



## Lutte contre les discriminations

### De nombreux critères

Le Code pénal définit à l'article 225-1 ce qui constitue une discrimination. Il s'agit d'une distinction opérée entre des personnes physiques (ou morales) en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur grossesse, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé, leur handicap, leurs caractéristiques génétiques, leurs moeurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leur appartenance ou leur non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

### Clients

Le fait de refuser la fourniture d'un bien ou d'un service à une personne (physique ou morale) est constitutif d'une discrimination si ce refus est fondé sur l'une des caractéristiques mentionnées ci-dessus et motivé par une intention discriminatoire.

#### Sanction

Lorsque ce refus discriminatoire est commis dans un lieu accueillant du public (tels que les cafés, hôtels, restaurants) ou aux fins d'en interdire l'accès, le fautif est passible de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 € d'amende.

**Le fait de subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments mentionnés à l'article 225-1 du Code pénal (voir ci-dessus) est également constitutif d'une discrimination.**

Par exemple, le fait de n'accepter que des personnes ayant une certaine l'apparence physique et de refuser celles qui ne correspondent pas à cette apparence est constitutif d'une discrimination.

#### Sanction

Elle peut atteindre trois ans d'emprisonnement et 45.000€ d'amende.

Depuis 2006, le législateur a prévu la possibilité de recourir au « testing ». Si des personnes se présentent à l'entrée d'un établissement afin de démontrer qu'on leur refuse l'accès ou la fourniture d'un bien ou d'un service pour des motifs discriminatoires et que cela est effectivement le cas, le délit fondé sur la discrimination est constitué.

### Salariés

Le Code pénal et le Code du travail traitent des discriminations en droit du travail. Ces discriminations sont réprimées de la phase du recrutement (et du stage) jusqu'au licenciement, De nombreuses dispositions ont été prises sur ce sujet. Nous n'en citerons que quelques-unes.

Par exemple, l'article L122-45 du Code du travail précise qu'aucune personne ne doit, sur des critères discriminatoires :

- être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- être sanctionnée ;
- être licenciée ;
- faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens d'une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, 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.



Il est également prévu qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève ou pour avoir témoigné de discriminations ou pour les avoir relatées.

### **Sanction**

Tout acte contraire aux dispositions de l'article L2245 du Code du travail est nul. Cela signifie qu'un licenciement fondé sur un motif discriminatoire entraîne le droit à réintégration du salarié. Des sanctions pénales peuvent également être prises.

**Remarque:** il est important de noter qu'une offre d'emploi ne doit pas préciser le sexe ou la situation de famille de la personne recherchée (exemple : recherche serveuse) car cela constitue une discrimination.

***Il existe une Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE). Cette autorité administrative indépendante est compétente pour reconnaître toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international signé par la France. Toute personne s'estimant victime d'une discrimination peut saisir la HALDE. Celle-ci a également la faculté de se saisir elle-même des cas de discriminations, directes ou indirectes, dont elle a eu connaissance (à condition que la victime ne s'y oppose pas).***

Lorsque la HALDE constate des faits de discrimination, elle peut notamment:

- formuler des recommandations afin d'y remédier ;
- informer le procureur de la République ;
- proposer une transaction pénale à l'auteur de la discrimination, c'est-à-dire une amende de 3000€ maximum pour une personne physique et de 15 000€ pour une personne morale. A défaut d'accord, la HALDE peut mettre en mouvement l'action publique.