

## Cadre réglementaire des discriminations à l'emploi

La discrimination, au sens juridique du terme, consiste à traiter une **personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés ou à traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire\***.

**Les discriminations directes et indirectes** prohibées par la loi sont explicitement et limitativement définies, pour les critères et les domaines dans lesquels elles s'exercent.

**Les réclamations au Défenseur des droits portent majoritairement sur l'emploi**, la discrimination peut se manifester **à toutes les étapes de la vie professionnelle**, du stage et de l'embauche, à la retraite en passant par le déroulement de carrière, la rémunération et la formation professionnelle.

Elle **est prohibée lorsqu'elle aboutit à un refus d'embauche, de formation ou de promotion, une sanction, un licenciement, des inégalités salariales, etc.** Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un critère prohibé de discrimination.

Le droit définit la discrimination comme une **remise en cause de l'égalité de traitement** entre les candidats à un emploi, les stagiaires ou les salariés **qui n'est pas basée sur des critères professionnels mais sur des préjugés ou des préférences subjectives. La discrimination est un délit.**

*\*Ex : "Ce qui signifie que dans le cas où l'activité professionnelle exige des ports de charges de plus de 25 kg, il incombe à l'employeur d'aménager les postes afin qu'ils puissent être accessibles aux femmes (et de surcroît deviennent moins pénibles pour les hommes !)."*

### En 2015 : 20 critères de discrimination prohibés :

origine, sexe, mœurs, orientation ou identité sexuelle, âge, situation de famille ou de grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, **lieu de résidence (20ème critère)**, état de santé ou handicap.

[Définition et exemple sur chacun de ces 20 critères](#)

[Article L. 1132-1](#) et [Article 225 -1 du code pénal](#)

### Contacts locaux utiles

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



### Exemple de Discrimination indirecte

La Cour de justice de l'Union européenne a constaté qu'accorder un régime complémentaire de pensions de retraite aux seuls employés ayant travaillé à temps plein, durant 15 années au moins, sur une période totale de 20 ans pouvait aboutir à une discrimination sexiste indirecte dès lors qu'il est démontré que 29.9% des femmes travaillent à temps partiel.

De même, exiger pour un recrutement, une taille minimale supérieure à 1 m 70, conduit à écarter les femmes de façon significative lorsque l'on sait que 70 % d'entre elles se situent en dessous de ce seuil. Il reste alors à déterminer si une telle exigence pour l'obtention d'un emploi est, ou non, objectivement justifiée au regard du poste. [Source](#) - page 11



## Discrimination directe et indirecte

**Discrimination directe** produite lorsque sur la base d'un critère prohibé "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". Bien souvent, la discrimination reste dissimulée par un mensonge plus ou moins élaboré (ex "Désolé, le poste est déjà pourvu").

**Discrimination indirecte** suppose "qu'une disposition, un critère ou une pratique en apparence neutre soit susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un critère prohibé, 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".

Cette définition ne s'intéresse ni à la motivation (l'intentionnalité), ni à la conscience qu'aurait le prescripteur de la norme litigieuse de défavoriser telle ou telle "catégorie" de personnes. Elle est déterminée si cette norme, bien que neutre, crée dans les faits une inégalité de traitement.

[Article de loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#)

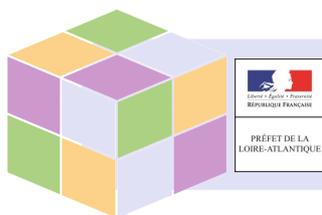
### Boîte à outils



- Fiche thématique [La protection contre les discriminations](#) (Ministère du travail 2014)
- Fiche thématique [Déconstruction des stéréotypes et préjugés](#) (Défenseur des droits 2012)
- Fiche thématique [Contre les discriminations "Nous pouvons tous agir"](#) (Commission Emploi COPEC 2009)
- Guide pratique [Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination](#) (ACSE 2014)
- Guide pratique [Les systèmes de traitement des réclamations liées à la discrimination](#) (AFMD - ORSE 2013)
- Guide pratique [Comment déployer une politique diversité](#) (ORSE 2013)
- Guide pratique [Prévention des discriminations et promotion de la diversité](#) (ORSE 2011)
- Guide pratique [Mesurer pour progresser vers l'Égalité des chances](#) (Défenseur des droits 2012)
- Guide pratique [Mesurer la discrimination et la diversité](#) (AFMD 2009)
- 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)
- Vidéo [Apparences physiques en milieu professionnel](#) (AFMD 2015)

### 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 01

#### Cadre réglementaire des discriminations à l'emploi

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

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

