**DISCRIMINATION DANS LE TRAVAIL**

Trop vieux, pas la bonne couleur de peau, trop petit, trop gros, … voilà un exemple de caractéristiques que l’entreprise pourrait prendre en compte pour appliquer un traitement différent lors d’un entretien d’embauche, de la fixation du salaire, d’une promotion ou encore d’une rupture de contrat de travail (licenciement, fin de CDD, fin de période d’essai, …) : Cette différence de traitement fondée sur ces critères constitue une **DISCRIMINATION DANS LE TRAVAIL.**

**I Discrimination au travail. Que dit le droit ?**

Le Code du travail pose le principe de non-discrimination qui implique qu’aucune personne, aucun groupe ne doit être traité différemment par rapport à une autre personne ou un autre groupe et à partir des 24 critères que sont : l’origine, le sexe, les mœurs, l’orientation sexuelle, l’identité de genre, l’âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, l’appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, la nation, la prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l’apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, la domiciliation bancaire, l’état de santé, la perte d’autonomie, le handicap, la capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français[[1]](#footnote-2).

**II Les différentes formes de discriminations**

-**La discrimination directe** : La discrimination directe correspond à une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu’une autre ne l’est, ne l’a été ou ne l’aura été dans une situation comparable sur le fondement ou au motif d’un des critères « interdits ». Elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.

*Par exemple : La clause du règlement intérieur d’une entreprise réservant aux hommes seulement la faculté de demeurer dans l’entreprise après 50 ans. Le juge a décidé qu’Il y avait discrimination de sexe et d’âge[[2]](#footnote-3).*

**-La discrimination indirecte** : Beaucoup plus masquée. C’est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d’entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié(e) par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

*Par exemple : Une entreprise prévoit que les salariés à temps plein bénéficieront d’une prime à laquelle les salariés à temps partiel n'auront pas droit. Ce qui peut avoir pour effet d'entraîner une discrimination envers les femmes d’autant que celles-ci sont en majorité employé à temps partiel.*

**III Comment savoir si vous êtes victime de discrimination ?**

**Pour détecter une discrimination :**

Il faut procéder par comparaison à travers des faits, des situations observées ; actuels, passés ou à venir ; la comparaison peut avoir lieu au moyen de situations, personnes concrètes, mais il peut aussi s’agir d’une comparaison hypothétique avec des personnes hypothétiques (Ex : cette disposition conventionnelle serait-elle la même si des personnes blanches occupaient les mêmes fonctions). Il est important de rappeler que l’intention de l’auteur de discrimination ne compte pas.

Le traitement que va subir la victime peut être un acte (recevoir un avertissement), mais aussi une omission (se voir refuser une demande de congé, une prime,etc.).

Exception : Les seules différences de traitement autorisées sont celles qui répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante dès lors que l’objectif est légitime et l’exigence proportionnée.

**IV Les ressources du salarié face à la discrimination**

**-LA NÉCESSITÉ D’EN PARLER**

La première chose à faire est d’en parler. En effet, il faut s’adresser aux délégués du personnels, aux organisations syndicales présentes dans l’entreprise ou pas d’ailleurs, à l’inspection du travail, ou à la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l’Egalité qui sont tous compétents pour intervenir dans ces situations.

**-L’URGENCE DE RÉDIGER UN ÉCRIT**

« Les paroles s’envolent, les écrits restent ». En cas de contentieux, il est important pour le salarié de démontrer qu’il a tenu informé son employeur des mesures discriminatoires. Pour ce faire, dans une lettre recommandée avec accusé de réception, il faudra décrire de manière chronologique et précise la situation vécue. Dans le cas où l’employeur ne réagit pas suite à cette dénonciation, il aura alors commis un manquement grave à son obligation de préserver la santé du salarié.

**-L’OBLIGATION DE PROUVER LA DISCRIMINATION SUBIE**

Pour prouver la discrimination, le salarié doit présenter des éléments de faits laissant supposer l’existence d’une discrimination à son encontre au sein de l’entreprise, de la part de son employeur ou de sa hiérarchie (Ex : la preuve des faits dénoncés)[[3]](#footnote-4).

Au vu de ces éléments, ce sera à l’employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs mais surtout étrangers à toute discrimination à l’égard de ce salarié. Si les preuves rapportées par l’employeur sont insuffisantes, la présomption pèsera en faveur du salarié. L’employeur sera condamné.

Le salarié peut demander l’annulation de toutes les mesures discriminatoires et même obtenir des dommages et intérêts selon la gravité du préjudice subi. Dans le cas d’un licenciement discriminatoire, le Conseil des Prud’hommes pourra ordonner la réintégration du salarié dans l’entreprise, que ce dernier sera libre de refuser. Dans ce dernier cas, il bénéficiera de toutes les indemnités relatives à un licenciement abusif. En plus des sanctions civiles, il existe des sanctions pénales. En effet, le fait de motiver un refus d’embauche, une sanction, ou encore un licenciement, par un critère discriminatoire est passible de 3 ans d’emprisonnement et d’une amende de 45 000€.

La discrimination au travail se manifeste par un traitement spécifique défavorable qui a pour conséquence une rupture d’égalité des droits et des chances au moment de l’embauche, pendant toute la durée du contrat et à l’occasion de la rupture du contrat de travail. Même si cela paraît fastidieux, l’employé doit veiller et rester vigilant dans sa relation contractuelle. Le droit du travail impose l’égalité de traitement entre tous les salariés. Il est très important de parler de la discrimination subie. En effet, pour votre santé personnelle, tout autant que pour votre dossier en cas de contentieux, il faut dénoncer les mesures discriminatoires dont on est victime.

**V Le dispositif de l’action de groupe**

L’article L1134-6 du code du travail et suivants évoquent, la possibilité pour plusieurs salariés la de recourir à l’action de groupe dans le cadre de la discrimination au travail.

En effet, avec pour représentant une organisation syndicale de salariés représentative ou une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, un recours groupé peut se réaliser devant une juridiction civile. Ce recours doit avoir pour finalité d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article [L. 1132-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900787&dateTexte=&categorieLien=cid) et imputable à un même employeur.

Avant de débuter l’action en justice l’organisation syndicale et/ou l’association demandent à l’employeur, par tout moyen, de faire cesser le trouble. A compter du jour de cette requête l’employeur dispose d’un mois pour avertir le CE/CSE et les organisations syndicales. Des discussions peuvent être entamées afin de faire cesser la situation de discrimination collective.

Six mois après la requête de l’organisation syndicale et/ou de l’association ou six mois à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande, l’action de groupe pourra être portée devant le tribunal civil.

Si le jugement est rendu et qu’une victime n’avait pas été intégrée au sein de l’action de groupe. Dans ce cadre, elle pourra toujours porter son litige devant le tribunal à titre individuel (système d’opt in)

**VI Liste des associations qui luttent contre les discriminations**

Parfois, l’écoute active en entreprise reste cruellement absente. Par crainte de n’avoir pas été utilement entendu dans l’entreprise, il existe de nombreux acteurs hors de l’entreprise qui pourront aider à lutter contre les discriminations ;

* La FNMDP (Fédération Nationale des Maisons des Potes), un réseau au service des associations et des habitants des quartiers populaires au 01 44 93 23 23 - Par mail contact@maisondespotes.fr - au 16 square Dunois 75013 Paris.
* **Victime de racisme au travail** : Licra : 42, rue du Louvre 75001 Paris Tél.: 01.45.08.08.08 licra@licra.org.
* **Tous types de discriminations** : La HALDE Le « Défenseur des droits » Défenseur des droits. Libre réponse 71120 75342 Paris CEDEX 07. 09 69 39 00 00 \* du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00 (coût d'un appel local).
* **Discriminations liées à l’handicap** L'APAJH Tour Maine Montparnasse - 33 avenue du Maine 29ème étage - Boîte aux lettres N°35 - 75 755 Paris Cedex 15 - Tel : 01.44.10.23.40 - Fax : 01.44.10.23.50
* **Discriminations faites aux femmes** : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/associations/contacts-associatifs/>
1. Article L1132-1 du Code du travail (Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70) : « 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. » [↑](#footnote-ref-2)
2. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 décembre 1993, 88-41.422, Publié au bulletin [↑](#footnote-ref-3)
3. Article L. 1134-1 du Code du travail [↑](#footnote-ref-4)