



Les Fiches Techniques

Discrimination au travail

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfié le 3 février 2022

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.

De quoi s'agit-il ?

Motifs de discrimination

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

- Âge
- Apparence physique
- Caractéristiques génétiques
- Domiciliation bancaire
- État de santé
- Grossesse
- Handicap
- Identité de genre
- Langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français)
- Lieu de résidence
- Mœurs
- Nom
- Opinions philosophiques
- Opinions politiques
- Orientation sexuelle
- Origine
- Particulière vulnérabilité liée à la situation économique
- Perte d'autonomie
- Race prétendue, ethnie, nationalité : appartenance ou non-appartenance
- Religion : croyance ou appartenance ou non-appartenance
- Sexe
- Situation de famille
- Syndicalisme

Cas concernés

La discrimination au travail peut intervenir à plusieurs étapes :

- Embauche d'un nouveau salarié
- Licenciement d'un salarié
- Renouvellement d'un contrat
- Mutation ou promotion à un autre poste en interne
- Détermination du salaire et des autres modes de rémunération
- Formation
- Reclassement
- Détermination des tâches confiées au salarié

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

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

Respect de la vie privée

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. 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.

Salarié déjà embauché

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

Une salariée doit révéler sa grossesse 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, 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 ;
- des contrats de travail aidés ;
- des dispositifs réservés aux personnes en situation de handicap

Que faire dans l'urgence ?

Si votre situation nécessite une intervention urgente des forces de l'ordre, vous pouvez alerter la police ou la gendarmerie.

En cas d'urgence, et uniquement dans cette situation, il est possible d'alerter la police ou la gendarmerie par appel téléphonique, ou par SMS, si vous êtes dans l'incapacité de parler.

Par téléphone

En cas d'urgence, lorsqu'une intervention rapide est nécessaire, vous pouvez appeler la police-secours. Composez le 17.

Vous pouvez également contacter le 112.

Où s'adresser ?

Police secours - 17 (par téléphone)

Par téléphone

Composez le 17 en cas d'urgence concernant un accident de la route, un trouble à l'ordre public ou une infraction pénale. Une équipe de policiers ou de gendarmes se rendra sur les lieux.

Vous pouvez aussi composer le 112.

Si la situation ne relève pas d'une urgence, composez le numéro de votre commissariat ou de votre brigade de gendarmerie.

Numéro d'urgence européen - 112

Numéro d'urgence à utiliser pour un appel depuis un pays européen ou depuis un téléphone mobile, 24h/24h et 7j/7, Appel gratuit

Vous ne pouvez pas téléphoner

Le 114 est le service relais des appels d'urgence si vous êtes dans l'impossibilité de parler au téléphone (sourds, malentendants ...) ou si cela risque de vous mettre en danger.

Où s'adresser ?

Numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes - 114

Par SMS au 114

Accessible gratuitement 24h/24, 7 jours/7

Par l'application mobile urgence 114 ou le site internet

www.urgence114.fr

Accessible gratuitement 24h/24, 7 jours/7

Contact possible via :

Visiophonie : Je communique en langue des signes

Tchat : Je communique par écrit

Voix / Retour texte : Je parle et le 114 me répond par écrit (ou l'inverse)

Prévenir son employeur

Si vous êtes victime de discrimination au travail, vous pouvez signaler les faits aux représentants du personnel et au comité social et économique (CSE). Vous ne pouvez pas être sanctionné pour avoir dénoncé ces faits, sauf si la dénonciation est basée sur des faits imaginaires.

Porter plainte

Sur place

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

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

La plainte est ensuite transmise au procureur de la République par la police ou la gendarmerie.

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

Par courrier

Vous pouvez porter plainte directement auprès du procureur de la République. Il faut envoyer une lettre sur papier libre au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

La lettre doit préciser les éléments suivants :

- État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) du plaignant
- Récit détaillé des faits, date et lieu de l'infraction
- Nom de l'auteur supposé si vous le connaissez (sinon,

la plainte sera déposée contre X)

- Noms et adresses des éventuels témoins de l'infraction
- Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice
- Documents de preuve : certificats médicaux, arrêts de travail, factures diverses, constats
- Volonté de se constituer partie civile

Vous pouvez envoyer votre plainte en lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple. Vous pouvez aussi déposer votre plainte directement à l'accueil du tribunal. Dans tous les cas, un récépissé vous sera remis dès que les services du procureur de la République auront enregistré votre plainte.

Saisir les prud'hommes

Un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes 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.

Textes de loi et références

Code du travail : article L1132-1

Discrimination à l'embauche dans le secteur privé

Code du travail : articles L1133-1 et L1133-6

Inégalités de traitement autorisées dans le secteur privé

Code pénal : articles 225-1 à 225-4

Sanctions pénales

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Protection des agents publics contre les discriminations