

# Fiche Technique Discrimination

Valérie Mignon

## DISCRIMINATION EN RAISON DE VOTRE APPARENCE PHYSIQUE

Si vous subissez une discrimination de la part de votre employeur en raison notamment de **vos poids**. Sachez que vous avez des droits. Ce ne sera pas facile mais vous ne devez pas vous taire. Nous allons vous exposer quels sont vos droits, vos recours enfin les démarches à suivre si vous vous retrouvez dans une telle situation.

**L'article L1132-1<sup>1</sup> du code du travail (ancien article 122-45)** et l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008<sup>2</sup> englobent un certain nombre de discriminations, nous nous intéresserons à celle concernant **la discrimination des personnes à forte corpulence<sup>3</sup>**. Toutefois les démarches pour se défendre sont sensiblement les mêmes pour les autres discriminations.

**Sachez que vous n'êtes pas seul.**

<sup>1</sup> Article L1132-1 du code du travail « 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 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, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son **apparence physique**, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap »

<sup>2</sup> **Article 2 loi du 27 mai 2008**

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle :

- à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;
- au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances ;
- à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

<sup>3</sup> Uniquement présente dans l'article L1132- du code de travail.

# VOS DROITS CONTRE LA DISCRIMINATION EN RAISON DE VOTRE APPARENCE PHYSIQUE

## Ce que vous devez savoir

La France s'est doté d'un dispositif contre les discriminations dans le monde du travail : les articles L1132-1 et suivants du code du travail et la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. Le critère de l'apparence physique ne se trouve que dans le code du travail. Ces deux textes s'imposent à l'employeur qui doit les respecter.

De ce fait, si dans le cadre de votre recherche d'emploi ou de votre emploi, vous subissez une **discrimination directe ou indirecte**<sup>4</sup> fondée soit sur votre origine, votre sexe, vos mœurs, votre orientation sexuelle, votre âge, votre situation de famille ou votre grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité<sup>5</sup>, votre appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie une nation ou une race, vos activités syndicales ou mutualistes, vos convictions religieuses, **vos apparence physique** et votre nom, **vous êtes en droit de réagir**.

Attention toute discrimination n'est pas prohibée. Il existe des Différences de traitement autorisées dans le code du travail (article L1133-1 à L1133-4<sup>6</sup>).

<sup>4</sup> **Article I loi n° 2008-496 du 27 mai 2008** « Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, 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 au premier alinéa, 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.

La discrimination inclut :

- 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. »

<sup>5</sup> **L'article 2, alinéa 3 de la loi du 27 mai 2008** dispose que « Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. »

<sup>6</sup> **Article L1133-1** du code du travail « L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. »

**Article L1133-2** du code du travail « Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- 2° 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.

**Article L1133-3 du code du travail** « Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. »

**Article L1133-4** du code du travail « Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-66 ne constituent pas une discrimination ».

Ainsi l'employeur ne peut pas décider **en raison de votre poids (apparence physique)**, de vous écarter d'une procédure d'embauche (recrutement, période d'essai) d'un stage, d'une période de formation, ni de vous sanctionner, de vous licencier. Il ne peut pas non plus notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification ; de promotion, de mutation ... fonder sa décision sur votre apparence physique sans commettre une discrimination à votre égard.

Toute décision de sa part à votre égard se doit d'être uniquement prise sur des critères professionnels.

## VOS DEMARCHES

Vous êtes victime d'une discrimination dans le cadre de l'emploi autant dans la phase de l'embauche que dans la continuité de votre carrière (salarié, stagiaire...)... **Vous avez des droits**, le droit de vous défendre, le droit d'être indemnisé, le droit d'agir en justice mais aussi le droit de vous faire aider.

Subir une discrimination est une attaque violente qui vous atteint moralement. Une action en justice n'est pas non plus sans conséquence.

Il existe des acteurs de la vie professionnelle qui peuvent vous aider dans votre démarche même si malheureusement dans la réalité, il n'est pas si facile de faire reconnaître la discrimination professionnelle liée au problème de l'obésité, ni les autres d'ailleurs.

## Alors

- **Osez dialoguer directement avec votre employeur.**
- **Osez contacter les institutions représentatives du personnel.**
- **Osez contacter l'inspection du travail.**
- **Osez, vous rapprocher des associations qui défendent vos droits.**
- **Mais surtout osez contacter la HALDE<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> **La haute autorité contre les discriminations et pour l'égalité** – loi 2004-1486 du 30 décembre 2004, modifiée par Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 et le décret 2006-641, 1<sup>er</sup> juin 2006, JO 2 juin.

## Qui peut vous aider

### L'employeur

Vous êtes l'objet d'une discrimination, rien ne vous interdit de demander à votre employeur de modifier son comportement ou de prendre les mesures nécessaires contre les comportements discriminatoires d'autres salariés. Un courrier avec copies à l'inspection du travail et aux institutions représentatives du personnel est un moyen envisagé qui pourra ensuite être moyen de preuve. En effet l'employeur doit respecter l'article L 1132.1 mais à aussi le devoir de prendre les mesures nécessaire pour faire cesser toute discrimination de la part d'un de ses subordonnés. Il ne doit pas non plus ordonner à ses subordonnés de commettre ces discriminations.

### Les délégués du personnel

Vous pouvez prévenir le délégué du personnel s'il existe dans l'entreprise des mesures discriminatoires. En effet celui-ci possède un droit d'alerte. Il saisit l'employeur qui se doit de mener une enquête et de faire cesser tout agissement discriminatoire. Si l'employeur ne réagit pas, le délégué du personnel avec votre accord ou vous-même, pouvez saisir le conseil des prud'hommes en référés (Article L2313-2 du code du travail) <sup>8</sup>

### Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives peuvent agir en justice **en faveur d'un salarié ou d'un candidat à un l'emploi** victime d'agissements discriminatoires. Pour cela il n'est pas nécessaire que vous donniez mandat à l'organisation syndicale mais que vous ne vous opposiez pas à cette action dans les 15 jours de sa notification par écrit (Article L1134-2 du code du travail)<sup>9</sup>. Vous pouvez intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

---

<sup>8</sup> **Article 2313-2 code du travail** « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, 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. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire 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.

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.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

**9 Article 1134-2 du code du travail** « Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II .

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

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 opposée 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 à l'instance engagée par le syndicat. »

## L'inspection du travail

Vous pouvez également vous adresser à l'inspection du travail qui a le pouvoir de dresser un procès verbal s'il constate des agissements discriminatoires.

Ainsi Les inspecteurs du travail peuvent visiter l'entreprise<sup>10</sup> et se faire communiquer tout document<sup>11</sup> ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L 1132-1, et suivants du code du travail.

## Les associations de lutte contre la discrimination

Les associations qui depuis au moins cinq ans ont pour objet de lutter contre les discriminations peuvent agir en justice pour vous défendre, que **vous soyez salarié ou candidat à un emploi**. Toutefois vous devez lui donner un accord écrit et vous pouvez intervenir à l'instance engagée ou y mettre un terme si tel est votre désir. Vous avez une entière liberté (Article L1134-3 du code du travail)<sup>12</sup>

## La halde

Vous pouvez saisir la halde directement si vous êtes victimes de discrimination.

### POUR TOUTES INFORMATIONS SUR LA HALDE CONSULTER LE SITE

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

OU

**08 1000 5000**

**(Coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)**

**Du lundi au vendredi de 8h à 20h00**

---

**10 Article L8113-1 du code du travail** « Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés. Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent. »

**11 Article L8113-5 du code du travail** : « Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical. »

**12 Article 1134-3 code du travail** « Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-112, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

## Ce qu'il faut savoir sur la Halde :

- Vous pouvez saisir la Halde par écrit ou en ligne en apportant les faits que vous jugez constitutifs d'une discrimination directe ou indirecte<sup>13</sup>
- La Halde va enregistrer votre demande et la traiter
- La Halde va vous assister dans la constitution de votre dossier et vous conseiller.
- LA halde peut tenter une résolution à l'amiable – médiation – transaction-
- La Halde possède des pouvoirs d'investigation – *"Elle peut exiger de la part de la personne ou de l'entreprise mise en cause par votre réclamation, la transmission de toutes les pièces, tous les documents nécessaires à apprécier la situation. Elle peut demander des explications, elle peut faire procéder à des auditions et des vérifications sur place. En cas de refus, elle peut saisir le juge des référés pour obtenir la transmission des documents. Elle informe le Procureur de la République lorsque des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit sont portés à sa connaissance"*<sup>14</sup> Elle peut être invitée par les juridictions civiles, pénales ou administratives à présenter ses observations.

## Recours en justice

### Civil

Dans le domaine de l'emploi, dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail, les litiges entre employeurs et salariés, les litiges relatifs au travail entre salariés d'une même entreprise sont de la compétence du conseil des prud'hommes.

Le tribunal territorialement compétent est soit le conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail ou lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi....<sup>15</sup>.

Attention dans le domaine de la procédure d'embauche, sauf promesse d'embauche<sup>16</sup>, le tribunal compétent sera soit le tribunal d'instance soit le tribunal de grande instance<sup>17</sup> selon le montant du litige.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> Voir note n° 4.

<sup>14</sup> Source Missions et pouvoirs site de la Halde [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

<sup>15</sup> **Article R1412-1 du code du travail**

<sup>16</sup> Circ. Min., 15 mars 1993.

<sup>17</sup> L'assistance d'un avocat est obligatoire devant le tribunal de grande instance, dans la plupart des affaires. Se renseigner au greffe du TGI.

<sup>18</sup> **Article L221-4 code organisation Judiciaire:** *Sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires fixant la compétence particulière des autres juridictions, le tribunal d'instance connaît, en matière civile, de toutes actions personnelles ou mobilières jusqu'à la valeur de 10 000 euros. Il connaît aussi des demandes indéterminées qui ont pour origine l'exécution d'une obligation dont le montant n'excède pas 10 000 euros.*

## Comment saisir le conseil des prud'hommes :

Vous pouvez saisir le conseil soit :

- En vous rendant au greffe du Conseil des Prud'hommes
- Par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au greffe du Conseil des Prud'hommes
- En vous présentant avec votre employeur volontairement devant le bureau de conciliation

L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination (L1134-5 du code du travail) <sup>19</sup>

## La preuve :

Suivant l'Article L1134-1 du code du travail,<sup>20</sup> la preuve est allégée, en effet vous devez apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Votre employeur devra alors faire la preuve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## Les moyens :

Vous pouvez utiliser tous les moyens en votre possession pour apporter la preuve de ces faits laissant supposer la discrimination, tel que mail, témoignages, notes de service...

Ne manquez pas de signaler à **vos collègues** salariés que l'article L1132.3 <sup>21</sup> du travail les protège aussi s'ils témoignent.

---

<sup>19</sup> **L 1134-5 du code du travail** « L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

*Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.*

*Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.*

<sup>20</sup> **L 1134-1 du code du travail** « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

*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.*

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »*

<sup>21</sup> **Article L 1132-3 du code du travail** : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés »

Sachez que l'article L1134-4 du code du travail<sup>22</sup>, vous protège contre tout licenciement qui prendrait sa source du fait que vous engagiez une action en justice sur le fondement des dispositions du chapitre II du code du travail.

### Sanctions :

En saisissant le Conseil des Prud'hommes, vous pourrez obtenir :

- L'annulation de la décision basée sur le motif discriminatoire.<sup>23</sup>

#### **Et/ou**

- Des dommages et intérêts

### Conseils :

- Renseignez vous auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes qui vous fournira toutes les explications et formulaires nécessaires
- L'assistance d'un **avocat** n'est pas obligatoire mais fortement conseillée. En cas de revenus modestes, vous pouvez obtenir **l'aide juridictionnelle**.
- **Conserver toutes informations utiles**, mail, courriers, note de service, annonce
- **N'attendez pas les problèmes pour commencer à conserver les documents ou mails.**
- Ne restez pas seul dans votre " combat ", rapprochez vous d'association **et surtout saisissez la HALDE** qui vous assistera et conseillera dans vos démarches.

---

<sup>22</sup> **Article L1134-4 du code du travail** : « Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L.1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L.1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'article L.5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L.5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif, est également applicable. »

<sup>23</sup> **Article L 1132-4 du code du travail** : « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. » **Chapitre II : Principe de non-discrimination. Code du travail**

## Pénal

Vous pouvez également choisir le recours pénal. Le tribunal compétent est le tribunal correctionnel du lieu où a été commis le délit de la discrimination.

### Comment saisir le tribunal correctionnel:

Vous avez le choix entre :

- Déposer plainte auprès du procureur de la république, ou au commissariat ou à la gendarmerie qui transmettra votre plainte au procureur qui en étudiera le bien fondé ou non.
- Opter pour la citation directe par acte d'huissier. Cela permet de citer directement l'auteur de la discrimination devant la juridiction pénale.
- Déposer plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction.

### La preuve :

Il existe la présomption d'innocence. La preuve repose donc sur la victime ou /et le ministère public. Vous devrez donc apporter la preuve de l'infraction que constitue la discrimination au sens de l'article 225-1 du code pénal<sup>24</sup>.

Il vous faudra prouver en premier lieu que la décision prise repose sur un motif illégitime, votre apparence physique. Puis apporter la preuve de l'intention discriminatoire de la personne que vous accusez.

Vous pourrez apporter cette preuve **par tout moyen**<sup>25</sup>, sauf disposition contraire de la loi. Vous pourrez ainsi utiliser tous les documents, informations, mails, notes internes, attestations, constat d'huissier... . La preuve par **testing**<sup>26</sup> est aussi un moyen légalisé.

<sup>24</sup> **Article 225-1** du code pénal : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de **leur apparence physique**, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

<sup>25</sup> **Art 427 C. procédure Pénale.** "*Hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction. Le juge ne peut fonder sa décision que sur des preuves qui lui sont apportées au cours des débats et contradictoirement discutées devant lui.*"

<sup>26</sup> Pratique utilisée pour mettre en évidence une discrimination en effectuant des vérifications à l'improviste, des candidatures égales mais en présentant des personnes au physique bien différent. Délit : **Art 225-3-1 du code pénal** "Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à

## Sanctions :

L'Article 225-2 du code pénal dispose que **la discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :**

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° **A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;**
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° **A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;**
- 6° **A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.**

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

## Attention :

- Comme nous vous l'avons déjà mentionné plusieurs fois, **ne restez pas seul** dans votre " combat ", rapprochez vous d'association et surtout saisissez la HALDE qui vous assistera et conseillera dans vos démarches
- L'infraction n'existe que si elle recouvre les discriminations prévues dans l'article 225-1 du code pénal.
- **La preuve n'est pas toujours facile à apporter.**
- **Les articles L 1132-1 et suivant** s'appliquent aussi aux cabinets de recrutements ou aux intermédiaires intervenant dans la phase de recrutement<sup>27</sup>.

Soyons réaliste, il est difficile de se faire entendre tant en civil qu'en pénal. En effet dans le domaine de l'embauche par exemple, allez prouver que vous n'avez pas été choisi en raison de votre poids. Certes l'employeur se doit de respecter le principe de non discrimination mais il sera facile pour lui de démontrer qu'un autre candidat répondait mieux au poste que vous. Il apportera des éléments démontrant qu'il agit selon des éléments objectifs non discrétionnaires.

Force est de constater qu'il existe très peu de jurisprudence en matière de discrimination liée à **l'apparence physique**. Le seul arrêt référencé sur le site de la Halde sur le critère de l'apparence physique fait référence au port de la barbe<sup>28</sup>.

**C'est pourquoi il ne faut pas rester seul et qu'il faut agir afin que de telles pratiques cessent et faire jurisprudence.**

## Donnez-vous les moyens de faire respecter vos droits.

---

l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie."

<sup>27</sup> Circ.mim. DRT N° 93-10, 15 mars 1993.

<sup>28</sup> Arrêt du 21 juin 2007 Cour d'Appel d'Orléans.

## LES SOURCES

Site de la HALDE [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Brochure de la HALDE <http://www.halde.fr/-Brochures-.html>

Dossier de présentation de la HALDE  
[http://www.halde.fr/IMG/pdf/Dossier de presentation de la HALDE-2.pdf](http://www.halde.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presentation_de_la_HALDE-2.pdf)

Site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) codes, loi...

Site [www.service.public.fr](http://www.service.public.fr)

Site [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)  
Fiche technique " la protection contre la discrimination"

RF Social – Revue d’actualité N° 77 07-8 / 2008  
[http://rfsocial.grouperf.com/article/0077/ra/rfsocira0077\\_0900\\_4923D.html](http://rfsocial.grouperf.com/article/0077/ra/rfsocira0077_0900_4923D.html)

Dictionnaire Social revue Fiduciaire 2008 Social, mise à jour 10/2008. « La discrimination »

Site <http://cergors.univ-paris1.fr>

Nouveau code du travail = Nouvelle codification, [nouveau code du travail, table de concordance](#)