



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Discriminations salariales fondées sur l'origine ou la nationalité

Question écrite n° 14652

Texte de la question

M. Thierry Sother attire l'attention de M. le ministre du travail et des solidarités sur la persistance de discriminations salariales fondées sur l'origine ou la nationalité, en dépit du cadre juridique existant garantissant l'égalité de traitement. À l'occasion de la campagne « À travail égal, salaire égal » portée par la Fédération nationale des maisons des potes dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, plusieurs propositions ont été formulées afin de renforcer l'effectivité du principe d'égalité salariale. Les travaux de l'INED mettent en évidence qu'en France, à poste et qualification équivalents, les personnes perçues comme d'origine africaine ou maghrébine subissent des écarts de rémunération significatifs, de l'ordre de plusieurs centaines d'euros mensuels. Ces constats sont corroborés par des études européennes, qui estiment que les écarts de salaire liés à l'origine peuvent atteindre entre 4 et 9 %. Ils sont également confirmés par la jurisprudence, qui a reconnu et sanctionné, à plusieurs reprises, des situations de discriminations systémiques dans différents secteurs d'activité. Le droit, pourtant, ne laisse aucune place à l'ambiguïté. L'article 1er de la Constitution consacre l'égalité sans distinction d'origine ; les articles L1132-1 et L. 3221-2 du code du travail interdisent les discriminations à l'embauche et garantissent le principe « à travail égal, salaire égal » ; les directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE imposent aux États membres de lutter contre toute forme de discrimination ; enfin, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme garantit également ce principe d'égalité. Face à ces constats, la Fédération nationale des maisons des potes propose de renforcer l'effectivité de ce principe en agissant à la fois sur le cadre juridique, les outils de mesure et les mécanismes de contrôle. Elle préconise ainsi d'inscrire explicitement dans le code du travail le principe d'égalité de rémunération indépendamment de l'origine ou de la nationalité, afin de combler une lacune identifiée du droit positif. Elle propose également la création d'un index d'égalité fondé sur la nationalité, sur le modèle de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de rendre visibles les écarts de rémunération au sein des entreprises. Ces propositions s'accompagnent du développement d'outils de mesure des discriminations, notamment par des dispositifs d'analyse encadrée des données, dans le respect des exigences de la CNIL, ainsi que par la mobilisation d'enquêtes statistiques existantes. Elles visent également à interroger certaines situations au sein même de l'action publique, en préconisant la suppression de la condition de nationalité pour l'accès à certains concours de la fonction publique non régalienne et la publication d'un rapport permettant d'objectiver les écarts de rémunération et de statut concernant les agents étrangers. Par ailleurs, la fédération souligne la nécessité de renforcer la prévention et la sanction des discriminations, en généralisant la formation à la non-discrimination des recruteurs dans les entreprises de plus de 50 salariés et en améliorant les outils de preuve, notamment par le recours accru aux opérations de *testing*, la mise en place d'un registre des candidatures et le rétablissement du CV anonyme. Dans un contexte où ces inégalités demeurent documentées et persistantes, il lui demande quelles suites le Gouvernement entend donner à ces propositions et quelles mesures concrètes il envisage de mettre en œuvre afin de garantir l'effectivité du principe d'égalité de rémunération, indépendamment de l'origine ou de la nationalité.

Texte de la réponse

Toute discrimination fondée sur l'origine ou la nationalité est strictement prohibée par le droit français, européen et international. L'article 1er de la Constitution consacre ainsi l'égalité devant la loi sans distinction d'origine,

tandis que les articles 225-1 à 225-4 du code pénal prévoient des sanctions sous forme d'amendes et de peines d'emprisonnement en cas de discrimination fondée notamment sur l'origine, l'apparence physique et le patronyme. Ces dispositions sont complétées par les directives européennes 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ainsi que par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. En matière de droit du travail, l'article L. 1132-1 du code du travail interdit toute discrimination dans l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation ou l'évolution professionnelle. En cas de litige portant sur cette matière, le régime de la preuve est aménagé afin de faciliter la reconnaissance des discriminations. Conformément à l'article L. 1134-1 du code du travail, le salarié n'a pas à démontrer la discrimination de manière certaine ; il lui suffit d'apporter des éléments laissant supposer son existence. Il appartient alors à l'employeur de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs, pertinents et étrangers à toute discrimination. Lorsque la discrimination est établie, la mesure en cause est frappée de nullité. Le salarié peut obtenir sa réintégration ou, s'il ne la souhaite pas, une indemnisation intégrale de son préjudice, incluant les pertes de rémunération et le préjudice moral. Le Gouvernement agit de manière résolue pour renforcer l'effectivité de ces principes. Le Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine (PRADO) 2023-2026 mobilise l'ensemble des ministères autour de mesures visant à mieux mesurer les discriminations, à sensibiliser et à former les acteurs publics et privés sur cette problématique et à renforcer la prévention, la lutte et la sanction de toute forme de discrimination liée à l'origine, ainsi que l'accompagnement des victimes. Dans ce cadre, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ (DILCRAH) a lancé une campagne nationale de testing visant à créer un baromètre des discriminations, afin d'objectiver les pratiques discriminatoires à l'embauche et d'identifier les secteurs les plus concernés. Dans le domaine du travail, ces actions se sont traduites par l'élaboration, en lien avec les acteurs de la société civile, d'un référentiel de formation à la lutte contre les discriminations. Ce référentiel se veut avant tout être un outil pratique à destination des entreprises d'au moins trois cents salariés spécialisées dans le recrutement, qui ont pour obligation de former les employés chargés des missions de recrutement (en application de l'article L. 1131-1 du code du travail). Il s'adresse plus généralement à tous les employeurs souhaitant s'inscrire dans une démarche de prévention et de correction des discriminations dans le recrutement de salariés, ainsi qu'aux membres des instances représentatives du personnel et aux délégués syndicaux. Enfin, le Gouvernement travaille d'ores et déjà à la préparation du futur plan PRADO pour la période 2027-2030, qui aura vocation à prolonger et amplifier les actions engagées. Ce nouveau plan visera à consolider les outils de mesure et à garantir la pleine appropriation des dispositifs de prévention, de lutte et de sanction de toute forme de discrimination liée à l'origine.

Données clés

Auteur : [M. Thierry Sother](#)

Circonscription : Bas-Rhin (3^e circonscription) - Socialistes et apparentés

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14652

Rubrique : Discriminations

Ministère interrogé : [Travail et solidarités](#)

Ministère attributaire : [Travail et solidarités](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [28 avril 2026](#), page 3631

Réponse publiée au JO le : [30 juin 2026](#), page 6097