



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

droit du travail

Question écrite n° 50560

Texte de la question

M. Michel Liebgott attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur un sondage CSA réalisé pour la HALDE et l'Organisation internationale du travail s'agissant des discriminations. Ce sondage révèle que le milieu du travail reste, encore aujourd'hui, le lieu où les discriminations sont les plus fréquentes. Dans le secteur privé, 28 % des salariés disent avoir été victimes de discriminations contre 22 % dans le secteur public. Un sondage semblable réalisé en 2008 avait donné 25 % dans le privé et 22 % dans le public, soit 3 % de hausse en un an dans le privé. Comme facteur de discrimination, l'âge (plus de 45 ans) est cité par 32 % des salariés du privé et 38 % du public. L'engagement politique ou syndical est cité par 25 % dans le privé et 33 % dans le public, l'origine ethnique par 35 % dans le privé et 26 % dans le public. Plus d'un tiers des salariés disent avoir été témoins de discrimination. Confrontés à la discrimination, vécue ou observée, 33 % des salariés du privé en ont parlé à la direction ou à l'encadrement (44 % dans le public), 24 % ont alerté les syndicats dans le privé (40 % dans le public), et 7 % ont entamé une procédure dans le privé (15 % dans le public). Lorsqu'on leur demande quel serait, selon eux, l'interlocuteur le plus efficace, le recours aux syndicats et représentants du personnel est considéré comme le niveau adéquat d'intervention par 67 % des salariés du privé et 78 % de ceux du public. D'une manière générale, pour prévenir les discriminations au travail, les salariés croient d'abord à la publication des résultats des actions en faveur de l'égalité dans l'entreprise, puis à la possibilité d'alerter la direction de manière confidentielle et anonyme sur les cas de discrimination. Viennent ensuite le CV anonyme et le label diversité. En revanche, les avis sont mitigés sur l'éventualité d'un recours à des quotas de recrutement. Il lui demande les mesures qu'il compte prendre pour lutter efficacement contre les discriminations au travail.

Texte de la réponse

Les personnes victimes de discrimination sur le lieu de travail disposent d'ores et déjà d'un grand nombre de moyens de recours. Les dispositions législatives permettent la mobilisation de l'ensemble des acteurs pertinents. 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 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 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, 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. Il en est de même pour les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Par ailleurs, il convient de rappeler que le recours au

juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve, qui autorise la victime à présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, et qu'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. Le Gouvernement est soucieux de faire évoluer en permanence ce dispositif législatif afin de maintenir la défense et l'information des citoyens contre les agissements discriminatoires. 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 d'application de la discrimination dans le domaine de l'accès et la fourniture de biens et services et apporte des précisions quant aux définitions des discriminations directes et indirectes. L'ensemble de ces dispositions est renforcé par des dispositions prévoyant des sanctions de nature civile et pénale. L'article L. 1132-4 du code du travail prévoit la nullité de plein droit de toute disposition ou acte contraire à ces dispositions. L'article 225-1 du code pénal définit la discrimination comme toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. L'article 225-2 du code pénal prévoit qu'une discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Des mesures relatives à la prévention des discriminations ont été également mises en place, tel que le curriculum vitae anonyme, déjà prévu à l'article L. 1221-7 du code du travail, et dont le chef de l'État a annoncé le 17 décembre 2008 l'expérimentation par cent grandes entreprises dans le cadre des mesures prises « pour favoriser l'égalité réelle des chances ». L'accord national interprofessionnel sur la diversité, signé le 12 octobre 2006 par les trois organisations patronales ainsi que par la Confédération française démocratique du travail, Force ouvrière, la Confédération française des travailleurs chrétiens, et la Confédération générale du travail, a été étendu le 22 février 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 à tous les employeurs publics et privés concernés par la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi, en particulier l'origine des personnes, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'engagement syndical et mutualiste ou encore les opinions politiques.

Données clés

Auteur : [M. Michel Liebgott](#)

Circonscription : Moselle (10^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 50560

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 26 mai 2009, page 5105

Réponse publiée le : 6 octobre 2009, page 9543