



## Lutte contre les discriminations : les dispositifs en place (août 2010)

« Avec 10 545 réclamations en 2009, la HALDE a connu une croissance de 21% du nombre de réclamations par rapport à l'année 2008 ». La moitié des réclamations est relative à l'emploi. Analyse descriptive des discriminations interdites.

Malgré l'imposante panoplie textuelle composant le droit international, européen et français en matière de lutte contre les discriminations, ces dernières subsistent dans les relations de travail. Panorama.

### Les discriminations hommes/femmes

Les contrats de travail et les conventions ou accords collectifs ne peuvent contenir des clauses réservant le bénéfice d'une mesure à un ou plusieurs salariés en raison de son sexe. En d'autres termes, l'employeur ne peut effectuer de discrimination entre les salariés hommes et femmes portant notamment sur leur traitement. En effet, il ne peut, par exemple :

- refuser d'embaucher en raison du sexe ou de la situation de famille ;
- faire apparaître la mention du sexe ou de la situation de famille recherchée du candidat dans les offres d'emploi ;
- prendre en considération le sexe ou la grossesse en matière notamment de formation, d'affectation, de classification, de promotion ou de mutation.

De plus, afin de respecter le principe d'égalité de rémunération « à travail égal, salaire égal », l'employeur doit assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Ainsi, lorsqu'aucun élément objectif et pertinent ne distingue deux salariés — même travail, même formation, même ancienneté, même qualification —, la rémunération versée doit être identique.

**Nota** : les discriminations qui visent la personne même du salarié sont également interdites. Il s'agit des discriminations portant sur son origine, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, son apparence physique, son nom de famille.

### Les discriminations professionnelles

Un salarié peut-il, sans crainte d'être victime de discriminations professionnelles, appartenir à un syndicat et/ou prendre la décision de se mettre en grève ?

**Activités syndicales et mutualistes.** L'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne doit pas pousser l'employeur à pratiquer des actes discriminatoires dans sa prise de décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les cas de discriminations les plus fréquents portent sur des disparités de rémunérations, sur des évolutions de carrières freinées au désavantage du salarié syndiqué par comparaison avec les autres salariés de même ancienneté et même niveau professionnel.

Il incombe au juge de vérifier si les arguments avancés par l'employeur sont objectifs et donc étrangers à l'exercice du mandat syndical.

**Droit de grève.** L'exercice du droit de grève par un salarié ne peut se traduire par la prise de mesures discriminatoires de la part de l'employeur en matière de rémunération et d'avantages sociaux entre salariés grévistes et non grévistes. La pratique d'une telle discrimination peut être constitutive d'un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. Un employeur qui accorde un avantage supplémentaire à des salariés non grévistes se rend coupable de discrimination. Il en est de même s'il pratique un abattement sur la rémunération des grévistes sans proportionnalité avec le temps de travail non réalisé.

### **Les sanctions des discriminations**

L'employeur qui, malgré les interdictions, pratique des discriminations à l'égard des salariés prend le risque d'être sanctionné. Le législateur a opté pour la sanction civile la plus dynamique : la nullité (C. trav., art. L. 1132-4). Par exemple, en cas de nullité du licenciement, le salarié peut faire l'objet d'une réintégration et obtenir une indemnité égale aux salaires qu'il aurait perçus entre la date de son licenciement et le jour de sa réintégration. Si le salarié n'opte pas pour la réintégration, il est en mesure de percevoir des indemnités de rupture et des dommages et intérêts pour nullité du licenciement. Lorsque la mesure ayant été annulée n'est pas un licenciement, elle doit faire l'objet d'une réparation (avancement, versement d'une prime, etc.).

Pénalement, les faits de discriminations sont passibles d'une peine d'emprisonnement et d'une amende (C. pénal, art. L225-1 et suivants).

### **Sources :**

[Code du travail, article L. 1132-1 et suivants](#)

[Code du travail, article L. 1141-1 et suivants](#)

[Halde, Rapport annuel 2009](#)

[Code pénal, article 225-1 et suivants](#)

*Juris pour le Crédit Mutuel*