



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## revendications

Question écrite n° 61943

### Texte de la question

M. Thierry Lazaro attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur l'intérêt présenté par les propositions formulées par la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH) lors de son 45e congrès national. Aussi, il le prie de bien vouloir lui faire part de son avis sur celle tendant à la lutte contre toute forme de sélection des travailleurs, notamment génétique.

### Texte de la réponse

Les personnes victimes de discrimination sur le lieu de travail disposent d'ores et déjà d'un grand nombre de moyens de recours. Les dispositions législatives permettent la mobilisation de l'ensemble des acteurs pertinents. Les inspecteurs 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 permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une discrimination prohibée par le code du travail ou le code pénal. Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise 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. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le juge prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel. Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins cinq 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. Il en est de même pour les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Par ailleurs, il convient de rappeler que le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve qui autorise la victime à présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, et qu'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 ou à tout harcèlement. Le Gouvernement est soucieux de faire évoluer en permanence ce dispositif législatif afin de maintenir la défense et l'information des citoyens contre les agissements discriminatoires. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations a permis notamment d'élargir le champ d'application de la discrimination dans le domaine de l'accès et la fourniture de biens et services et apporte des précisions quant aux définitions des discriminations directes et indirectes. L'ensemble de ces dispositions est renforcé par des dispositions prévoyant des sanctions de nature civiles et pénales. L'article L. 1132-4 du code du travail prévoit la nullité de plein droit de toute disposition ou acte contraire à ces dispositions. L'article 225-1 du code pénal définit la discrimination comme toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, 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. L'article 225-2 du code pénal prévoit qu'une 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. L'accord national interprofessionnel sur la diversité, signé le 11 octobre 2006 par les trois organisations patronales ainsi que par la Confédération française démocratique du travail, Force ouvrière, la Confédération française des travailleurs chrétiens, et la Confédération générale du travail, a été élargi le 22 février 2008. Cet accord a pour objet de favoriser la diversité, l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, du recrutement, de l'affectation, de la rémunération, de la formation professionnelle et du déroulement de carrière, tout en anticipant l'évolution du marché du travail et en amenant les entreprises à prendre en considération l'ensemble de la force de travail disponible. Enfin, le « label diversité » a été mis en place dans le cadre du comité interministériel à l'intégration du 24 avril 2006. Ce label est attribué à tous les employeurs publics et privés concernés par la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi, en particulier l'origine des personnes, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'engagement syndical et mutualiste ou encore les opinions politiques.

## Données clés

**Auteur :** [M. Thierry Lazaro](#)

**Circonscription :** Nord (6<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 61943

**Rubrique :** Handicapés

**Ministère interrogé :** Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

**Ministère attributaire :** Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 27 octobre 2009, page 10141

**Réponse publiée le :** 5 janvier 2010, page 194