



La protection contre les discriminations

publié le : 07.12.10 - mise à jour : 15.01.19

📌 [Code du travail](#) | [Fiches pratiques du droit du travail](#) | [Harcèlement/discriminations](#) | [Relations professionnelles](#)

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...). A défaut, des sanctions civiles et pénales sont encourues.

A SAVOIR

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à [l'article L. 1132-1 du code du travail](#) sont informées par tout moyen du texte des [articles 225-1 à 225-4 du code pénal \(définition et sanctions des discriminations prohibées\)](#).

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Comme le précise la loi du 27 mai 2008 citée en référence :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 du code du travail (voir ci-dessous) en raison de l'exercice des fonctions de juré (art. L. 1132-3-1 du code du travail).

Quels sont les motifs de discriminations interdits ?

Opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié constitue une discrimination prohibée par la loi.

Sont visées les discriminations fondées sur l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail (qui sont les mêmes que ceux mentionnés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée) :

- ▶ l'origine,
- ▶ le sexe,
- ▶ les mœurs,
- ▶ l'orientation sexuelle,
- ▶ l'identité de genre,
- ▶ l'âge,
- ▶ la situation de famille ou la grossesse,
- ▶ les caractéristiques génétiques,
- ▶ l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée,
- ▶ les opinions politiques,
- ▶ les activités syndicales ou mutualistes,
- ▶ les convictions religieuses,
- ▶ l'apparence physique,
- ▶ le patronyme,
- ▶ le lieu de résidence
- ▶ l'état de santé ou le handicap
- ▶ la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision,
- ▶ la perte d'autonomie,
- ▶ la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- ▶ la domiciliation bancaire.

- ▶ Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. C'est à l'employeur qu'il revient de mettre en œuvre cette disposition.
- ▶ Parmi les critères de discrimination prohibés figure « l'identité de genre ». Comme l'indique le Conseil constitutionnel dans sa décision du 26 janvier 2017, « il résulte des travaux parlementaires qu'en ayant recours à la notion d'identité de genre, le législateur a entendu viser le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au

- sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte, telle que définie par la loi du 27 mai 2008 citée en référence) contre un salarié, notamment en matière de rémunération, 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. La rémunération s'entend du salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Aucun de ces motifs ne peut non plus être avancé pour empêcher un salarié d'adhérer librement au syndicat professionnel de son choix. Est également interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un de ces motifs, en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle.

Toute discrimination directe ou indirecte (telle que définie ci-dessus) est également interdite en raison de la maternité, y compris du congé de maternité, ce principe ne faisant toutefois pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs.

Les mêmes dispositions protectrices s'appliquent aux personnes qui seraient écartées d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou aux salariés qui seraient sanctionnés ou licenciés ou feraient l'objet d'une mesure discriminatoire :

- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (voir l'[article L. 1132-3-3 du code du travail](#)),
- pour avoir signalé une alerte (protection des « lanceurs d'alerte ») dans le respect des articles 6 à 8 de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) « relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique » (voir l'[article L. 1132-3-3, alinéa 2 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus sur la discrimination à l'embauche, se reporter à la fiche « Offre d'emploi et embauche : les droits du candidat ».

Par ailleurs, sont également prohibées les discriminations à l'égard des victimes et témoins de harcèlement sexuel ou moral. Ainsi :

- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article [L. 1153-1 du code du travail](#) y compris, dans le cas mentionné au 1° de ce même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;
- aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de [harcèlement moral](#) ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

- 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.

La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles [D. 4153-20](#) et suivants. D'autres travaux sont règlementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs...).

L'état de santé ou le handicap

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.

Le sexe

En matière d'embauche, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe détermine l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'offre peut être expressément réservée à une femme ou à un homme.

Le lieu de résidence

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

La vulnérabilité en raison de la situation économique

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

La protection contre le licenciement suite à une action en justice

L'indemnité accordée par le juge est due sans préjudice du paiement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

Recours pénal

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés (par le Tribunal correctionnel).

Recours civil

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes (sur la possibilité d'une action de groupe en matière de discrimination, voir précisions ci-dessous).

L'objectif du recours : faire annuler la mesure ou la décision fondée sur un motif discriminatoire et demander réparation du préjudice subi.

Il appartient à la personne faisant l'objet d'une discrimination de présenter au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.

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.

Le juge prend une décision après avoir ordonné toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles, en cas de besoin.

Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire (pratique dite du « testing ») n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse. En d'autres termes, en matière civile comme en matière pénale (voir ci-dessous), le « testing » constitue désormais un mode de preuve admis par la loi.

- ▶ Dans les situations visées à l'article [L.1132-3-3 du code du travail](#), dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte (protection des « lanceurs d'alerte ») dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 citée en référence, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
- ▶ L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Si la discrimination est reconnue, les dommages et intérêts devront réparer l'entier préjudice résultant de cette discrimination, pendant toute sa durée. À noter que l'action de groupe engagée dans le cadre fixé par la loi du 18 novembre 2016 (voir ci-dessous) suspend la prescription des actions individuelles en réparation des préjudices résultant des manquements constatés par le juge. Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter de la date à laquelle le jugement n'est plus susceptible de recours ordinaire ou de pourvoi en cassation.
- ▶ Lorsque le juge constate que le licenciement est nul (car fondé, par exemple, sur un critère de discrimination prohibé), et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Dans ce cas, le juge n'est pas tenu par le barème de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence (ordonnance applicable aux licenciements prononcés après le 23 septembre 2017). Cette indemnité est due sans préjudice du paiement, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu et, dans la limite de deux fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale, de cotisations de sécurité sociale. Cette disposition est issue de la loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 « de finances rectificative pour 2016 », en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017.

En quoi consiste l'action de groupe en matière de discrimination ?

Il s'agit là d'une possibilité offerte aux victimes de discrimination par la loi du 18 novembre 2016 citée en référence qui fixe un cadre commun aux actions de groupe en matière de discrimination et prévoit un certain nombre de dispositions particulières, notamment pour les actions de groupe en matière de discrimination dans les relations relevant du code du travail. Les dispositions de cette loi sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur au 20 novembre 2016 (date de son entrée en vigueur).

En application de ces dispositions, une organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles [L. 2122-1](#), [L. 2122-5](#) ou [L. 2122-9](#) du code du travail peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif

syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande de l'instance élue de représentation du personnel en place dans l'entreprise (voir ci-dessus), , ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée.

Sauf en ce qui concerne les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation, sont seuls indemnisables dans le cadre de cette action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée ci-dessus (pour les salariés concernés, la réparation des préjudices nés avant cette date peut être demandée devant le conseil de prud'hommes).

L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou de plusieurs salariés peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

L'action de groupe est engagée devant le tribunal de grande instance (TGI).

L'objet de l'action

L'action de groupe ainsi engagée (à la suite de la procédure mentionnée ci-dessus) peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis :

- lorsque l'action de groupe tend à la cessation du manquement, le juge, s'il constate l'existence d'un manquement, enjoint au défendeur de cesser ou de faire cesser ledit manquement et de prendre, dans un délai qu'il fixe, toutes les mesures utiles à cette fin, au besoin avec l'aide d'un tiers qu'il désigne. Le juge peut prononcer une astreinte, qui sera alors liquidée au profit du Trésor public,
- lorsqu'elle tend également à la réparation des préjudices subis, le juge statue sur la responsabilité du défendeur. Il définit le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée en fixant les critères de rattachement au groupe et détermine les préjudices susceptibles d'être réparés pour chacune des catégories de personnes constituant le groupe qu'il a défini. Il fixe également le délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement et souhaitant se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir réparation de leur préjudice.

Les personnes souhaitant adhérer au groupe adressent une demande de réparation soit à la personne déclarée responsable par ce jugement, soit au demandeur à l'action (l'organisation syndicale, l'association), qui reçoit ainsi mandat aux fins d'indemnisation. La personne déclarée responsable par le jugement procède à l'indemnisation individuelle des préjudices.

Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis, elle s'exerce dans le cadre de la procédure individuelle de réparation définie au chapitre Ier du titre V de la [loi du 18 novembre 2016](#)

Le tribunal de grande instance (TGI) connaît des demandes en réparation des préjudices subis du fait de la discrimination auxquelles l'employeur n'a pas fait droit.

discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise (sur la possibilité d'agir dans le cadre d'une action de groupe, voir précisions ci-dessus).

Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification.

L'intéressé est libre d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Les associations de lutte contre les discriminations

Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans 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 une période de formation en entreprise (sur la possibilité d'agir dans le cadre d'une action de groupe, voir précisions ci-dessus). Dans le cadre de la lutte contre les discriminations liées au handicap, l'action peut également être intentée, sous les mêmes conditions, par les associations oeuvrant dans le domaine du handicap.

L'association doit pouvoir justifier d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci est libre d'intervenir à l'instance engagée par l'association et d'y mettre un terme à tout moment.

Les délégués du personnel ou un membre de la délégation du personnel au CSE

Les délégués du personnel (ou un membre de la délégation du personnel au CSE si ce comité a déjà été mis en place dans l'entreprise) disposent d'un droit d'alerte. En cas d'atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires (mais également de faits de harcèlement sexuel ou moral) en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement, ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué (ou le membre de la délégation du personnel au CSE si ce comité a déjà été mis en place dans l'entreprise) si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

Le « Défenseur des droits »

Le « Défenseur des droits » est une autorité constitutionnelle indépendante chargée, notamment, de lutter contre les discriminations directes ou indirectes prohibées par la loi ou par un engagement

Les personnes ayant saisi le Défenseur des droits ne peuvent faire l'objet, pour ce motif, de mesures de rétorsion ou de représailles.

La personne qui saisit le Défenseur des droits indique par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle invoque au soutien de sa réclamation. L'association qui saisit le Défenseur des droits lui adresse une copie de ses statuts.

Une réclamation peut être adressée à un député, à un sénateur ou à un représentant français au Parlement européen, qui la transmet au Défenseur des droits s'il estime qu'elle appelle son intervention.

Lorsque le Défenseur des droits n'est pas saisi par la personne dont les droits et libertés sont en cause, ou qu'il se saisit d'office, il informe cette personne ou, le cas échéant, ses ayants droit, par tout moyen.

En l'absence d'accord explicite de la personne ainsi informée, le Défenseur des droits ne peut faire usage des moyens d'information ni des pouvoirs dont il dispose avant l'expiration d'un délai de quinze jours à compter de l'information mentionnée ci-dessus.

La personne informée dans les conditions ainsi prévues peut, à tout moment, s'opposer à l'intervention du Défenseur des droits. Celui-ci est alors tenu d'y mettre fin.

La saisine du Défenseur des droits est gratuite. Elle n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, non plus que ceux relatifs à l'exercice de recours administratifs ou contentieux.

Lorsque le Défenseur des droits estime que la réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination appelle une intervention de sa part, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas.

Un service d'accueil téléphonique (09 69 39 00 00) répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents.

L'affichage des coordonnées de ce service est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article [L. 3111-1](#) du code du travail ainsi que dans les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Pour mener à bien ses missions, le Défenseur des droits dispose d'un pouvoir d'investigation permettant de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place. Ces vérifications doivent en

Le Défenseur des droits peut procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Lorsqu'il constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 1146-1 et L. 2146-2 du code du travail, il peut également, dans les conditions fixées par l'article [D 1-1 du code de procédure pénale](#), si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne pourra excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Cette transaction proposée par le Défenseur des droits et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime devra être homologuée par le procureur de la République. Le Défenseur des droits pourra également proposer que la transaction consiste en l'une des modalités prévues par [l'article 28 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011](#).

Le Défenseur des droits ne dispose pas d'un pouvoir de jugement, mais si les faits portés à sa connaissance lui semblent constitutifs d'un crime ou d'un délit, il en informe le procureur de la République. Il peut également être invité, par les juridictions civiles, pénales ou administratives saisies de faits relatifs à des discriminations, à présenter ses observations, d'office ou à la demande des parties, ou demander à être entendu par ces juridictions, cette audition étant alors de droit.

Le Défenseur des droits, lorsqu'il a constaté une discrimination directe ou indirecte dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. Dans le domaine de l'emploi, cette disposition serait, par exemple, susceptible de s'appliquer aux opérateurs privés offrant des services de placement sur le marché de travail qui n'auraient pas respecté la législation relative à la lutte contre les discriminations.

Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,
- des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont celles prévues par l'article [225-4 du Code pénal](#).

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel (des peines complémentaires - ex. : affichage du jugement - peuvent également être ordonnées par la juridiction). Toutefois, lorsque la discrimination commise à l'égard des victimes ou témoins

- Les conditions d'exécution d'un marché public peuvent prendre en compte des considérations relatives à l'économie, à l'innovation, à l'environnement, au domaine social ou à l'emploi, à condition qu'elles soient liées à l'objet du marché public. Elles peuvent également prendre en compte la politique menée par l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations.
- Pour les marchés publics pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter du 1er avril 2019, les dispositions applicables seront celles prévues par l'article [L. 2141-4 du code de la commande publique](#). Pour les contrats de concession pour lesquels une consultation est engagée ou un avis de concession est envoyé à la publication à compter du 1er avril 2019, les dispositions applicables figureront à l'article [L. 3123-4 du code précité](#).

Dans cet article

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Quelles sont les différences de traitement admises ?

La protection contre le licenciement suite à une action en justice

Quels sont les recours des victimes et témoins de discriminations ?

En quoi consiste l'action de groupe en matière de discrimination ?

La procédure

L'objet de l'action

Qui peut intervenir en cas de discrimination ?

- Organisations syndicales représentatives
- Associations de lutte contre les discriminations
- Associations œuvrant dans le domaine du handicap
- Service d'accueil téléphonique (n° d'appel : 09 69 39 00 00)
- [Site du Défenseur des droits](#)

Textes de référence

- Articles L. 1131-1 à L. 1134-10, L. 1155-2, L. 2313-2 et L. 8113-5 du Code du travail
- Articles L. 225-1 à L. 225-4 du Code pénal
- Article D. 1-1 du Code de procédure pénale
- [Décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011](#) (procédure devant le Défenseur des droits (JO du 30 juillet)
- [Circulaire du ministre de la Justice du 7 août 2012](#)
- [Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012](#)
- Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 (JO du 5 décembre)
- Article L. 2141-4 et L. 3123-4 du Code de la commande publique