



## DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE : QUE PRÉVOIT LA LOI ?

Dans le cadre d'une opération de "testing" réalisée entre octobre 2018 et janvier 2019 par des chercheurs de l'université Paris-Est-Créteil, près de 17 600 candidatures fictives ont été envoyées à 103 grandes sociétés. À chaque fois, les deux profils étaient identiques mais mentionnaient dans un cas un patronyme à consonance maghrébine, dans l'autre un patronyme à consonance française. Les résultats sont éloquentes : avec un patronyme maghrébin, vous avez 20 % de chances en moins de recevoir une réponse lors d'une candidature à une offre d'emploi et 30 % de chances en moins d'être recontacté après une candidature spontanée. La question se pose donc plus que jamais : que prévoit la loi concernant les discriminations à l'embauche ?

### QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ?

Des discriminations peuvent intervenir tout au long de la vie professionnelle des salariés. Plus spécifiquement, celle à l'embauche est une forme de discrimination suivant laquelle l'employeur, ou le recruteur à un emploi ou à un stage, se fonde sur des critères subjectifs pour décider de recruter un salarié ou un stagiaire.

En France, la discrimination à l'embauche est interdite par la loi. L'employeur est libre de sélectionner le candidat qui correspond le mieux pour occuper le poste, mais il doit se fonder uniquement sur des critères objectifs, attachés au travail en lui-même.

### QUELS SONT LES MOTIFS DE DISCRIMINATION PROHIBÉS PAR LA LOI ?

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou période de formation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire.

Idem s'agissant de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, ou de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

### QUELLES SONT LES SANCTIONS PRÉVUES PAR LA LOI ?

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés. Toute discrimination est passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Un candidat à un emploi peut aussi saisir le conseil de prud'hommes (CPH) pour contester un refus d'embauche. Il doit présenter au juge des éléments laissant supposer, de fait, l'existence d'une discrimination. Il incombe ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Si le juge constate que la discrimination est constituée, la décision fondée sur un motif discriminatoire sera purement et simplement annulée et le candidat lésé pourra obtenir réparation du préjudice subi.

**Aurélié Céa**