

Extrait d'acte de naissance

Discrimination au travail

Mis à jour le 01 mars 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

Aucun salarié ou agent public ne peut être discriminé au travail en matière d'embauche, de formation, de salaire.... Il peut s'agir de discrimination raciste, sexiste, homophobe, par l'âge ou selon l'état de santé. Les discriminations pour les opinions politiques ou syndicales sont également interdites.

▣ SITUATION 1 : SECTEUR PRIVÉ

De quoi s'agit-il ?

Motifs de discrimination

Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salariés en fonction de :

- l'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence,
- l'appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation déterminée,
- la langue parlée (autre que le français),
- le sexe, l'identité de genre,
- la situation de famille, la grossesse ou la maternité,
- l'orientation sexuelle, les m¹/₂urs,
- l'apparence physique,
-

l'âge,

- l'état de santé, le handicap, la perte d'autonomie,
- les caractéristiques génétiques,
- la religion, les convictions politiques ou activités syndicales,
- la précarité de sa situation économique.

Cas concernés

La discrimination au travail peut être une décision de l'employeur concernant :

- l'embauche d'un nouveau salarié,
- le licenciement d'un salarié,
- le renouvellement d'un contrat,
- la mutation ou promotion à un autre poste en interne,
- le salaire et toutes les formes de rémunération,
- la formation,
- le reclassement,
- ou les tâches confiées.

Les salariés, les stagiaires et apprentis sont protégés contre les discriminations.

Image not found
A noter http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/note.jpg

À noter : aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir relaté des faits de discrimination.

Respect de la vie privée

* Cas 1 : Candidat à l'embauche

Les informations demandées à un candidat lors d'un recrutement doivent uniquement permettre d'évaluer ses compétences.

L'employeur est en tenu de respecter certaines règles en matière de sélection des candidats (particuliers). Il ne doit pas poser de questions injustifiées sur la vie privée, notamment si les informations demandées peuvent constituer un motif de discrimination : questions sur les pratiques religieuses, la situation matrimoniale...

Par exemple, une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

* Cas 2 : Salarié déjà embauché

L'employeur est tenu de respecter la vie privée de son personnel. Il ne peut pas recueillir de renseignements (particuliers) sur les opinions politiques ou syndicales de ses salariés ou sur leurs orientations sexuelles par exemple.

Une salariée doit révéler sa grossesse (particuliers) à son employeur uniquement avant de partir en congé maternité.

Inégalités de traitement autorisées

Une différence de traitement peut, dans certains cas, justifier le refus d'une embauche ou toute différence de traitement professionnel. Cette différence de traitement doit répondre à une exigence professionnelle essentielle.

Ainsi, les activités suivantes peuvent être expressément réservées à une femme ou un homme :

- artistes devant interpréter un rôle masculin ou féminin,
- mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires,
- modèles masculins et féminins pour des photographies.

Pour des raisons de sécurité et protection de la santé des travailleurs, l'accès à certains emplois peut être interdit à des travailleurs trop jeunes et/ou trop âgés.

D'ailleurs, l'emploi de jeunes en dessous d'un certain âge est interdit par la loi dans certains cas (en cas de travail de nuit (particuliers), par exemple).

Il est également possible de fixer un âge maximum pour le recrutement. L'âge fixé doit tenir

compte de la nécessité de maintenir la personne embauchée à son poste pendant un certain temps avant sa retraite et de la formation requise.

D'autres différences de traitement peuvent être prévues par la loi. C'est le cas, par exemple :

- des dispositifs en faveur de la formation des jeunes, comme un contrat de professionnalisation (particuliers) ;
- des contrats de travail aidés (particuliers) ;
- des dispositifs réservés aux personnes en situation de handicap (particuliers).

Recours contre une discrimination

Une victime peut utiliser plusieurs types de recours en même temps.

Porter plainte au pénal

Si une personne a fait l'objet d'une discrimination, elle peut porter plainte (particuliers).

Sur place

Vous devez vous adresser à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie.

Commissariat ou Gendarmerie

<http://www.interieur.gouv.fr/Contact/Contacter-une-brigade-de-gendarmerie-ou-un-commissariat-de-police>

La réception de la plainte ne peut pas vous être refusée.

La plainte est ensuite transmise au procureur de la République.

Par correspondance

Vous devez écrire directement au procureur de la République. Il faut envoyer une lettre sur papier libre (particuliers) au tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

La lettre doit préciser :

- l'état civil complet du plaignant et ses coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone),
-

le récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction,

- le nom de l'auteur présumé s'il est connu du plaignant (à défaut, il convient de déposer plainte contre X),
- les noms et adresses des éventuels témoins de cette infraction,
- la description et l'estimation provisoire ou définitive du préjudice,
- les documents de preuve : certificats médicaux constatant les blessures, arrêts de travail, factures diverses, constats en cas de dégâts matériels.

Tribunal de grande instance (TGI)

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-tribunaux-de-grande-instance-21768.html>

Tribunal de grande instance (TGI)

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-tribunaux-de-grande-instance-21768.html>

Vous pouvez envoyer votre plainte en lettre recommandée avec accusé de réception mais ce n'est pas obligatoire, vous pouvez envoyer une lettre simple. Dans tous les cas, un récépissé vous sera remis dès que le procureur aura enregistré votre plainte.

Toute discrimination est passible de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende.

Saisir les prud'hommes

Un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes (particuliers) pour régler tout conflit sur un cas de discrimination. Par exemple, pour contester un refus de promotion.

Un candidat à un emploi peut aussi saisir les prud'hommes pour contester son refus d'embauche.

Conseil de prud'hommes

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

Saisir l'inspection du travail

L'inspection du travail peut être saisie, afin de constater toute discrimination à l'embauche.

Unité départementale de la Direccte

<https://annuaire.service-public.fr/recherche?whoWhat=Unit%C3%A9+territoriale+de+la+Direccte&where=>

Saisir le Défenseur des droits

La personne victime de discrimination à l'embauche peut également saisir le Défenseur des droits (particuliers) (ex-Halde), qui l'assistera et l'orientera dans ses démarches.

Téléservice : Saisir en ligne le Défenseur des droits (particuliers)

▣ SITUATION 2 : SECTEUR PUBLIC

Principe général

Un agent public ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment de la part de sa hiérarchie, en raison de ses opinions, son sexe, son origine ou son état de santé.

Cette interdiction s'applique aussi bien au recrutement qu'au déroulement de carrière et concerne les fonctionnaires comme les contractuels.

Opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse

La liberté d'opinion implique qu'aucune discrimination ne peut être faite entre les agents en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

Un agent public peut adhérer au syndicat de son choix.

La carrière d'un agent candidat ou élu à un mandat électif (conseiller municipal, par exemple) ne doit pas être affectée par les opinions émises au cours de sa campagne ou de son mandat.

L'administration ne doit jamais mentionner dans le dossier individuel d'un agent ni dans aucun document administratif ses opinions politiques, syndicales ou religieuses. L'agent peut demander à consulter, à tout moment, son dossier individuel.

Tout agent ayant procédé ou ordonné de procéder à des actes discriminatoires est passible d'une sanction disciplinaire (particuliers).

Image not found

http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg

À savoir : L'agent public est aussi soumis à certaines limites dans l'expression de ses opinions (obligation de réserve).

Discriminations liées à la personne

Un agent public ne peut pas être discriminé (particuliers) en raison de ses origines, de son sexe, de son état de santé ou de son handicap.

Tout agent ayant procédé ou ordonné de procéder à des actes discriminatoires est passible d'une sanction disciplinaire (particuliers).

Toutefois, le recrutement dans le secteur public est limité :

- aux seuls citoyens français pour les emplois dits de souveraineté (police, armée...), (particuliers)
- ou aux citoyens français, suisses et de l'Espace économique européen (particuliers) pour les autres types d'emplois publics.

Dans certains cas précis, des distinctions fondées sur l'âge ou le sexe peuvent être faites par l'administration entre les agents.

Des conditions d'âge peuvent être fixées pour :

- le recrutement d'un agent relevant de la Catégorie dans laquelle sont classés des emplois de l'administration présentant un risque particulier ou occasionnant des fatigues exceptionnelles (par exemple : policier, surveillant pénitentiaire, égoutier, etc.) (particuliers) (police, pompiers, etc.)
- la carrière d'un fonctionnaire, au nom de certaines exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté (conditions d'âge fixées pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois (particuliers) par promotion interne).

Des distinctions peuvent également être faites entre femmes et hommes lors de la constitution des jurys de concours ou d'examens et lors de la désignation de ses représentants aux CAP et aux comités techniques, pour respecter la parité.

Recours contre une discrimination

Saisir le Défenseur des droits

Un agent s'estimant victime d'une discrimination peut saisir le Défenseur des droits :

En ligne

Téléservice : Saisir en ligne le Défenseur des droits (particuliers)

Sur place

Vous pouvez saisir le Défenseur des droits par le biais d'un parlementaire (député, sénateur ou un représentant français au Parlement européen) de votre choix.

Votre député

<http://www.assemblee-nationale.fr/qui/>

Votre sénateur

<http://www.senat.fr/elus.html>

Représentant français au Parlement européen

<http://www.europarl.europa.eu/meps/fr/search.html?country=FR>

Vous pouvez aussi vous rendre à la permanence d'un délégué.

Délégué territorial du Défenseur des droits

<http://www.defenseurdesdroits.fr/delegue-e-s-du-defenseur-des-droits>

Par correspondance

Centre de contact : Défenseur des droits (particuliers)

Délégué territorial du Défenseur des droits

<http://www.defenseurdesdroits.fr/delegue-e-s-du-defenseur-des-droits>

Saisir le tribunal administratif

L'agent peut aussi saisir le tribunal administratif pour discrimination ou harcèlement :

Tribunal administratif

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-tribunaux-administratifs-21776.html>

Porter plainte au pénal

Enfin, l'agent s'estimant victime peut aussi déposer une plainte pénale pour discrimination (particuliers) ou harcèlement (particuliers).

Lettre type : Porter plainte auprès du procureur de la République (particuliers)

Pour en savoir plus

- [Prévention des discriminations dans la fonction publique](#) - Information pratique - Ministère chargé de la fonction publique

Voir aussi...

- [Harcèlement sexuel \(particuliers\)](#)
- [Harcèlement moral au travail \(particuliers\)](#)

Références

- [Code du travail : article L1132-1](#) - Discrimination à l'embauche dans le secteur privé
- [Code du travail : articles L1133-1 et L1133-2](#) - Inégalités de traitement autorisées dans le secteur privé
- [Code pénal : articles 225-1 à 225-4](#) - Sanctions pénales



Mairie de Nargis

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F1642>