

VOS DROITS

DISCRIMINATIONS :

discriminations interdites



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

DISCRIMINATIONS

Discriminations interdites

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée, licenciée 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 promotion professionnelle, pour les raisons suivantes : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, situation de famille ou grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, opinions politiques, activités syndicales, mutualistes, ou d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, apparence physique particulière, vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue, de son lieu de résidence, capacité de s'exprimer dans une langue autre que le français, nom de famille, lieu de résidence, état de santé, handicap, exercice normal du droit de grève (article L. 1132-1 du Code du travail).

Discrimination syndicale

Lorsqu'elle ou il intente un procès aux prud'hommes à son employeur-se, la ou le salarié-e victime d'une discrimination syndicale doit présenter des éléments laissant supposer une discrimination (par exemple qu'elle ou il subit un traitement différent des autres). À charge pour l'employeur-se, ensuite, de prouver que la différence de traitement constatée est justifiée par des éléments liés uniquement à la situation professionnelle de l'intéressé-e.

Action en justice

La loi protège celles et ceux qui témoignent ou se défendent devant les juges. Aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, lorsqu'elle ou il rapporte des faits en justice ou à l'Inspection du travail, même si c'est au profit d'un-e autre salarié-e. La prescription pour agir en justice en matière de discrimination est de cinq ans mais seulement à compter du jour où la ou le salarié-e en a pris conscience, quand la discrimination est « révélée ». Mais les dommages et intérêts doivent réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Effet

Toute disposition ou tout acte discriminatoire est nul de plein droit : il est privé de tout effet, comme s'il n'avait jamais existé. Un licenciement discriminatoire doit donc être sanctionné par la réintégration du ou de la salarié-e dans son emploi (sauf si elle ou il préfère percevoir des dommages et intérêts). Si la ou le salarié-e a subi un blocage de carrière, elle ou il doit exiger une remise à niveau de sa qualification. En outre, les salaires et les autres avantages perdus doivent être payés.