



Une initiative de l'Union européenne

# Combattre les discriminations en France

## dans la vie professionnelle



Pour la diversité



Contre les discriminations



Tout comme l'ensemble des États de l'Union européenne, la France a inscrit la lutte contre les discriminations au premier rang de ses préoccupations. Cette brochure, élaborée avec les services du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité et de nombreuses associations, fait le point sur l'état de la législation française et indique les principales adresses utiles.

## Dispositif législatif en France en matière de lutte contre les discriminations

### Qu'appelle-t-on une discrimination ?

Le terme discrimination signifie au sens propre séparation, distinction, différenciation. Toutefois, toutes les formes de distinction ou de différence entre un individu et un autre ou un groupe de personnes et un autre ne constituent pas une discrimination. Les distinctions ou différences deviennent des discriminations lorsque le choix opéré entre des groupes de personnes est illégitime, injustifié.

### Que dit la loi ?

En France, la loi du 16 novembre 2001 de lutte contre les discriminations a renforcé le dispositif de lutte contre les discriminations tant pour les salariés que pour les agents des trois fonctions publiques.

### Quelles sont les discriminations interdites par la loi ?

Outre les discriminations fondées sur l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'état de santé ou le handicap, ainsi que sur l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, sont visées désormais par la loi les discriminations fondées sur le patronyme, l'apparence physique, l'âge et l'orientation sexuelle (article L.122-45 du code du travail, articles 225-1 et 225-2 du code pénal).

La discrimination fondée sur l'âge est autorisée si elle est objectivement justifiée par un objectif légitime, comme par exemple les objectifs de la politique pour l'emploi, et lorsque « les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

A ces motifs s'ajoute le harcèlement sexuel. La loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, condamne en effet les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, prises à l'encontre des personnes victimes ou témoins de harcèlement sexuel, que le harcèlement sexuel émane d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue (article L.122-46 du code du travail).

### Deux formes de discrimination condamnées par la loi de novembre 2001 :

#### la discrimination directe et la discrimination indirecte.

- > Une discrimination directe se produit lorsqu'une « personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Ainsi, en est-il de la pratique des tests de situation qui consiste à opérer une comparaison au moment de l'embauche entre des personnes d'apparences différentes mais ayant la même qualification.

- > La discrimination indirecte existe dès lors que « l'utilisation d'un critère neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes ».

Cette notion permet de mieux cerner les discriminations qui ne résultent pas d'une intention délibérée de l'employeur mais qui cependant renvoient bien à des processus ou des pratiques implicites de distinction. Cette discrimination est le plus souvent le résultat de structures sociales, de représentations des fonctions et des métiers, d'un « système ». Ainsi en est-il par exemple des discriminations salariales.

Si la discrimination directe repose sur une intention de son auteur, la discrimination indirecte s'attache à l'effet d'une mesure ou d'une pratique sur un groupe de personnes présentant par exemple des critères objectifs identiques (âge, formation, diplôme) mais ayant des origines ethniques différentes, avec des caractéristiques différentes (couleur, nom).

### A quel moment les discriminations sont-elles interdites ?

La protection contre toute forme de discrimination est désormais élargie à l'ensemble de la carrière professionnelle, qu'il s'agisse de l'accès à un stage, à un emploi ou à une formation, de la rémunération, de la formation, de l'affectation, de la qualification, de la classification, de la promotion professionnelle ou encore de la mutation et de la rupture du contrat de travail.

### Comment prouver la discrimination directe ou indirecte? Un aménagement de la charge de la preuve

Pour l'établissement de la preuve de la discrimination devant le tribunal civil ou le conseil de prud'hommes (dans le domaine du travail), deux étapes sont nécessaires.

1. La victime établit des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Elle n'a pas à prouver la discrimination mais doit apporter des indices matériels. Elle montre ainsi que la mesure crée un désavantage pour des personnes d'une race par exemple par rapport à d'autres.
2. L'employeur prouve que la mesure en cause a été prise pour des motifs objectifs, étrangers à toute discrimination.

A l'appui de tous ces éléments et, en cas de doute, après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction nécessaires, le juge forme sa décision.

### Quelles sont les sanctions applicables ?

#### Des sanctions pénales :

- > Sont punies d'une peine de trois ans d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende, en vertu des articles 225-1 et 225-2 du code pénal, les discriminations intervenant en matière d'embauche, d'une demande de stage ou d'une période de formation en entreprise ou lors d'une sanction ou d'un licenciement.
- > En cas de refus de la fourniture ou de l'accès d'un bien ou service, tel la vente d'un produit, l'accès à un service administratif, à une discothèque, les peines encourues sont de 5 ans de prison et 75 000 €.

#### Des sanctions civiles :

Les personnes victimes ou témoins de discrimination bénéficient d'une garantie particulière à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail, ainsi que lors de sa rupture.

### En application de ces garanties, le juge :

- > prononce la nullité de plein droit de toute sanction et de tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin de discrimination. La discrimination est reconnue et la sanction ou le licenciement réputé n'avoir jamais existé. Ainsi, le salarié aura droit à la prime ou à la promotion refusée de manière discriminatoire.
- > octroie des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

### Comment est assurée la protection des victimes et des témoins ?

Le licenciement d'un salarié qui fait suite à une action en justice pour discrimination, engagée par ce salarié ou en sa faveur par un syndicat, est nul. Le salarié peut réintégrer alors l'entreprise ou, s'il ne le souhaite pas, bénéficier d'indemnités équivalant à 6 mois de salaire.

### A qui peuvent s'adresser les personnes victimes ou témoins ?

#### Les personnes victimes ou témoins de discrimination peuvent s'adresser :

- > aux délégués du personnel, qui disposent d'un droit d'alerte auprès de l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles ;
- > à l'inspecteur du travail qui peut dresser un procès-verbal s'il constate une mesure discriminatoire ;
- > aux associations qui ont, depuis au moins cinq ans, pour objet de combattre les discriminations. Les coordonnées de ces associations peuvent être obtenues auprès des directions régionales et départementales du travail et de la formation professionnelle, ainsi qu'auprès des contacts indiqués en quatrième page.
- > A la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), créée par la loi du 30 décembre 2004. Elle est compétente sur toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par les lois de la République ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé. Les particuliers peuvent la saisir directement, une simple lettre suffit. Elle peut aussi être saisie par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au parlement européen ou conjointement avec une association répondant aux critères ci-dessus.



### Elles peuvent également engager une action en justice :

- > auprès du Conseil de prud'hommes, devant lequel le salarié peut porter un litige avec son employeur relatif à l'exécution du contrat de travail ;
- > auprès du tribunal correctionnel, qui peut prononcer des sanctions pénales à l'encontre de l'auteur de la discrimination et accorder des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

### Une organisation syndicale ou une association peut agir en leur nom :

- > Le salarié, en donnant son accord écrit à une organisation syndicale présente dans l'entreprise ou représentative au niveau national, permet à celle-ci d'engager en sa faveur une action en justice et éventuellement de se porter partie civile devant le juge pénal.
- > Une association, dont le principal objet est la lutte contre les discriminations depuis au moins cinq ans, peut agir devant la juridiction pénale si elle justifie de l'accord écrit de la personne.

## Où s'informer ?

Pour obtenir des informations sur les droits, sur la législation française contre les discriminations, sur la saisine de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), contactez ses conseillers d'information.

Tél. : 0810 005 000

(Coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe).

de 9 h à 19 h du lundi au vendredi

Ou écrivez à l'adresse suivante :

11, rue Saint Georges, 75009 Paris

Le site Internet de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [www.halde.fr](http://www.halde.fr) vous propose

des informations sur les discriminations : actualités, dossiers, fiches pratiques, liens, bibliographies, films ...

Info emploi vous informe sur les questions relatives aux discriminations dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle :

Tél. : 0825 347 347 Numéro indigo (0,15 €/minute)

de 9 h à 18 h du lundi au vendredi

L'inspection du travail rattachée à votre Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Toutes les coordonnées sur : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

Les maisons de justice et du droit dans votre département [www.justice.gouv.fr/region/mjdanten.htm](http://www.justice.gouv.fr/region/mjdanten.htm)

Les syndicats : contactez votre délégué syndical, la maison des syndicats ou la bourse du travail de votre département.

## Pour en savoir plus ...

Pour connaître les politiques nationales de lutte contre les discriminations, consultez les dossiers sur le site du premier ministre : [www.premier-ministre.gouv.fr](http://www.premier-ministre.gouv.fr)

et sur le site du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, et plus particulièrement les pages : [www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/sommaire.htm](http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/sommaire.htm)

et sur le site du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la parité : [www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)

Un réseau de Centres d'information sur les droits des femmes (CIDF), répartis sur l'ensemble du territoire, délivre au public une information gratuite et anonyme dans les domaines du droit, de l'emploi et de la vie quotidienne. [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)

# [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)



HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

