>.....</p>	<p>II. - L'article L. 123-6 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 123-6. - Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur 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.</p>	<p>1° Après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « au plan national ou »;</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
<p>L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.</p>	<p>2° Après les mots : « en faveur » sont insérés les mots : « d'un candidat à un emploi ou ».</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>
<p>Pour les actions qui naissent du dernier alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.</p>	<p>3° Après 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>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>L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.</p>	<p>4° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et y mettre un terme à tout moment ».</p>	<p>4° Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et y mettre un terme à tout moment ».</p>
<p>Pour les actions qui naissent du dernier alinéa de l'article L. 123-1 exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.</p>	<p>5° Le dernier alinéa est supprimé.</p>	<p>5° Le dernier alinéa est supprimé.</p>
<p>Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.</p>	<p>Article 5 (nouveau)</p>	<p>Article 5</p>
<p>L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.</p>	<p>« Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »</p>	<p>« Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »</p>

Textes en vigueur

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Article 6 (*nouveau*)

Article 6

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre I^{er} du livre V du code du travail est ainsi rédigé :
« Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales et des listes de candidatures ».

Sans modification

II. - Après le paragraphe 3 de la même section 1, il est inséré un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« § 4. - *Etablissement des listes de candidatures*

« *Art. L. 513-3-1.* - La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

« Ne sont pas recevables les listes présentées par un parti politique ou par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. »

III. - L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 513-10.* - Les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

IV. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 513-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 513-11.* - Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la

Art. L. 513-10. - Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales pour l'élection des conseillers prud'hommes sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Textes en vigueur

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Loi n° 75-535 du 30 juin 1975

Art. 3. - Les établissements qui dépendent des organismes définis à l'article 1er ne peuvent être créés ou transformés ou faire l'objet d'une extension importante qu'après avis motivé du comité régional ou, dans des cas déterminés par voie réglementaire et notamment pour les établissements destinés à héberger des personnes atteintes de handicaps rares, du Comité national de l'organisation sanitaire et sociale mentionné à l'article L. 712-6 du code de la santé publique, s'ils appartiennent à l'une des catégories suivantes :

1° Etablissements recevant habituellement des mineurs relevant des chapitres Ier et II du titre II du Code de la famille et de l'aide sociale, maisons d'enfants à caractère social, centres de placements familiaux et établissements maternels ;

2° Etablissements médico-éducatifs qui reçoivent en internat, en externat ou en cure ambulatoire des jeunes handicapés ou inadaptés ;

3° Etablissements d'enseignement qui dispensent à titre principal une éducation spéciale aux jeunes handicapés ou inadaptés ;

4° Etablissements d'éducation surveillée ;

compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 7 (nouveau)

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 :

« 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 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.

« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

Article 7

Sans modification

Textes en vigueur	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>5° Etablissements qui assurent l'hébergement des personnes âgées, des adultes handicapés ;</p> <p>6° Etablissements d'aide par le travail ;</p> <p>7° Foyers de jeunes travailleurs ;</p> <p>8° Structures et services comportant ou non un hébergement assurant, avec le concours de travailleurs sociaux et d'équipes pluridisciplinaires, l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active et l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en détresse ;</p> <p>9° Centres assurant, en cure ambulatoire, des soins et des actions d'accompagnement social et de réinsertion à l'égard des personnes présentant une consommation d'alcool à risque ou nocive, ou atteintes de dépendances alcoolique.</p> <p>.....</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>« 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>Article 8 (<i>nouveau</i>)</p> <p>Un service d'accueil téléphonique gratuit est créé par l'Etat. Il concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales. Il répond aux demandes d'information et de conseil, recueille les cas de discriminations signalés ainsi que les coordonnées des personnes morales désignées comme ayant pu commettre un acte discriminatoire.</p>	<p>Article 8</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Code pénal

Art. 226-13. - La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende.

Art. 226-14. - L'article 226-13 n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret. En outre, il n'est pas applicable :

1° A celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes sexuelles dont il a eu connaissance et qui ont été infligés à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son état physique ou psychique ;

2° Au médecin qui, avec l'accord de la victime, porte à la connaissance du procureur de la République les sévices qu'il a constatés dans l'exercice de sa profession et qui lui permettent de présumer que des violences sexuelles de toute nature ont été commises.

Dans chaque département est mis en place, en liaison avec l'autorité judiciaire et les organismes et services ayant pour mission ou pour objet de concourir à la lutte contre les discriminations, un dispositif permettant d'assurer le traitement et le suivi des cas signalés et d'apporter un soutien aux victimes, selon des modalités garantissant la confidentialité des informations.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de transmission des informations entre les échelons national et départemental ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif départemental.

Le secret professionnel est applicable aux agents du service d'accueil téléphonique dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Code du travail

Art. L. 200-1. - Sont soumis aux dispositions du présent livre les établissements industriels et commerciaux et

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les adminis-

Textes en vigueur

leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Sont également soumis à ces dispositions les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissements exercent leur activité sur la voie publique.

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

trations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.