

## MEMENTO DISCRIMINATION

---



### LA DEFINITION

---

Constitue une discrimination le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi. » (Loi 2008-496 du 27 mai 2008).

### LE CADRE LEGAL

---

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son **origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap et de son lieu de résidence.** »

---

## LA DISCRIMINATION DIRECTE

---

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison de l'un des dix-neuf motifs jugés discriminatoires par la loi française. Reposant sur la notion de comparaison, elle prend tout son sens au moment où on peut comparer des personnes ou des groupes de personnes qui se trouvent dans une situation équivalente (par exemple deux personnes ayant la même qualification, compétence et/ou expérience de travail en matière d'emploi).

**EXEMPLE:** *une offre d'emploi qui préciserait que « les personnes handicapées ne doivent pas postuler ».*

---

## LA DISCRIMINATION INDIRECTE

---

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

**EXEMPLE :** *demander une expérience de 20 ans dans un domaine pour un poste donné, peut être une discrimination indirecte. Cette condition exclut les jeunes qui peuvent correspondre au profil de poste. L'employeur doit dans ce cas justifier de la nécessité de cette condition.*

---

## LA CHARGE DE LA PREUVE

---



Devant une juridiction civile et administrative  
La charge de la preuve incombe à l'employeur.

*Cependant, le salarié doit présenter en amont des éléments de faits qui supposent l'existence d'une discrimination.*



Devant une juridiction pénale  
La charge de la preuve incombe au plaignant.

---

## LA DISCRIMINATION JUSTIFIÉE

---

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1. L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
2. La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

***EXEMPLE*** : dans une annonce pour un rôle dans un film, nous pouvons déterminer l'âge, la couleur de peau ou l'apparence physique du profil recherché.

---

## LES ACTIONS POSITIVES

---

Des mesures spécifiques sont autorisées par les textes de loi lorsqu'il s'agit de rétablir une pleine égalité de traitement pour les personnes qui se trouvent en désavantage en raison de l'un des critères suivants : l'âge, le handicap, le genre, le territoire. Il s'agit de l'égalité des chances. Ces mesures se doivent être temporaires, mesurables et proportionnées.

***EXEMPLE*** : l'obligation d'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés, les contrats aidés (les emplois d'avenir, les contrats de génération..), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (le contrat de mixité).

## LES 20 CRITERES DE DISCRIMINATION PROHIBES PAR LA LOI

1	<i>L'origine</i>
2	<i>Le sexe</i>
3	<i>La situation de famille</i>
4	<i>La grossesse</i>
5	<i>L'apparence physique</i>
6	<i>Le patronyme</i>
7	<i>L'état de santé</i>
8	<i>Le handicap</i>
9	<i>Les caractéristiques génétiques</i>
10	<i>Les mœurs</i>
11	<i>L'orientation sexuelle</i>
12	<i>L'identité sexuelle</i>
13	<i>L'âge</i>
14	<i>Les opinions politiques</i>
15	<i>Les activités syndicales ou mutualistes</i>
16	<i>L'appartenance ou non à une ethnie</i>
17	<i>L'appartenance ou non à une nation</i>
18	<i>L'appartenance ou non à une race</i>
19	<i>L'appartenance ou non à une religion déterminée</i>
20	<i>Le lieu de résidence</i>