

Prévenir les discriminations

Guide d'information

Élaboré par le Centre national de la musique, ce livret est un outil d'information et de prévention des discriminations. Ce guide est un document d'information généraliste produit par le CNM dans le cadre

Qu'est-ce qu'une « discrimination » selon la loi ?

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 distingue, dans son premier article, les discriminations directes des discriminations indirectes.



La discrimination directe

« Constitue une discrimination directe **la situation dans laquelle, sur le fondement de [l'un des motifs de discrimination], 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.** »

Exemple : dans le cas de candidatures présentant des compétences, formation et ancienneté similaires, refuser la candidature d'une personne qui porte le voile au profit d'une personne qui ne présente aucun signe d'appartenance à une religion est une discrimination directe fondée sur l'appartenance réelle ou supposée à une religion déterminée¹.

¹ Le Défenseur des droits et la CNIL, dans le guide [« Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances »](#) publié en 2012, indiquent que « la discrimination directe est souvent dissimulée par un mensonge, la personne traitée de manière défavorable peut difficilement apporter des preuves de cette discrimination, on parle alors de "ressenti discriminatoire" ».



La discrimination indirecte

« Constitue une discrimination indirecte **une disposition, un critère ou une pratique, neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner [...] 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 réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

Exemple : dans le cas d'une école basée en France hexagonale, exiger que les entretiens de recrutement des élèves soient obligatoirement en physique. Cette mesure conduit indirectement à exclure des entretiens les personnes qui vivent dans les régions et collectivités territoriales les plus éloignées.

Sur quels motifs les discriminations s'appuient-elles ?

Le Code pénal et le Code du travail recensent tous deux des motifs de discrimination similaires, avec toutefois quelques distinctions.

Le Code pénal

Il s'applique aux personnes physiques et aux personnes morales.



Les motifs de discrimination

21 motifs de discrimination sont cités dans l'article 225-1 du Code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement :

- de leur origine,
- de leur sexe,
- de leur situation de famille,
- de leur grossesse,
- de leur apparence physique,
- de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- de leur patronyme,
- de leur lieu de résidence,
- de leur état de santé,
- de leur perte d'autonomie,
- de leur handicap,
- de leurs caractéristiques génétiques,
- de leurs mœurs,
- de leur orientation sexuelle,
- de leur identité de genre,

- de leur âge,
- de leurs opinions politiques,
- de leurs activités syndicales,
- de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte [...],
- de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »



Les sanctions encourues

L'article 225-2 du Code pénal indique que « la discrimination [...] commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende [...] ».



Délai de prescription

L'article 8 du Code de procédure pénale prévoit un délai de prescription de six années révolues à compter du jour où l'infraction a été commise.

Le Code du travail

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations entre employeurs privés et salariés, à l'occasion du travail. Il s'applique donc aux employeurs de droit privé, à leur personnel salarié et au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé².



Les motifs de discrimination

20 motifs de discrimination sont cités dans l'article L. 1132-1 du Code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 [...], 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, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine,
- de son sexe,
- de ses mœurs,
- de son orientation sexuelle,
- de son identité de genre,
- de son âge,
- de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de ses caractéristiques génétiques,

² Article L. 1111-1 du Code du travail.

- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques,
- de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif,
- de ses convictions religieuses,
- de son apparence physique,
- de son nom de famille,
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire,
- ou en raison de son état de santé,
- de sa perte d'autonomie ou de son handicap,
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte [...]. »



Les sanctions encourues

La personne ayant commis une discrimination encourt la sanction pénale énoncée à l'article 225-2 du Code pénal. Si cette personne est salariée de l'entreprise, elle encourt une sanction disciplinaire prise par l'employeur à la suite d'un agissement considéré comme fautif tel qu'énoncé à l'article L. 1331-1 du Code du travail.



Délai de prescription

L'article L. 1134-5 du Code du travail prévoit un délai de prescription de cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

Les obligations à la charge de l'employeur



Obligation d'information

L'article L. 1131-2 du Code du travail précise que, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes (salariées, candidates à une embauche, à un stage, etc.) mentionnées à l'article L. 1132-1 du Code du travail doivent être **informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal** (définitions et sanctions des discriminations prohibées).



Obligation de formation à la non-discrimination

Toujours dans l'article L. 1131-2 du Code du travail, il est précisé que « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés [...], 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. »

À noter



L'aménagement de la charge de la preuve

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 indique, dans son article 4, que : « Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, **il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.** »

Que faire en cas de discrimination au travail ?

Je souhaite signaler des agissements de discrimination :

- **Prévenir son employeur ou une personne responsable hiérarchique.** Vous ne pouvez pas subir de sanction pour avoir dénoncé ces faits.

Nom : Contact :

- **Prévenir les personnes représentantes du personnel**

Nom : Contact :

- **Le comité social et économique** (si votre structure en est dotée)

Nom : Contact :

- **Contactez les agents de l'Inspection du travail** habilités à constater les infractions commises en matière de discriminations dont les coordonnées doivent être affichées au sein de l'entreprise par l'employeur (article D 4711-1 du Code du travail)

Nom : Contact :

- **Saisir le Défenseur des droits** si vous êtes :
 - une personne physique ou morale,
 - la personne responsable légale de la victime,
 - une association déclarée depuis au moins cinq mois dont les statuts combattent la discrimination conjointement avec la victime ou son accord.

Comment ?

- par téléphone au 3928,
- par le tchat sur antidiscriminations.fr,
- en ligne sur acce-o.fr/anti_discrimination (du lundi au vendredi de 9 h 30 à 19 h) pour les personnes sourdes et malentendantes.

- **Contactez Allodiscrim**, un dispositif de prévention et de traitement des discriminations, des agissements sexistes et des violences sexistes ou sexuelles à destination des personnes travaillant dans le secteur public :

- en ligne sur alلودiscrim.eu (le code à renseigner est 1989, une personne experte juridique vous rappellera sous 12 heures),
- par mail à bercy.alلودiscrim@orange.fr,
- par courrier à Allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75006 Paris.

Je souhaite agir en justice :

- **Saisir les prud'hommes** : une personne salariée peut saisir le conseil des prud'hommes pour régler tout conflit sur un cas de discrimination (ex. : contester un refus de promotion) en remplissant le [formulaire en ligne de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes](#).
- **Porter plainte** auprès d'un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie. La réception de la plainte ne peut pas vous être refusée.

Pour aller plus loin



À consulter

- Guide des violences et harcèlement sexiste et sexuel au travail, élaboré par le Centre national de la musique (2022)
- Lexique « Orientation sexuelle et identité de genre : de quoi parle-t-on ? » cocréé par le ministère de la Culture et SOS Homophobie (2022)
- Lexique « Les origines ethno-raciales : de quoi parle-t-on ? » cocréé par le ministère de la Culture et SOS Racisme (2023)
- Shift Culture, « Inclusion Handbook » (2021)