FICHE TECHNIQUE N°8

M2 : STATUT, ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Le principe de non-discrimination dans les relations de travail

La discrimination est une différence injustifiée de traitement pratiquée aux dépens d'une personne ou d'un groupe de personnes.

La loi garantit le principe de la non-discrimination et son atteinte est sanctionnée par les tribunaux.

Dans le cadre des relations de travail, toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, licenciement …) doit ainsi être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, âge…). A défaut, des sanctions pénales et civiles sont encourues.

Le conseiller prud'homme salarié bénéficie de cette protection contre la discrimination en raison de ses fonctions prud'homales.

LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION : UNE OBLIGATION LÉGALE

L'énoncé du principe

L'article L 1132-1 du code de travail pose le principe de la non-discrimination, applicable aux employeurs de droit privé et à leurs salariés, ainsi qu'aux personnels des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé.

« 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, 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 l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. »

Les motifs de discrimination édictés par la loi

Le 1er article 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 distingue deux types de discrimination :

- La discrimination directe, lorsqu'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, en raison de :
  - son origine,
  - son sexe,
  - sa situation de famille,
  - sa grossesse,
  - son apparence physique,
  - sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
  - son patronyme,

© DFPS-2017

- son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire,
- son état de santé,
- sa perte d'autonomie,
- son handicap,
- ses caractéristiques génétiques,
- ses mœurs,
- son orientation sexuelle,
- son identité de genre,
- son âge,
- ses opinions politiques,
- ses activités syndicales,
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

- La discrimination indirecte, constituée par une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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.

L'ATTEINTE AU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION : LA SANCTION DES TRIBUNAUX

La discrimination dans les relations de travail est sanctionnée par les tribunaux, tant civilement que pénalement.

Les sanctions civiles

- La charge de la preuve de l'existence d'une discrimination (art. L. 1134-1 C. trav)

Il appartient au salarié (ou au candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise) s'estimant victime d'une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs à toute discrimination.

- Les sanctions encourues en cas de discrimination :

  - nullité de la mesure (art. L. 1132-4 du C. trav)

Le juge prononce la nullité la « disposition » ou de « l'acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance » du principe de non-discrimination. Dans ce cas, les parties sont replacées dans l'état dans lequel elles se trouvaient avant la discrimination constatée.

© DFPS-2017

- dommages et intérêts (art. L. 1134-5 du C. trav)

En outre, le juge condamne l'auteur de la discrimination à verser au salarié victime des dommages et intérêts, en réparation du préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

L'action se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Les sanctions pénales

- Prévues par le code pénal (art. 225-2 du code pénal) :

  La discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste, notamment, « à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ».

- Sanctions pénales spécifiques prévues par le code du travail en cas de discrimination syndicale (art. L. 2146-2 du code du travail)

  Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L 2141-5 à L 2141-8 relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7500 euros.

© DFPS-2017