

ARTICLE L.6112-1 : ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour l'application de la présente partie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite. [...]

ARTICLE L.6112-2 : FAVORISER LES FEMMES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le principe de non-discrimination énoncé à l'article L. 6112-1 ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes, dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation, et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

DISCRIMINATION SYNDICALE**ARTICLE L.2141-5 : DISCRIMINATION SYNDICALE**

Il est **interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat** ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions [...].

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour **concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales** et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus, dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise, au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel [...].

ARTICLE L.2141-7 : PRESSION À L'ENCONTRE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'utiliser un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

ARTICLE L.2141-8 : ABUS DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE DISCRIMINATION SYNDICALE

Les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public.

Toute mesure prise par l'employeur contraire à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

Pour aller plus loin sur le sujet, demandez notre tract-outil et notre questionnaire d'autodiagnostic.

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**DISCRIMINATIONS
ÉTAT DU DROIT****LA LOI RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
DU 16 NOVEMBRE 2001**

Cette loi est la première qui vise à **lutter contre un ensemble de discriminations** dans le domaine de l'emploi. Elle a permis à l'État de légitimer et de développer des actions publiques en matière de lutte contre les discriminations. Elle est à l'origine de l'ANI du 26 octobre 2006.

**L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
SUR LA DIVERSITÉ DU 26 OCTOBRE 2006**

[...] Cet accord est le premier du type. Il marque une **avancée importante** dans la mesure où il introduit de nouvelles thématiques sociétales dans le dialogue social en entreprise. [...] Il permet d'organiser la prise en charge réelle des inégalités, liées aux origines, vraies ou supposées, dans l'emploi et dans les évolutions professionnelles. Ce texte indique les **engagements des employeurs, les actions de lutte contre les stéréotypes** et vise l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.e.

**LA LOI RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
DU 27 MAI 2008**

Cette loi porte diverses dispositions d'adaptations au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle vise à mettre le droit français en conformité avec plusieurs directives européennes. Cette loi entend la **notion de discrimination** avec les discriminations stricto sensu (c'est-à-dire directe ou indirecte), le **harcèlement** et l'**injonction à la discrimination**.

LES TEXTES LÉGISLATIFS DU CODE DU TRAVAIL**ARTICLE L.1132-1 : LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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 [...].

ARTICLE L.1144-2 : LES ACTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise **peuvent exercer en justice toutes actions** [...] relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir auprès de l'instance engagée par le syndicat.

ARTICLE L.2313-2 : ACTIONS DES DÉLÉGUÉ.E.S DU PERSONNEL

Si un délégué du personnel constate [...] qu'il existe une **atteinte aux droits des personnes**, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. [...]

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et **prend les dispositions nécessaires pour remédier 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 (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. [...]

ARTICLE L.1134-1 : LITIGE EN CAS DE DISCRIMINATION

Lorsque survient un litige [...], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou **le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination** directe ou indirecte, [...]. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. [...]

ARTICLE L.1321-3 : LE CONTENU DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur **ne peut contenir** :

- 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements** ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Des dispositions apportant** aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives **des restrictions** qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° Des dispositions discriminant les salariés** dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale [...].

ARTICLE L.1321-6 : RÉDACTION EN FRANÇAIS DES DOCUMENTS

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

LES TEXTES LÉGISLATIFS DU CODE PÉNAL

ARTICLE 225-1 (ET SUIVANTS) : DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de [...] (énumération des différents critères de discrimination).

ARTICLE 225-2 : SANCTIONS

La discrimination [...] est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

ARTICLE L.3221-6 : ÉLÉMENTS COMPOSANTS LA RÉMUNÉRATION

Les différents éléments composant la rémunération sont

établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles [...].

ARTICLE L.3221-4 : DÉFINITION DE LA NOTION DE VALEUR ÉGALE

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

ARTICLE L.3221-5 : INÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE L'ÉTABLISSEMENT

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

ARTICLE L.3231-2 : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

ARTICLE L.3221-7 : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, [...], comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. [...]

ARTICLE R.3222-1 : SANCTIONS RELATIVES À LA DISCRIMINATION DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes [...] est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. [...]

ARTICLE R.3222-3 : SANCTION EN CAS DE NON AFFICHAGE DES TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le fait de ne pas afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, [...], est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE D.6112-1 : ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Toute personne concourant à la formation professionnelle tout au long de la vie est formée aux règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contribue, dans l'exercice de son activité, à favoriser cette égalité.