

PRATICO | JURIDIQUE

FOCUS SUR LA DISCRIMINATION PROFESSIONNELLE

Cette fiche pratique a pour objectif de décrypter les discriminations dans le cadre du contrat de travail afin de pouvoir donner toutes les clés à nos militant-e-s et à nos élu-e-s pour détecter au mieux ces situations.

DÉFINITION

L'article L. 1132-1 du Code du travail dispose : « 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 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 d'un critère discriminatoire prohibé ».

LA DISCRIMINATION SE CARACTÉRISE PAR TROIS ÉLÉMENTS CUMULATIFS

- ① Une inégalité de traitement.
- ② Fondée sur l'un des critères définis par la loi.
- ③ Dans un domaine déterminé par la loi. ●

DEUX TYPES

LA DISCRIMINATION DIRECTE

La 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 d'un critère discriminatoire prohibé.

LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs discriminatoires interdits, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.

Dans certaines situations, les différences de traitement peuvent être admises à condition qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et pour autant que le but soit légitime et l'exigence proportionnée. ●



CRITÈRES DISCRIMINATOIRES

Parmi les 25 strictement interdits et énumérés à l'art. L. 1132-1 du Code du travail : le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine, le handicap, les activités syndicales, l'apparence physique, les convictions religieuses et l'âge. ●

QUELQUES EXEMPLES

DISCRIMINATIONS SALARIALES

En application de la règle « à travail égal salaire égal », l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, placés dans une situation identique.

DISCRIMINATIONS LIÉES À L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale en ce qui concerne l'embauche, la formation, l'avancement, la rémunération, les sanctions disciplinaires et la rupture du contrat de travail (art. L. 2141-5 du Code du travail). Il est interdit de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale dans l'évaluation des salariés. ●

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

- ✔ Information des candidats à l'embauche ou à un stage ainsi que des salariés des dispositions du Code pénal relatives aux discriminations interdites (art. 225-1 à 225-4 du Code pénal).
- ✔ Affichage du numéro du service d'accueil téléphonique concourant à la prévention et à la lutte contre les discriminations (art. 9 de la loi 2001-1066 du 16 novembre 2001). Numéro d'appel : 09 69 39 00 00 ●

PREUVE DE LA DISCRIMINATION

LA COMPARAISON AVEC D'AUTRES SALARIÉS EST FACULTATIVE

La discrimination résultant d'une inégalité de traitement est bien souvent établie en procédant à des comparaisons avec d'autres salariés. Un salarié qui saisit les juges doit voir sa demande examinée, même s'il ne fournit aucun élément de comparaison avec d'autres collègues de statut identique. Il est prévu par l'art. 1134-1 du Code du travail que le salarié doit tout de même rapporter des éléments de fait laissant supposer la caractérisation d'une discrimination.

SAISINE DU JUGE POUR OBTENIR DES DOCUMENTS DE L'EMPLOYEUR

Un salarié qui ne dispose pas d'éléments suffisants peut saisir le juge (référé au Prud'homme) afin que celui-ci ordonne à l'employeur de communiquer des documents de nature à justifier l'introduction d'une action en discrimination (contrats de travail, avenants, bulletins de paie d'autres salariés, etc.). Art. 145 du Code de procédure civile : « *s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige* ». ●

FINALITÉ DE LA PROCÉDURE

Le salarié victime de pratiques discriminatoires prohibées doit être replacé dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu. Des dommages et intérêts sont généralement attribués. ●

PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES

- ✔ Art. L. 1132-1, L. 2141-1 & L. 2141-7 du Code du travail.
- ✔ Art. 1 de la loi 2008-496 du 27 mai 2008.
- ✔ Décision du Défenseur des droits MLD 2016-58 du 12 février 2016.
- ✔ Charte éthique du Groupe SNCF. ●

