



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

droit du travail

Question écrite n° 96163

Texte de la question

M. Frédéric Cuvillier attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration sur la discrimination religieuse et plus particulièrement à l'égard des musulmans français. Selon l'étude américano-française intitulée « L'intégration en Europe : identification d'un effet musulman » qui a été menée auprès d'immigrés sénégalais de seconde génération, le revenu moyen des immigrés musulmans s'avère inférieur de 15 % à celui de ceux de religion chrétienne, soit 400 euros de moins par mois. Ces chercheurs ont également testé les réponses des entreprises françaises à des candidats fictifs soumettant un CV virtuellement identique et qui se différenciait uniquement par le nom et deux autres indices de l'appartenance religieuse. Il a été malheureusement constaté que la candidate musulmane avait reçu deux fois et demie moins de réponses positives que la demandeuse d'emploi chrétienne. Cette étude démontre, si besoin en était, que la lutte contre les discriminations reste nécessaire en France. En conséquence, il aimerait savoir ce que le Gouvernement entend faire pour réserver à l'ensemble des citoyens vivant en France un traitement sans aucune discrimination ni stigmatisation.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux mesures envisagées pour renforcer le dispositif de lutte contre les discriminations. 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 où 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 à 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 ces dispositions 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 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 par la Confédération française démocratique du travail, Force Ouvrière, la Confédération française des travailleurs chrétiens et la Confédération générale du travail, 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 à tous les employeurs publics et privés concernés par la 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. Frédéric Cuvillier](#)

Circonscription : Pas-de-Calais (5^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 96163

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 14 décembre 2010, page 13466

Réponse publiée le : 31 mai 2011, page 5897