

Pratiques discriminatoires et risques encourus

Mon entreprise est en conformité avec la loi en matière de discriminations si elle démontre qu'il n'existe pas de pratiques discriminatoires directe ou indirecte c'est-à-dire qu'elle vérifie qu'à compétences, technicité, ancienneté... égales, il n'y a pas de disparités de traitement en matière : de procédures de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation ; de rémunération, de reclassement, d'affectation, de mutation ; de qualification, de classification, de promotion professionnelle ; de renouvellement de contrat ; de sanction ou de licenciement, etc.

Mon entreprise discrimine si à situation comparable, elle traite une personne de manière défavorable en raison de son "identité", de son mode de vie et/ou de ses convictions.

Sanctions civiles

- * **Nullité de l'acte discriminatoire** : Selon [l'article L. 1132-1 et 4 du code du travail](#), tout acte contraire à l'interdiction des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.
- * **Versement de dommages et intérêts** : Au-delà de la nullité de l'acte, les juges peuvent ordonner le versement de dommages et intérêts . Le gouvernement a mis en place un système novateur qui vise dans un premier lieu à adresser un dédommagement financier (jusqu'à 6 mois de rémunération) à la victime, pour ensuite confronter l'employeur à des sanctions pénales si la discrimination continue. En cas de discrimination à l'embauche, le candidat discriminé ne pourra qu'obtenir réparation du préjudice subi. Il peut également obtenir la condamnation pénale de l'employeur fautif.

Sanctions pénales [Article 225-4 du Code pénal](#)

- * **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** selon le code pénal et via le tribunal correctionnel pour pratique de discrimination à l'embauche.
- * En cas de discrimination au sein de l'entreprise, les **personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables**. Elles encourent une amende de 150 000 € , une interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, le placement sous surveillance judiciaire (...).

Contacts locaux utiles



- [Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique](#)
- [Inspection du travail](#)
- [Barreau de Nantes](#)

Nullité de l'acte discriminatoire

Discrimination liée à l'état de grossesse dans une entreprise d'espace vert - 14/08/2012

Agnès, déléguée régionale dans une entreprise d'espace vert, s'est faite licencier pour faute grave, trois jours après avoir annoncé qu'elle était enceinte. Elle a saisi le Défenseur des droits ainsi que le conseil de prud'hommes pour contester cette décision. L'enquête menée a révélé qu'aucune faute n'avait été commise par Agnès. Cependant, depuis plusieurs mois, des tensions existaient entre Agnès et sa direction suite à une revalorisation de son statut. Son travail ne s'est pas dégradé pour autant et elle était toujours appréciée par l'équipe. Le conseil de prud'hommes a donc déclaré, en s'appuyant sur les conclusions du Défenseur des droits, nul le licenciement au motif qu'il avait été décidé en raison de l'état de grossesse d'Agnès.

Source : [Défenseur des droits](#)



Maîtriser les risques de discriminations dans mon entreprise

- * Appliquer une méthodologie transparente pour chaque étape RH : recruter, intégrer, accompagner dans l'évolution de la carrière
- * Centrer ces étapes sur l'évaluation des compétences, des aptitudes et des motivations au regard des besoins de l'entreprise
- * Former et sensibiliser son personnel sur cette thématique
- * Mettre en place des groupes de travail, comités de suivis...

Aménagement de la charge de la preuve (juridiction civile)

C'est au candidat ou salarié d'avancer les faits qui font présumer la discrimination. Puis c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

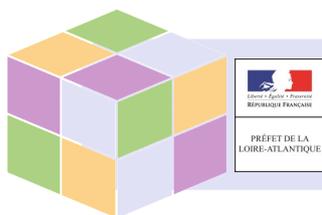
Boîte à outils



- Fiche thématique [La protection contre les discriminations](#) (Ministère du travail 2014)
- Fiche thématique [Déconstruction des stéréotypes et préjugés](#) (Défenseur des droits 2012)
- Fiche thématique [Harcèlement sexuel](#) (Défenseur des droits 2015)
- Fiche thématique [Harcèlement moral discriminatoire](#) (Défenseur des droits 2015)
- Guide pratique [Systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination](#) (AFMD et ORSE 2013)
- Guide pratique [Prévention et lutte discriminations : Etapes d'un engagement](#) (IMS 2007)
- Guide pratique [Prévention et lutte discriminations : Fiches actions et méthodes](#) (IMS 2007)
- Guide pratique [Intermédiaires de l'emploi : Arguments pour résister à une demande discriminatoire](#) (Projet Latitude 2007)
- Kit pédagogique [Intermédiaires de l'emploi : Prévenir les discriminations](#) (SOLIMAR 2004)
- Enquête [8° baromètre sur la perception des discriminations dans le travail](#) (Défenseur des droits 2015)
- Enquête [Discriminations ressenties par les demandeurs d'emploi \(synthèse\)](#) (Défenseur des droits 2013)
- Enquête [Discriminations ressenties par les demandeurs d'emploi \(analyse\)](#) (Défenseur des droits 2013)
- Enquête [4ème baromètre national de perception de l'égalité des chances \(synthèse\)](#) (MEDEF 2015)
- Enquête [4ème baromètre national de perception de l'égalité des chances \(rapport\)](#) (MEDEF 2015)
- Quiz [Gestion des RH et discrimination](#) (Ville de Reims etc.)
- Outils [de sensibilisation](#) (Prism'emploi)
- Test [Mesurez ses préjugés](#) (Observatoire des discriminations)

Pour aller plus loin...

- [Défenseur des droits](#) Le Défenseur des droits est une institution de l'Etat complètement indépendante. Créée en 2011 (inscrite dans la Constitution dès 2008), elle s'est vu confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.
- [Inspection du travail](#) Contrôle l'application du droit du travail, conseille et informe sur les droits et obligations, facilite la conciliation amiable entre les parties et constate les infractions commises en matière de discriminations prévues à [l'article 225-2 \(3° et 6°\) du code pénal](#)
- [Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social](#) propose des fiches thématiques du droit du travail



Fiche 03

Pratiques discriminatoires et risques encourus

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Décembre 2015 -

* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

