Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et du Dialogue social

# La protection contre les discriminations

publié le : **07.12.10** – mise à jour : **10.08.16**

**Code du travail** | **Fiches pratiques du droit du travail** | **Harcèlement/discriminations** | **Relations professionnelles**

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation…) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée…). A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

## A SAVOIR

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 du code du travail sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (définition et sanctions des discriminations prohibées).

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Comme le précise la loi du 27 mai 2008 citée en référence :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son âge, sa perte d'autonomie, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence 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 ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, 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 par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés ci-dessus et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

## Quelles sont les personnes protégées ?

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail.

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. En outre, aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à

une discrimination prohibée.

> Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 du code du travail (voir ci-dessous) en raison de l'exercice des fonctions de juré (art. L. 1132-3-1 du code du travail).

## Quels sont les motifs de discriminations interdits ?

Opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié constitue une discrimination prohibée par la loi.

Sont visées les discriminations fondées sur l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation ou l'identité sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille ou la grossesse,
- les caractéristiques génétiques
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le nom de famille,
- le lieu de résidence
- l'état de santé ou le handicap
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision (ce motif a été ajouté à l'article L. 1132-1 du code du travail par la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016, en vigueur depuis le 26 juin 2016).

Aucun salarié ne peut également être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 du code du travail pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

> L'exercice normal du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des sanctions ou à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Aucun de ces motifs ne peut donc être invoqué pour (art. L. 1132-1 du code du travail) :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte, telle que définie par la loi du 27 mai 2008 citée en référence) contre un salarié, 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. La rémunération s'entend du salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Aucun de ces motifs ne peut non plus être avancé pour empêcher un salarié d'adhérer librement au syndicat professionnel de son choix. Est également interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une

ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation ou identité sexuelle ou le lieu de résidence, en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle.

Toute discrimination directe ou indirecte (telle que définie ci-dessus) est également interdite en raison de la maternité, y compris du congé de maternité, ce principe ne faisant toutefois pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs.

Les mêmes dispositions protectrices s'appliquent aux personnes qui seraient écartées d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou aux salariés qui seraient sanctionnés ou licenciés ou feraient l'objet d'une mesure discriminatoire :

- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à leur employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions (voir l'article L. 1161-1 du code du travail)
- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (voir l'article L. 1351-1 du code de la santé publique et de l'environnement)
- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (voir l'article L. 1132-3-3 du code du travail)
- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, à son employeur, à l'autorité chargée de la déontologie au sein de l'organisme, à une association de lutte contre la corruption agréée ou aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts, telle que définie à l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, concernant l'une des personnes mentionnées aux articles 4 et 11 de cette même loi (membres du Gouvernement, représentants français au Parlement européen, membres des cabinets ministériels, collaborateurs du Président de la République, du président de l'Assemblée nationale et du président du Sénat, etc.), dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (voir l'article 25 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013)

Par ailleurs, sont également prohibées les discriminations à l'égard des victimes et témoins de harcèlement sexuel ou moral. Ainsi :

- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1 du code du travail y compris, dans le cas mentionné au 1° de ce même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Quelles sont les différences de traitement admises ?

Les dispositions visées ci-dessus, relatives à l'interdiction des discriminations, ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

## L'âge

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

> La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles D. 4153-20 et suivants.
>
> D'autres travaux sont règlementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs…).

## L'état de santé ou le handicap

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.

## Le sexe

En matière d'embauche, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe détermine l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'offre peut être expressément réservée à une femme ou à un homme.

## Le lieu de résidence

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

## La vulnérabilité en raison de la situation économique

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination. Cette disposition figure au nouvel article L. 1133-6 du code du travail, créé par la loi du 24 juin 2016 citée en référence, en vigueur depuis le 26 juin 2016.

La protection contre le licenciement suite à une action en justice

Le licenciement est nul lorsqu'il est décidé par l'employeur en raison d'une action en justice engagée contre lui par le salarié concerné, une organisation ou une association le représentant.

Le salarié bénéficie d'un droit à réintégration et est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Le salarié peut refuser de reprendre son emploi : le conseil de prud'hommes->art374553] lui accorde une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en plus de l'indemnité de

licenciement conventionnelle ou légale.

Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

## Recours pénal

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés (par le Tribunal correctionnel).

## Recours civil

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes.

L'objectif du recours : faire annuler la mesure ou la décision fondée sur un motif discriminatoire et demander réparation du préjudice subi.
Il appartient à la personne faisant l'objet d'une discrimination de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles, en cas de besoin.

- L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée.
- Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance de l'article L. 1132-1 du code du travail, c'est-à-dire pour un motif discriminatoire prohibé (la religion, le sexe, etc.) et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Cette indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié, sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu par le salarié pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité légale de licenciement. Cette disposition est issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 citée en référence, en vigueur depuis le 10 août 2016.

Qui peut intervenir en cas de discrimination ?

## L'inspecteur du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail (inspecteurs et contrôleurs du travail, agents de contrôle assimilés) peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du Code du travail ou du Code pénal prohibant les discriminations. Ils sont habilités à constater les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal

## Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de

l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise.

Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification.

L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

## Les associations de lutte contre les discriminations

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations oeuvrant dans le domaine du handicap.

> L'association doit pouvoir justifier d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci est libre d'intervenir à l'instance engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

## Les délégués du personnel

Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte. En cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires (mais également de faits de harcèlement sexuel ou moral) en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation.

> En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

## Le « Défenseur des droits »

Le « Défenseur des droits » est une autorité constitutionnelle indépendante chargée, notamment, de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité. Il a repris, sur ce point, les missions auparavant dévolues à la « Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité » (Halde).

> Réalisé conjointement par le Défenseur des droits et la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), le guide « Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances », constitue un outil à l'usage des acteurs de l'emploi qui souhaitent s'engager dans la mise en œuvre d'indicateurs fiables permettant de prévenir les discriminations et évaluer leurs actions en faveur de l'égalité de traitement sans enfreindre les règles en matière de collecte et de traitement de données sensibles. Ce guide se veut la déclinaison pratique des règles à respecter pour mesurer les éventuelles discriminations dans l'entreprise et évaluer les actions correctives mises en œuvre.
>
> Les 25 fiches thématiques qui le composent détaillent les actions qui peuvent être entreprises et les précautions qui doivent les entourer. Ce guide peut être téléchargé sur le site du Défenseur des droits.

Le « Défenseur des droits » peut être saisi par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou par toute association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, conjointement avec la personne s'estimant victime de discrimination ou avec son accord. Il peut également se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause.

La personne qui saisit le Défenseur des droits indique par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle invoque au soutien de sa réclamation. L'association qui saisit le Défenseur des droits lui adresse une copie de ses statuts.

Une réclamation peut être adressée à un député, à un sénateur ou à un représentant français au Parlement européen, qui la transmet au Défenseur des droits s'il estime qu'elle appelle son intervention.

> Lorsque le Défenseur des droits n'est pas saisi par la personne dont les droits et libertés sont en cause, ou qu'il se saisit d'office, il informe cette personne ou, le cas échéant, ses ayants droit, par tout moyen.
>
> En l'absence d'accord explicite de la personne ainsi informée, le Défenseur des droits ne peut faire usage des moyens d'information ni des pouvoirs dont il dispose avant l'expiration d'un délai de quinze jours à compter de l'information mentionnée ci-dessus.
>
> La personne informée dans les conditions ainsi prévues peut, à tout moment, s'opposer à l'intervention du Défenseur des droits. Celui-ci est alors tenu d'y mettre fin.

La saisine du Défenseur des droits est gratuite. Elle n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, non plus que ceux relatifs à l'exercice de recours administratifs ou contentieux.

Lorsque le Défenseur des droits estime que la réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination appelle une intervention de sa part, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas.

> Un service d'accueil téléphonique (08 1000 5000) répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents.
>
> L'affichage des coordonnées de ce service est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 3111-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Pour mener à bien ses missions, le Défenseur des droits dispose d'un pouvoir d'investigation permettant de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place. Ces vérifications doivent en principe avoir lieu avec l'accord des personnes intéressées : toutefois, en cas d'opposition du responsable des lieux, le Défenseur des droits peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise ces vérifications, qui se déroulent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Les dispositions applicables sont précisées par le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011

Les agents du Défenseur des droits assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal admettant comme mode de preuve de l'existence d'une discrimination la pratique des vérifications à l'improviste (ou

« testing »).

> Le Défenseur des droits peut procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.
>
> Lorsqu'il constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 1146-1 et L. 2146-2 du code du travail, il peut également, dans les conditions fixées par l'article D 1-1 du code de procédure pénale, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne pourra excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Cette transaction proposée par le Défenseur des droits et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime devra être homologuée par le procureur de la République. Le Défenseur des droits pourra également proposer que la transaction consiste en l'une des modalités prévues par l'article 28 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011.

Le Défenseur des droits ne dispose pas d'un pouvoir de jugement, mais si les faits portés à sa connaissance lui semblent constitutifs d'un crime ou d'un délit, il en informe le procureur de la République. il peut également être invité, par les juridictions civiles, pénales ou administratives saisies de faits relatifs à des discriminations, à présenter ses observations, d'office ou à la demande des parties, ou demander à être entendu par ces juridictions, cette audition étant alors de droit.

> Le Défenseur des droits, lorsqu'il a constaté une discrimination directe ou indirecte dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. Dans le domaine de l'emploi, cette disposition serait, par exemple, susceptible de s'appliquer aux opérateurs privés offrant des services de placement sur le marché de travail qui n'auraient pas respecté la législation relative à la lutte contre les discriminations.

Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :
- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,
- des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont celles prévues par l'article 225-4 du Code pénal.

> Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel (des peines complémentaires - ex. : affichage du jugement - peuvent également être ordonnées par la juridiction).
>
> Toutefois, lorsque la discrimination commise à l'égard des victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel est couverte à la fois par le code du travail et par les dispositions du code pénal, ce sont les sanctions, plus élevées (soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende), prévues par ce code qui sont applicables ; sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012

Par ailleurs, ne peuvent soumissionner aux marchés publics les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de 5 ans, d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article

225-1 du code pénal, pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail et pour celles qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.

## Dans cet article


Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Quelles sont les différences de traitement admises ?

La protection contre le licenciement suite à une action en justice

Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

Qui peut intervenir en cas de discrimination ?

Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?


## Textes de référence

- Articles L. 1131-1 à L. 1134-5, L. 1155-2, L. 2313-2 et L. 8113-5 du Code du travail
- Articles L. 225-1 à L. 225-4 du Code pénal
- Article D. 1-1 du Code de procédure pénale
- Décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 (procédure devant le Défenseur des droits (JO du 30 juillet)
- Circulaire du ministre de la Justice du 7 août 2012
- Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (JO du 5 août)
- Loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 « visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale » (JO du 25 juin)
- • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9)

## Qui contacter

- Inspecteur du travail
- Organisations syndicales représentatives
- Associations de lutte contre les discriminations
- Associations œuvrant dans le domaine du handicap
- Service d'accueil téléphonique (n° d'appel : 08 1000 5000)
- Site du Défenseur des droits

## Sites internet

- stop-harcelement-sexuel.gouv.fr
- stop-discrimination.gouv.fr