



# Victime de discrimination

**Actualité législative** publié le **04/11/2019**, vu **616 fois**, Auteur : [Me Samuel CORNUT](#)

**L'infraction de discrimination est définie par les articles 225-1 et suivants du Code pénal.**

**Tout autant, les articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail protègent toute personne qui subirait une discrimination à l'embauche ou pendant l'exécution de son contrat de travail, qu'il s'agisse d'un salarié, d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise.**

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure opérant une discrimination.

En effet, 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, notamment en matière de rémunération, formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, etc.

## **Et ce en raison de :**

- Ses origines ; un employeur ne peut pas se fonder sur la nationalité d'un candidat pour refuser de l'embaucher ;
- Son sexe ; avec une exception pour l'embauche dans les métiers de la mode. Toutefois les différences de salaires entre un homme et une femme pour le même emploi et à compétences égales sont interdites ;
- Ses mœurs, qui ne doivent pas être prises en compte par un employeur pour l'embauche ;
- Son orientation sexuelle ;
- Son âge ;
- Sa situation de famille (une candidate ou un candidat ne saurait se voir refuser un emploi à cause – de son statut de femme/homme marié(e), divorcé(e) ou veuf/veuve)
- Ses caractéristiques génétiques ;
- Son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- Ses opinions politiques ; un candidat ne peut se voir refuser l'embauche sous motif d'appartenance ou de sympathie à l'égard d'un parti ou mouvement politique ;
- Ses activités syndicales ;
- Ses convictions religieuses ;
- Son apparence physique ;
- Son patronyme ;
- Son état de santé ou handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Il existe cependant des exceptions prévues au principe de non-discrimination, telles que choisir une personne d'une certaine couleur de peau pour un rôle d'acteur ou de fantaisiste, ou pour travailler dans un restaurant ethnique, pour des raisons d'authenticité, pour apporter des services personnels pour le bien-être des personnes d'un même groupe racial, afin de fournir ces services de la manière la plus efficace, pour travailler chez un particulier.

Il est tout aussi possible de choisir une personne d'un sexe particulier lorsque des **raisons d'authenticité l'exigent**, l'emploi nécessitant un homme ou une femme ; pour des raisons de physiologie, pour un rôle d'acteur ou de fantaisiste, pour préserver la décence ou la vie privée y compris le travail dans un domicile privé, pour des établissements à sexe unique où les personnes nécessitent des soins particuliers, pour fournir des services particuliers aux personnes du même sexe.

[EN SAVOIR PLUS](#)