Image not found or type unknown

BIENTOT DES ACTIONS COLLECTIVES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL ?

publié le **18/12/2013**, vu **2603 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Quelques jours à l'approche de Noël, la conseillère à la Cour de cassation Laurence Pécaut-Rivolier a remis « son cadeau de rapport » aux ministres Christiane Taubira, Najat Vallaud-Belkacem et Michel Sapin. Celui-ci préconise de créer des "actions collectives" conduites par les syndicats, qui permettraient d'obliger une entreprise à remédier à des situations de discrimination au travail.

Force est de constater que les discriminations collectives « polluent » le monde du travail et peuvent concerner n'importe quel profil de salarié ceci, quelque soit son statut.

La conjoncture économique actuelle aggrave le phénomène alors même que des études ont démontré que la non-discrimination et la diversité sont de vrais avantages compétitifs pour une entreprise.

C'est pourquoi, de nombreux dispositifs ont été adoptés par le Parlement en vue de faire cesser ces discriminations collectives. En l'occurrence, on peut notamment se référer à l'obligation de fournir des indicateurs, des rapports de situation comparée ou encore, l'obligation de négocier spécifiquement sur l'évolution professionnelle et salariale de certaines catégories de salariés.

Ces dispositifs ont permis aux entreprises de sensibiliser leur personnel sur la question des discriminations collectives. On peut d'ores et déjà observer que dans les domaines d'action de ces dispositifs, les résultats s'améliorent.

De leur côté, les entreprises se sont investies via leurs propres « réflexion-action » et ont mis en place de nouvelles pratiques de gestion :

- des relations humaines (CV anonymes, testing internes, etc....),

- de la vie professionnelle (accords diversité, indicateurs particuliers, entretiens personnalisés pour des catégories ciblées...).

Ce redéploiement de la fonction RH vise à impliquer chaque collaborateur dans la lutte contre les préjugés et leurs conséquences néfastes sur la qualité de vie au travail.

Aussi, la mission recommande notamment :

- de **favoriser les pratiques de lutte volontaires contre les discriminations collectives par un système de bonus** qui permettrait d'assurer aux grandes entreprises une reconnaissance sociale et aux plus petites d'avoir une aide financière pour la **mise en place des outils de détection et de résorption des phénomènes de discrimination** ;

- d’envisager la **création d'un registre des candidatures pour les cabinets de recrutement** ;

- de **rendre plus lisible le rapport de situation comparée** par rationalisation de certaines données ;

- **d’autoriser la saisine du Défenseur des droits par les organisations syndicales**.

Par ailleurs, la mission propose également de :

- **favoriser l'accès aux éléments de preuve** ;

- rappeler ou préciser la possibilité de **demander en justice la production des éléments de preuve en cas de suspicion de discrimination** (y compris devant le bureau de conciliation du conseil de

prud’hommes) ;

- prévoir un **mécanisme d'anonymisation des informations relevant de la vie personnelle** des salariés qui ne sont pas partie la procédure.

De plus, la mission préconise de **créer une action collective** devant le TGI qui aurait une double finalité:

- constater l'existence d'une discrimination envers plusieurs salariés, ayant en commun d'appartenir à une catégorie visée par les textes interdisant la discrimination ;

- ordonner à l'employeur de prendre les mesures de nature à faire cesser la situation de discrimination.

Etant précisé que cette action n'aurait pas de caractère indemnitaire puisqu’elle consisterait à **faire cesser un trouble illicite.** Les organisations syndicales pourraient l’actionner dans l’hypothèse où leur employeur ne prendrait pas par lui même les mesures qui s'imposent conformément à son obligation de sécurité de résultat. Ainsi, les actions individuelles des salariés devant le Conseil de prud’hommes pour obtenir une réparation individuelle du préjudice de discrimination s’avèreraient facilitées.

Enfin, les différents acteurs communiqueraient plus efficacement en matière de discrimination notamment grâce à une **implication plus poussée du défenseur des droits, des services du ministère du travail etc**. Ces autorités pourraient transmettre au procureur de la République, agissant dans ses attributions civiles, les dossiers paraissant établir l'existence d'une discrimination

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

collective. Par la suite, **si le procureur l'estime opportun, il déclencherait lui même l'action collective devant le juge civil.**

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Rapport sur les discriminations collectives en entreprise : « Lutter contre les discriminations au travail, un défi collectif »

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés