

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Discrimination au travail

Un employeur refuse d'embaucher un candidat en raison de ses origines ? Il s'agit d'une discrimination. Dans le cadre du travail, les décisions doivent être fondées sur des critères professionnels et non sur des motifs discriminatoires (le sexe, l'âge, les opinions syndicales ou politiques, etc.). Tout travailleur et tout candidat à un emploi, à un stage ou à une formation est protégé contre les discriminations au travail. Nous vous présentons les informations à connaître. Des règles de non-discrimination sont prévues pour les salariés ou candidats du secteur privé. Au sein de la fonction publique, il existe également un principe de non-discrimination.

Discrimination

Qu'est-ce que la discrimination au travail ?

La discrimination au travail vise à traiter défavorablement une personne en se fondant sur critère interdit par la loi (exemple : l'origine, l'âge, etc.). Toute personne travaillant dans l'entreprise (salarié, supérieur hiérarchique, stagiaire, apprenti) est protégée contre les faits de discrimination.

Motifs de discrimination

Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salariés pour l'un des motifs suivants :

Origine

Sexe

Situation de famille

Grossesse

Apparence physique

Vulnérabilité particulière liée à la situation économique

Nom

Lieu de résidence

État de santé

Perte d'autonomie

Handicap

Caractéristiques génétiques

Mœurs

Orientation sexuelle

Identité de genre

Âge

Opinions politiques

Activités syndicales

Qualité de lanceur d'alerte

Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte

Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)

Ethnie

Nation

Race prétendue

Religion

Types de discrimination

2 types de discrimination sont interdits au sein de l'entreprise :

La **discrimination directe**. Dans ce cas, l'auteur des faits a conscience qu'il prend une décision en fonction d'un critère discriminatoire interdit par la loi (exemple : l'employeur empêche la progression professionnelle d'un salarié à la suite de sa participation à un mouvement de grève)

La **discrimination indirecte**. Dans cette hypothèse, l'auteur prend une décision qui paraît neutre mais qui, finalement, désavantage certaines personnes par rapport à d'autres. Par exemple, un règlement intérieur autorise uniquement les hommes à rester dans l'entreprise après 50 ans. Il y a donc une discrimination indirecte basée sur le sexe et sur l'âge.

Situations dans lesquelles une discrimination au travail peut intervenir

La discrimination au travail peut intervenir à plusieurs étapes :

Embauche d'un nouveau salarié
Licenciement d'un salarié
Renouvellement d'un contrat
Mutation ou promotion à un autre poste en interne
Détermination du salaire et des autres modes de rémunération
Formation professionnelle
Reclassement
Détermination des tâches confiées au salarié
Détermination des horaires de travail du salarié

Dans quels cas la discrimination au travail est autorisée par la loi ?

Dans certaines circonstances, l'employeur peut se fonder sur un motif discriminatoire ou faire une différence de traitement. Il peut également demander à un candidat ou à un salarié de lui fournir des éléments permettant de prouver ses compétences professionnelles.

Critères de discrimination et différences de traitement autorisés

Dans certains cas, un motif précis peut justifier le refus d'une embauche ou toute différence de traitement professionnel.

Ainsi, les activités suivantes peuvent être réservées à une femme ou à un homme :

Artistes devant interpréter un rôle masculin ou féminin
Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires
Modèles masculins et féminins pour des photographies

Pour des **raisons de sécurité et de protection de la santé** l'accès à certains emplois peut être refusé à des travailleurs trop jeunes et/ou trop âgés. L'emploi de jeunes en dessous d'un certain âge peut être interdit par la loi (par exemple, en cas de travail de nuit).

Il est également possible de fixer un **âge maximum pour le recrutement**. Cette discrimination doit être justifiée : elle doit s'appuyer sur la formation professionnelle requise pour le poste ou sur la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Les différences de traitement fondées sur l'état de santé ou le handicap d'une personne sont justifiées si elles ont été constatées par un médecin et si elles sont nécessaires et appropriées.

D'autres différences de traitement peuvent être prévues par la loi. Par exemple :

Dispositifs en faveur de la formation des jeunes, comme un contrat de professionnalisation

Contrats de travail aidés

Dispositifs réservés aux personnes en situation de handicap.

Éléments pouvant être demandés au candidat

Les informations demandées à un candidat lors d'un recrutement doivent uniquement permettre d'évaluer ses compétences.

Ainsi, lors de la candidature, l'employeur peut demander plusieurs documents, notamment un curriculum vitae, une lettre de motivation, une copie des diplômes obtenus etc. Il peut également vérifier le passé judiciaire du candidat en sollicitant un extrait de son casier judiciaire.

L'employeur est obligé de respecter certaines règles en matière de sélection des candidats. Il ne doit pas poser de questions injustifiées sur la vie privée, notamment si les informations demandées peuvent constituer un motif de discrimination : questions sur les pratiques religieuses, la situation matrimoniale, etc.

À noter

Une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

L'employeur est tenu de respecter la vie privée de ses salariés. Il peut uniquement recueillir les informations dont il a réellement besoin pour la gestion du personnel et l'organisation du travail. Il peut notamment s'agir :

D'un relevé d'identité bancaire

Du taux d'imposition dans le cadre d'un prélèvement à la source

Du type de permis de conduire

Des coordonnées d'un proche pouvant être contacté en cas d'urgence

L'employeur n'a pas le droit de solliciter d'autres types d'informations (par exemple, il ne peut pas demander de renseignement sur la religion pratiquée, sur les opinions politiques ou syndicales).

À noter

Une salariée doit révéler sa grossesse à son employeur uniquement avant de partir en congé maternité.

Comment signaler un cas de discrimination au travail aux forces de l'ordre ?

La victime d'une discrimination au travail peut alerter la police ou la gendarmerie par messagerie instantanée. Ce chat permet de dialoguer avec un policier ou un gendarme formé pour ce type d'infraction.

A tout moment, l'historique de discussion pourra être effacé.

- Signaler une discrimination

Le professionnel auquel le signalement est fait pourra accompagner la victime qui souhaite déposer plainte et l'orienter vers des spécialistes (associations d'aide aux victimes, psychologues, etc.).

Comment prouver une discrimination au travail ?

La victime d'une discrimination au travail peut agir devant le conseil des prud'hommes (par exemple, si elle souhaite réintégrer l'entreprise) et/ou devant les juridictions pénales (par exemple, si elle veut que son employeur soit condamné). Dans ces deux cas, elle est obligé d'apporter des éléments de preuve de la discrimination.

Le travailleur qui s'estime victime d'une discrimination peut agir devant le conseil des prud'hommes. Ainsi, il doit réunir des éléments qui **suggèrent** l'existence d'une discrimination. Il peut notamment s'agir de :

Témoignages

Échanges écrits avec l'auteur des faits (SMS, mails...)

Documents de travail (exemple : une évaluation professionnelle, le tableau des tâches de l'équipe, un bulletin de paie attestant de la non-attribution de primes).

Mais c'est à l'employeur **de prouver** que la **décision** prise était **justifiée** par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination.

Le travailleur qui s'estime victime d'une discrimination peut agir devant les juridictions pénales. Ainsi, il doit réunir des éléments qui **prouvent** l'existence d'une discrimination. Il peut notamment s'agir de :

Témoignages

Échanges écrits avec l'auteur des faits (SMS, mails...)

Documents de travail (exemple : une évaluation professionnelle, le tableau des tâches de l'équipe, un bulletin de paie attestant de la non-attribution de primes).

L'employeur est présumé innocent. Il n'a donc pas à **rapporter la preuve que sa décision** était fondée sur des critères étrangers à toute discrimination.

Comment dénoncer un cas de discrimination au sein de l'entreprise ?

Toute personne victime ou témoin d'un acte de discrimination peut dénoncer ces faits.

Les victimes et les témoins d'une discrimination ne peuvent pas être sanctionnés ou licenciés pour avoir dénoncé ou relaté ces faits, sauf en cas d'allégations mensongères. Le témoin est protégé même si, finalement, la plainte de la victime était infondée.

Une situation de discrimination peut être signalée de différentes manières :

En saisissant l'Inspection du travail qui mènera une enquête et qui pourra saisir les autorités judiciaires si elle l'estime nécessaire

En saisissant les représentants du personnel. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, la victime peut informer la Commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI)

En saisissant le Comité social et économique, s'il existe. Le CSE dispose d'un droit d'alerte. Il peut donc saisir le conseil des prud'hommes de manière accélérée

En informant les organisations syndicales représentatives existantes. Ces organisations pourront mener une action de groupe devant la justice.

A savoir

Les lanceurs d'alerte d'une discrimination disposent d'une protection particulière.

Comment saisir le Défenseur des droits en cas de discrimination au travail ?

En tant que victime d'une discrimination au travail, vous pouvez saisir **gratuitement** le Défenseur des droits.

Vous avez la possibilité de le contacter par téléphone ou en ligne.

Vous pouvez contacter le Défenseur des droits au 3928 du lundi au samedi, de 9h30 à 19 heures (hors jours fériés).

Vous pouvez contacter les juristes du Défenseur des droits par messagerie instantanée (tchat).

Un accès est prévu pour les personnes sourdes ou malentendantes.

- Contacter le Défenseur des droits par messagerie instantanée

- Antidiscrimination – solution réservée aux personnes sourdes et malentendantes

La saisine du défenseur des droits peut aboutir à 3 solutions :

Une médiation : désigné par le Défenseur des droits, le médiateur entend les personnes concernées. La médiation ne peut excéder 3 mois, renouvelable 1 fois

Une transaction : le Défenseur des droits propose à l'auteur des faits une ou plusieurs sanctions (versement d'une amende, indemnisation de la victime, publication des faits dans la presse, etc.). En cas d'accord, la transaction doit être validée par le procureur de la République

Une action en justice : si le Défenseur des droits a connaissance de faits de nature à constituer une infraction ou si l'auteur refuse la transaction, le Défenseur des droits doit saisir le procureur de la République.

À savoir

Si vous saisissez le Défenseur des droits, vous pouvez également déposer plainte dans un délai de 6 ans à compter des faits. Ainsi, le Défenseur des droits pourra intervenir devant les juridictions pénales pour présenter son analyse du dossier.

Qui peut saisir le juge civil en cas de discrimination au travail ?

La victime d'une discrimination au travail peut dénoncer ces faits devant le conseil des prud'hommes.

Par ailleurs, si plusieurs travailleurs ont été discriminés pour le même motif, par la même personne, les organisations syndicales et certaines associations peuvent faire une action de groupe devant le tribunal judiciaire.

Un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour régler tout conflit sur un cas de discrimination. Par exemple, un salarié licencié pour un motif discriminatoire pourra demander sa réintégration dans l'entreprise.

Un candidat à un emploi peut également saisir la juridiction prud'homale pour contester son refus d'embauche.

Le délai pour saisir cette juridiction est de **5 ans à compter de la révélation de la discrimination**.

Si la discrimination est retenue, le conseil des prud'hommes peut :

Déclarer que le licenciement du salarié est nul

Réintégrer le salarié dans l'entreprise

Ordonner la poursuite du contrat de travail

Si le salarié ne souhaite pas réintégrer l'entreprise ou poursuivre son contrat, l'employeur pourra être condamné à lui verser une indemnité dont le montant sera supérieur à 6 mois de salaire.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Devant le conseil des prud'hommes, l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire mais reste conseillée.

Si elle le souhaite, la victime peut donc faire appel à un avocat.

Où s'adresser ?

Avocat

Une action de groupe est menée lorsque **plusieurs candidats à un emploi ou à un stage ou plusieurs salariés** ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur un même motif interdit par la loi (par exemple, l'employeur ne veut pas recruter différentes personnes en raison de leur couleur de peau).

Seule une organisation syndicale représentative ou une association agréée (et régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans) intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut intenter l'action de groupe.

Le tribunal judiciaire est saisi au nom et pour le compte des victimes de discrimination.

Avant de saisir le tribunal judiciaire, l'organisation syndicale ou l'association agréée doit demander à l'employeur de faire cesser la discrimination. Si l'employeur ne répond pas dans un **délai de 6 mois** ou s'il refuse de mettre fin à la discrimination, l'organisation syndicale ou l'association agréée pourra faire une action de groupe.

L'action de groupe permet :

La cessation par l'employeur d'un manquement à ses obligations en matière de discrimination

L'engagement de la responsabilité de l'auteur de la discrimination afin que les victimes obtiennent des dommages et intérêts

La responsabilité pénale de l'auteur de la discrimination au travail peut-elle être engagée ?

La victime d'une discrimination peut déposer plainte contre l'auteur des faits.

Si l'auteur présumé est reconnu coupable, il peut être condamné à une peine de prison et/ou d'amende.

À noter

La justice pénale ne sanctionne pas les discriminations fondées sur le droit de grève.

Déposer plainte

La victime d'une discrimination peut déposer plainte auprès du commissariat de police ou de la brigade de gendarmerie de son choix.

Le délai pour porter plainte est de 6 ans à compter du dernier jour où l'infraction a été commise.

Où s'adresser ?

Commissariat

Où s'adresser ?

Gendarmerie

Si elle le souhaite, elle peut demander l'assistance d'un avocat. L'avocat pourra être présent dès le dépôt de plainte jusqu'au procès devant le tribunal correctionnel.

Où s'adresser ?

Avocat

À savoir

Si la plainte est classée sans suite ou si la personne n'a pas de nouvelle des services de police, de gendarmerie ou du procureur de la République depuis plus de 3 mois suivant sa plainte, elle peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Certaines associations peuvent également se constituer partie civile à la place de la victime, à condition qu'elle ait donné son accord.

Obtenir la condamnation de l'auteur des faits

À l'issue de l'enquête, l'auteur des faits peut être jugé et condamné par le tribunal correctionnel. Les personnes physiques et les personnes morales encourent des peines différentes.

S'il estime qu'une discrimination existe, le tribunal correctionnel peut sanctionner l'auteur des faits.

Toute discrimination est punie lorsqu'elle consiste à :

Refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne

Conditionner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation à un motif discriminatoire interdit par la loi

Refuser un étudiant ou un élève inscrit dans un établissement d'enseignement technique

Si l'auteur des faits est une personne physique, il encourt une peine de :

3 ans de prison

Et 45 000 € d'amende.

En dehors de ces cas, les juridictions pénales sanctionnent toute mesure (refus de promotion professionnelle, reclassement, mutation etc.) prise en raison du sexe ou de l'opinion syndicale du travailleur.

Ainsi, la personne qui prend une mesure qui contrevient à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes encourt une peine d'un an de prison et de 3750 € d'amende.

Par ailleurs, la personne qui prend une mesure fondée sur les opinions syndicales d'un travailleur encourt une peine de 3750 € d'amende.

S'il estime qu'une discrimination existe, le tribunal correctionnel peut sanctionner l'auteur des faits.

Toute discrimination est punie lorsqu'elle consiste à :

Refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne

Conditionner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation à un motif discriminatoire interdit par la loi

Refuser un étudiant ou un élève inscrit dans un établissement d'enseignement technique

Si l'auteur des faits est une personne morale, il encourt une amende égale à 225 000 €.

Il encourt également des peines complémentaires, notamment la publication de la décision de justice dans la presse écrite.

Qu'est-ce que la discrimination au travail ?

La discrimination au travail consiste à défavoriser une personne en raison de l'un des motifs prohibés par la loi (exemple : son origine, son âge, son orientation sexuelle).

Principe de non-discrimination dans la fonction publique

La discrimination au travail consiste à défavoriser une personne en raison de l'un des motifs prohibés par la loi (exemple : son origine, son âge, son orientation sexuelle).

Un agent public ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment de la part de sa hiérarchie.

Toute distinction ou différence de traitement est interdite si elle est fondée sur l'un des critères suivants :

Origine
Sexe
Situation de famille
Grossesse
Apparence physique
Vulnérabilité particulière liée à la situation économique
Nom
Lieu de résidence
État de santé
Perte d'autonomie
Handicap
Caractéristiques génétiques
Mœurs
Orientation sexuelle
Identité de genre
Âge
Opinions politiques
Activités syndicales
Qualité de lanceur d'alerte
Qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte
Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
Ethnie
Nation
Race prétendue
Religion
À noter

Les agents publics ne peuvent pas être discriminées en raison de leurs opinions politiques ou de leurs croyances religieuses. Néanmoins, en raison du principe de neutralité qui s'applique à tout agent de la fonction publique, les décisions de l'agent doivent uniquement être prises selon l'intérêt du service public et non en fonction de ses convictions politiques ou religieuses.

Situations dans lesquelles le principe de non-discrimination s'applique

Le principe de non-discrimination s'applique dès la phase de recrutement du candidat à un poste d'agent public. Il est valable durant toute la carrière professionnelle de l'agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel.

Formes de discrimination

2 formes de discrimination sont interdites au sein de la fonction publique :

La **discrimination directe**. Dans ce cas, l'auteur des faits a conscience qu'il prend une décision en fonction d'un critère discriminatoire interdit par la loi (exemple : une offre d'emploi indique que les femmes ayant des enfants ne peuvent pas postuler)

La **discrimination indirecte**. Dans cette hypothèse, l'auteur prend une décision qui crée un désavantage pour des personnes par rapport à d'autres, alors que cette mesure semblait neutre. Par exemple, un règlement intérieur autorise uniquement les hommes à rester dans l'établissement après 50 ans. Il y a donc une discrimination indirecte basée sur le sexe et sur l'âge.

Dans quels cas la discrimination au travail est autorisée par la loi ?

Discriminations fondées sur la citoyenneté

Le recrutement dans le secteur public est limité :

Aux seuls citoyens français pour les emplois dits de « souveraineté » (police, armée...)

Ou aux citoyens français, suisses et de l'Espace économique européen pour les autres types d'emplois publics.

Discriminations fondées sur l'âge, le sexe ou l'état de santé

Dans certains cas précis, des distinctions fondées sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peuvent être faites par l'administration.

Exceptionnellement, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Par exemple, lors de la constitution d'un jury de concours ou d'examen ou lors de la désignation des représentants du personnels aux instances représentatives (CAP , comités techniques), l'administration doit respecter la parité.

Par ailleurs, des conditions d'âge peuvent être fixées pour le recrutement d'un agent relevant de la catégorie active (par exemple : en cas de recrutement dans la police).

Des conditions d'âge peuvent aussi être fixées pour la carrière d'un fonctionnaire, au nom de certaines exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté. Il en est ainsi des conditions d'âge fixées pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois par promotion interne.

Des distinctions peuvent être faites entre les agents publics afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. Par exemple, un agent contractuel peut être licencié s'il est déclaré inapte par le médecin du travail et que son reclassement semble impossible.

Comment signaler un cas de discrimination au travail aux forces de l'ordre ?

La victime d'une discrimination au travail peut alerter la police ou la gendarmerie par messagerie instantanée. Un chat permet de dialoguer avec un policier ou un gendarme formé pour ce type d'infraction.

À tout moment, l'historique de discussion pourra être effacé.

- Signaler une discrimination

Le professionnel auquel le signalement est fait pourra accompagner la victime qui souhaite déposer plainte et l'orienter vers des spécialistes (associations d'aide aux victimes, psychologues, etc.).

Comment prouver une discrimination au travail ?

L'agent qui s'estime victime d'une discrimination doit réunir des éléments qui **suggèrent** l'existence d'une discrimination. Il peut notamment s'agir de :

Témoignages

Échanges écrits avec l'auteur des faits (SMS, mails...)

Documents de travail (exemple : une évaluation professionnelle, le tableau des tâches de l'équipe, un bulletin de paie attestant de la non-attribution de primes).

Mais c'est à sa hiérarchie **de prouver** que la **décision** prise était **justifiée** par des éléments objectifs et étrangers à toute discrimination.

Comment dénoncer un cas de discrimination au travail au sein de l'administration ?

Toute personne, victime ou témoin d'un cas de discrimination, peut **dénoncer** ces faits **tout en restant protégé**. En effet, l'agent public qui témoigne ou relate de faits de discrimination ne peuvent pas être sanctionnés, **sauf en cas d'allégations mensongères**.

Pour dénoncer une discrimination au travail, l'agent peut utiliser le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dans la fonction publique.

Ce dispositif de signalement comporte 3 types de procédures mis en place par l'employeur :

Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents victimes ou témoins d'un harcèlement moral ou sexuel

Une procédure d'orientation des victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

Une procédure d'orientation des victimes ou témoins de faits de harcèlement, de discrimination ou d'actes de violence vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et assurer le traitement des faits signalés. Ces autorités réaliseront une enquête administrative

L'administration employeuse fixe les moyens par lesquels il est possible d'adresser ce signalement à l'autorité compétente. Elle prévoit également les informations et documents qui doivent être fournis à l'appui du signalement.

Tout agent public est informé par l'autorité hiérarchique dont il dépend, de l'existence du dispositif de signalement, de son mode d'utilisation et des procédures qu'il prévoit.

Le dispositif garantit la stricte confidentialité des informations transmises par la victime ou le témoin lors du traitement du signalement.

Comment saisir le Défenseur des droits en cas de discrimination au travail ?

En tant que victime d'une discrimination au travail, vous pouvez saisir **gratuitement** le Défenseur des droits.

Vous avez la possibilité de le contacter par téléphone ou en ligne.

Vous pouvez contacter le Défenseur des droits au 3928 du lundi au samedi, de 9h30 à 19 heures (hors jours fériés).

Vous pouvez contacter les juristes du Défenseur des droits par messagerie instantanée (tchat).

Un accès est prévu pour les personnes sourdes ou malentendantes.

- Contacter le Défenseur des droits par messagerie instantanée

- Antidiscrimination – solution réservée aux personnes sourdes et malentendantes

La saisine du défenseur des droits peut aboutir à 3 solutions :

Une médiation : désigné par le Défenseur des droits, le médiateur entend les personnes concernées. La médiation ne peut excéder 3 mois, renouvelable 1 fois

Une transaction : le Défenseur des droits propose à l'auteur des faits une ou plusieurs sanctions (versement d'une amende, indemnisation de la victime, publication des faits dans la presse, etc.). En cas d'accord, la transaction doit être validée par le procureur de la République

Une action en justice : si le Défenseur des droits a connaissance de faits de nature à constituer une infraction ou si l'auteur refuse la transaction, le Défenseur des droits doit saisir le procureur de la République.

À savoir

Si vous saisissez le Défenseur des droits, vous pouvez également déposer plainte dans un délai de 6 ans à compter des faits. Ainsi, le Défenseur des droits pourra intervenir devant les juridictions pénales pour présenter son analyse du dossier.

Qui peut saisir le tribunal administratif en cas de discrimination au travail ?

La victime d'une discrimination au travail peut dénoncer ces faits devant le tribunal administratif.

Par ailleurs, si plusieurs travailleurs ont été discriminés pour le même motif, par la même personne, certaines organisations syndicales représentatives et certaines associations peuvent faire une action de groupe devant le tribunal administratif.

L'agent victime d'une discrimination peut saisir le tribunal administratif du lieu où siège l'administration qui a pris la mesure discriminatoire.

La saisine du tribunal administratif se fait par requête remise au greffe, en main propre ou par courrier postal.

Où s'adresser ?

Tribunal administratif

Le juge administratif peut condamner l'administration employeuse à indemniser le préjudice subi par la victime.

Devant le tribunal administratif, l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire mais reste conseillée.

Si elle le souhaite, la victime peut donc faire appel à un avocat.

Où s'adresser ?

Avocat

Une action de groupe est menée lorsque **plusieurs candidats à un emploi ou à un stage ou plusieurs agents** ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur un même motif interdit par la loi (par exemple, l'employeur ne veut pas recruter différentes personnes en raison de leur couleur de peau).

Seule une association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut faire une action de groupe devant le tribunal administratif.

Cette action peut être engagée après un délai de 6 mois à compter du jour où il a été ordonné à l'administration de faire cesser la discrimination.

L'action de groupe a pour but :

La cessation par l'employeur d'un manquement à ses obligations en matière de discrimination

L'indemnisation des victimes de discrimination au travail.

À noter

En cas de discrimination subie par les **salariés d'un employeur public**, une action de groupe peut être déposée par un syndicat de fonctionnaires ou de magistrats.

La responsabilité pénale de l'auteur de la discrimination au travail peut-elle être engagée ?

La victime d'une discrimination peut déposer plainte contre l'auteur des faits.

Si l'auteur présumé est reconnu coupable, il peut être condamné à une peine de prison et/ou d'amende.

Déposer plainte

La victime d'une discrimination peut déposer plainte auprès du commissariat de police ou de la brigade de gendarmerie de son choix.

Où s'adresser ?

Commissariat

Où s'adresser ?

Gendarmerie

Si elle le souhaite, elle peut demander l'assistance d'un avocat. Ce professionnel assiste la victime dès le dépôt de plainte jusqu'au procès de l'auteur des faits par le tribunal correctionnel.

Où s'adresser ?

Avocat

À savoir

Si la plainte est classée sans suite ou si la personne n'a pas de nouvelle des services de police, de gendarmerie ou du procureur de la République depuis plus de 3 mois suivant sa plainte, elle peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

Obtenir la condamnation de l'auteur des faits

Si l'auteur de la discrimination est reconnu coupable, il encourt une peine de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende.

Questions – Réponses

- Que faire en cas de discrimination ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?
- Un Européen agent public en France a-t-il les mêmes droits qu'un agent public français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral

Pour en savoir plus

- Diversité et prévention des discriminations dans la fonction publique
Source : Ministère chargé de la fonction publique

Où s'informer ?

- Si vous êtes victime de discrimination au travail :

Défenseur des droits

Par courrier (depuis la France, gratuit et sans affranchissement)

Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris cedex 07

Attention : joindre à votre courrier les photocopies des pièces relatives à votre saisine.

Par messagerie électronique

Accès au formulaire de contact

Services en ligne

- Signaler une discrimination
Téléservice
- Saisir en ligne le Défenseur des droits
Téléservice

Et aussi...

- Harcèlement sexuel
- Harcèlement moral

Textes de référence

- Code du travail : article L1132-1
Discrimination à l'embauche dans le secteur privé
- Code du travail : articles L1133-1 et L1133-6
Inégalités de traitement autorisées dans le secteur privé
- Code du travail : article R1142-1
Inégalités de traitement en raison du sexe (secteur privé)
- Code pénal : articles 225-1 à 225-4
Sanctions pénales
- Code du travail : articles 1134-6 à 1143-10
Action de groupe dans le secteur privé
- Code de la fonction publique : articles L131-12 à L131-13
Discriminations dans le secteur public



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon

Tél. : 04 90 78 82 30