



Lidl n'est pas l'idole des salariés étrangers

Actualité législative publié le **21/07/2011**, vu **2868 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Le 28 juin 2011, deux responsables régionaux de l'enseigne Lidl ont été déférés au parquet de Senlis, dans l'Oise. Ils sont accusés de [discrimination](#) à l'embauche par une ancienne salariée de la société. Suite à un contrat aidé, son supérieur hiérarchique lui avait fait une [promesse d'embauche](#) qui n'a pas abouti.

La plaignante considère que sa mise à l'écart est due au fait qu'elle était détentrice d'une carte de séjour temporaire délivrée au titre du regroupement familial et portant la mention « *vie privée et familiale* ». Ce titre de séjour, d'un an renouvelable, permet à des étrangers d'obtenir une résidence en France au motif de liens personnels et familiaux. Il donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle.

La direction de l'enseigne n'a pas souhaité s'exprimer directement même si son avocat dément entièrement ces accusations. Il indique qu'il parviendra sans difficulté à apporter les preuves de leur innocence et qu'il apportera le dossier de centaines d'employés travaillant chez Lidl et détenant des cartes de séjours identiques à celle de la plaignante. Il ne reste plus qu'à attendre le 18 août, date du début du procès.

Selon l'AFP, des témoins affirment que Lidl aurait donné pour consigne de ne pas embaucher d'étrangers titulaires d'une carte de séjour temporaire portant la mention « *vie privée et familiale* ». Si c'est le cas, la salariée aurait bien été victime d'une discrimination.

Afin de mieux cerner ce problème, revenons brièvement sur la notion de discrimination.

Les formes de discrimination

Les causes de discrimination exposées dans le code sont les suivantes : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé et enfin le handicap.

L'article [L.1132-1](#) dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou encore d'une formation en entreprise, et qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans ces différentes matières et pour ces différentes raisons.

Le [Code du travail](#) pose un principe général de non-discrimination. Différentes sanctions discriminatoires peuvent affecter la relation de travail notamment en matière de rémunération, d'intéressement, de distribution d'actions, en matière de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Sanctions en cas de discrimination à l'embauche

En cas de discrimination reconnue à l'embauche, l'employeur est susceptible d'encourir une peine de trois ans d'emprisonnement et une amende de 45 000 euros. La personne victime de la discrimination peut demander le paiement de dommages et intérêts devant le Conseil de prud'hommes qui est la juridiction compétente en la matière, même si le litige concerne une discrimination fondée sur une procédure de recrutement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 décembre 2006, n°06-40.662).

Les documents essentiels pour comprendre le sujet :

- [Les éléments pour accepter ou revenir sur une promesse d'embauche](#)

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- [Promesse d'embauche](#)
- [350 lettres de motivation](#)
- [Emploi - Lettre de motivation et CV](#)
- [Fiches métiers](#)