



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

jeunes

Question écrite n° 31403

Texte de la question

M. Denis Jacquat attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur les propositions exprimées par le Conseil économique et social dans son rapport intitulé : « L'emploi des jeunes des quartiers populaires ». Afin de renforcer la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et pour qu'elle soit une des priorités, il est notamment préconisé de sensibiliser les salariés et leurs représentants syndicaux à cette question. Il serait très heureux de connaître son avis à ce sujet.

Texte de la réponse

L'attention du ministre du travail, de l'emploi et de la santé a été appelée sur la question écrite relative aux propositions du rapport du Conseil économique et social concernant notamment les difficultés en matière d'emploi rencontrées par les jeunes dans les quartiers populaires. Les personnes victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail disposent d'ores et déjà d'un grand nombre de possibilités de recours. Les dispositions législatives permettent la mobilisation d'un nombre d'acteurs important. Plusieurs institutions interviennent contre les discriminations dans l'entreprise. Les inspecteurs du travail 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 dans l'entreprise d'une discrimination prohibée par le code du travail ou le code pénal. 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. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur qui doit procéder, sans délai, à une enquête et mettre fin s'il y a lieu à cette situation. À défaut, le juge prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel. Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins cinq ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires. Il en est de même pour les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. Les salariés eux-mêmes, victimes ou témoins de discriminations, disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Enfin, le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve qui autorise la victime à présenter les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. 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 ou à tout harcèlement. L'ensemble de ce dispositif est renforcé par des dispositions prévoyant des sanctions de nature civile (art. L. 1132-4 du code du travail) et pénale (art. 225-1 du code pénal). La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations a permis notamment d'élargir le champ des discriminations prohibées à l'accès et à la fourniture de biens et services et apporte des précisions quant aux définitions des discriminations directes et indirectes. L'accord national interprofessionnel sur la diversité, signé le 11 octobre 2006, par les trois organisations patronales et la Confédération française démocratique du travail (CFDT), Force ouvrière (FO), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et la Confédération générale du travail (CGT), a été élargi le 22 mai 2008. Cet accord a pour objet de favoriser la diversité, l'égalité des chances

dans le domaine de l'emploi, du recrutement, de l'affectation, de la rémunération, de la formation professionnelle et du déroulement de carrière, tout en anticipant l'évolution du marché du travail et en amenant les entreprises à prendre en considération l'ensemble de la force de travail disponible. Enfin, le label « diversité » a été mis en place dans le cadre du Comité interministériel à l'intégration du 24 avril 2006. Ce label est attribué aux employeurs publics et privés mettant en oeuvre des mesures d'intérêt particulier en matière de prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi. Les résultats obtenus fin 2010 témoignent de l'intérêt rencontré par cet outil, puisque 254 labels ont été attribués à 34 groupes, entreprises privées et publiques ou à des organismes publics, concernant 766 904 salariés.

Données clés

Auteur : [M. Denis Jacquat](#)

Circonscription : Moselle (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 31403

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 septembre 2008, page 8332

Réponse publiée le : 25 octobre 2011, page 11388