

Discriminations

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Quels sont les actes visés par l'interdiction des discriminations ?

Comment prouver la discrimination ?

Comment les mesures discriminatoires sont-elles sanctionnées ?

Que peut faire la victime ?

Quelles sont les missions des représentants du personnel dans ce domaine ?

L'interdiction des discriminations concerne-t-elle d'autres domaines que la relation de travail ?

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

La discrimination consiste à traiter une personne d'une manière moins favorable qu'une autre en se fondant sur un critère illicite.

L'article L. 122-45 du Code du travail dresse une liste de ces critères discriminants illicites : origine ; sexe ; mœurs ; situation de famille ; appartenance (ou non-appartenance, vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race ; opinions politiques ; activités syndicales ou mutualistes ; convictions religieuses ; raisons de santé ou handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ; apparence physique ; âge (sauf si la discrimination relative à l'âge est justifiée par un motif légitime) ; patronyme ; orientation sexuelle.

Les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, sont prohibées (une discrimination est indirecte lorsque l'application d'une mesure neutre en apparence entraîne en fait une rupture de l'égalité de traitement).

Cette interdiction ne fait pas obstacle à ce que des différences de traitement soient instituées entre les salariés : l'employeur peut en effet prendre des mesures individualisées dès lors qu'elles reposent sur un motif objectif non discriminatoire.

Quels sont les actes visés par l'interdiction des discriminations ?

La loi interdit à l'employeur de prendre en compte un critère illicite de discrimination durant le déroulement de toute la vie professionnelle du salarié notamment pour l'écartier d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, pour le sélectionner, rompre sa période d'essai ou le licencier, ou imposer la

sanctionner, rompre sa période d'essai ou le licencier, peu importe la nature de la mesure discriminatoire, que ce soit en matière de rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, mutation ou renouvellement de contrat.

Les victimes, qu'elles soient salariées ou fonctionnaires (cependant, dans leur cas, la charge de la preuve n'est pas aménagée), de même que les témoins de discriminations peuvent se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L. 122-45.

■ Comment prouver la discrimination ?

En cas de litige, la victime saisit les tribunaux et présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

■ Comment les mesures discriminatoires sont-elles sanctionnées ?

Devant les tribunaux civils, les victimes (ou les salariés qui témoignent en leur faveur) peuvent obtenir la nullité de l'acte litigieux et leur réintégration en cas de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice qu'elles ont subi.

Elles peuvent également agir devant les juridictions répressives : l'article 225-2 du code pénal punit les personnes physiques d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende en cas de refus d'embauche, de refus d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou en cas de licenciements fondés sur un motif discriminatoire.

Les personnes morales sont, quant à elles, passibles d'une amende de 225 000 €.

■ Que peut faire la victime ?

La victime peut demander en justice la nullité de la mesure discriminatoire.

Les organisations syndicales représentatives, à la condition qu'elles aient informé par écrit les victimes et que ces dernières ne s'y opposent pas, peuvent exercer les actions en justice à leur place. Les associations peuvent également ester en justice à la place des victimes dès lors qu'elles justifient de l'accord écrit des victimes.

La victime peut également saisir la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) soit directement, par lettre (11, rue Saint-George, 75009 Paris) ou par téléphone (08 1000 5000), soit par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen. La HALDE peut également être saisie, conjointement avec la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre la discrimination ou d'assister les victimes de

statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discrimination, dès lors que la victime donne son accord.

La HALDE est chargée de recueillir des informations sur les faits portés à sa connaissance et dispose à cet effet de pouvoirs d'investigation (droit de procéder à des auditions, de se faire communiquer des informations et des documents, de mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre et, en cas de refus, de saisir le Juge des référés).

Elle assiste la victime dans la constitution de son dossier. Elle peut procéder par voie de médiation à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance ou formuler des recommandations tendant à remédier à toute pratique discriminatoire ou à en prévenir le renouvellement. Lorsque les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République.

Quelles sont les missions des représentants du personnel dans ce domaine ?

Les délégués du personnel peuvent user de leur droit d'alerte lorsqu'ils constatent l'existence d'une mesure discriminatoire. L'employeur doit alors procéder à une enquête et prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Les accords de branche, négociés par les organisations syndicales, doivent obligatoirement contenir des dispositions relatives à l'égalité de traitement. Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les organisations syndicales sont informées de la situation comparée des hommes et des femmes (art. L. 132-28). Par ailleurs, une obligation spécifique de négocier chaque année sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est instituée (la périodicité de la négociation est portée à 3 ans dès lors qu'un accord a été signé).

Le CE intervient également dans le cadre de ses prérogatives en matière d'information, de consultation et de sa faculté de procéder à des études ou de créer des commissions... En outre, l'inspecteur du travail dispose de moyens d'enquête renforcés lui permettant de se faire communiquer tout document ou élément d'information utile à la constatation de faits susceptibles d'établir une discrimination (art. L. 611-9).

L'interdiction des discriminations concerne-t-elle d'autres domaines que la relation de travail ?

La loi du 30/12/04 étend le droit de toute personne à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnique ou une race, aux domaines suivants : la protection sociale, la santé, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services, les fournitures de biens et services, l'affiliation et l'engagement dans une organisation syndicale ou

professionnelle, y compris les avantages procurés par elle, l'accès à l'emploi, l'emploi et le travail indépendant ou non salarié (art. 19, al. 1). L'aménagement de la charge de la preuve est identique à celui prévu en faveur des salariés ou des candidats à un emploi. Il appartient à la victime d'établir devant la Juridiction compétente les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination raciale. Il incombe ensuite au défendeur de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Cet aménagement de la charge de la preuve s'applique devant les juridictions civiles et administratives mais non devant les Juridictions pénales.