

Michel Miné

Le droit du travail à la lumière du droit européen et international

« [Temps de travail : répondre à la Commission européenne jusqu'au 15 mars](#) »

Discriminations dans l'accès à l'emploi et dans la vie professionnelle : l'action de groupe de nouveau à l'horizon

[les derniers articles](#) | [imprimer](#) | [envoyer à un ami](#)



Trois ministres (Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, Ministre de la Ville, de la jeunesse et des sports) ont reçu mardi 19 mai le rapport du « groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise » (ce groupe réunit les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, des associations et les pouvoirs publics depuis l'automne 2014). <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000321-rapport-de-synthese-des-travaux-du-groupe-de-dialogue-inter-partenaires-sur-la-lutte>

Pour le ministre du travail « La discrimination est une atteinte au pacte républicain ». Cette formule est employée par les pouvoirs publics depuis la fin des années 1990 (voir déjà la ministre du travail Martine Aubry notamment lors des Assises de la citoyenneté en septembre 2000).

Le pacte républicain s'appuie sur le principe d'égalité. L'action pour l'égalité et la justice sociale ne saurait se réduire à « la lutte contre les discriminations ». Cette « lutte contre les discriminations » ne saurait se substituer à l'action pour l'égalité, elle doit constituer un complément.

Sous l'influence du droit européen (Union européenne), plusieurs lois ont été adoptées en droit interne (lois du 9 mai 2001, du 16 novembre 2001, du 27 mai 2008, etc.). Ces textes changent la perspective : l'objectif de droit civil est avant tout de permettre aux personnes discriminées dans l'emploi d'obtenir réparation des préjudices (la dimension répressive du droit pénal n'est plus prioritaire).

Cependant, ce droit n'est pas effectif, il ne bénéficie que faiblement à ses destinataires (les personnes discriminées, quelque soit le critère de discrimination). Ce droit est encore très faiblement mobilisé. Les discriminations existent de longue date (différences de salaires et de carrières à l'encontre des femmes, discrimination à l'embauche - au regard des « origines » sociales, nationales, du handicap, discrimination dans l'emploi liée à l'orientation sexuelle, etc.), ces discriminations perdurent et s'aggravent avec la « crise ».

Il est apparu nécessaire de prévoir une nouvelle modalité d'action pour favoriser l'application de ce droit : l'action de groupe (proposition n° 17 du rapport), déjà proposée dans un rapport <http://www.justice.gouv.fr/publication/rap-l-pecaut-rivolier-2013.pdf> et formulée dans deux propositions de lois. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1699.asp> Le Défenseur des droits s'est déclaré favorable à une telle action (voir notamment l'Avis du Défenseur des droits n° 13-10 du 31 octobre 2013).

Cette nouvelle possibilité d'action judiciaire civile, si elle voit enfin le jour après la tentative inaboutie en janvier 2014 (dans le cadre du projet de loi sur « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » devenu la loi du 4 août 2014), ne doit pas décevoir.

Pour cela, l'action doit pouvoir être mise en œuvre largement :

- les associations doivent pouvoir agir comme les organisations syndicales sur l'ensemble du champ des discriminations (il n'est pas pertinent de réserver la possibilité d'agir contre les discriminations dans l'emploi aux seules organisations syndicales et de se priver de l'expérience et de l'expertise des organisations spécialisées ; aujourd'hui des associations agissent au bénéfice de salariés contre les discriminations sexuelles, raciales, contre le harcèlement sexuel, etc. et parfois y compris dans des entreprises où sont présentes des organisations syndicales),
- le déclenchement de l'action ne doit pas être subordonné à l'échec d'une négociation préalable dans l'entreprise et ce pour plusieurs raisons :
 - o dans la plupart des entreprises il n'existe pas d'organisation syndicale de salariés ;
 - o dans les entreprises où les négociations sont obligatoires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ces négociations ont lieu dans environ 1/3 seulement des entreprises ;
 - o les organisations syndicales signent des accords collectifs dans les entreprises sur différents sujets ; au regard de la nécessité de signer ces accords de compromis (salaires, etc.) pour l'ensemble des salariés employés dans l'entreprise, une action en justice contre l'employeur en matière de discrimination leur apparaît peu opportune ;
 - o des entreprises ayant signé des accords collectifs de non-discrimination, notamment d'égalité entre les femmes et les hommes, font l'objet de condamnations pour discrimination.

Par conséquent, cette nouvelle possibilité d'exercer le « droit au juge » doit pouvoir être accessible sans condition contraignante préalable.

Bien entendu, il est préférable que les discriminations soient réparées et supprimées par le biais d'accords collectifs plutôt que par une action en justice.

Mais il est assez paradoxal d'annoncer vouloir donner la priorité à la négociation collective sur l'action contentieuse en matière de discrimination, ce qui est pertinent, quand un nouveau projet de loi sur le « Dialogue social » risque d'avoir pour effet d'affaiblir les moyens de la négociation collective contre les discriminations (cf. notamment art. 13 et 14 du projet). <http://www.assemblee-nationale.fr/14/projets/pl2739.asp>

Il en est ainsi notamment en matière de discriminations à l'égard des femmes.
<http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/02176669167-legalite-entre-femmes-et-hommes-doit-rester-une-priorite-1120655.php>

Ce projet est en commission à l'Assemblée depuis hier après-midi – des amendements ont été déposés en vue de rétablir plusieurs règles de la loi du 4 août 2014 notamment le Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, son articulation avec la négociation en tant que diagnostic de la situation initiale, la possibilité de mise en œuvre de la pénalité financière en l'absence d'accord ou de plan d'action, etc. Des questions demeurent concernant notamment l'affaiblissement du processus de négociation dans l'entreprise au regard de la nécessité d'une négociation authentique, loyale et sérieuse ou la dissolution du CHSCT dans une Délégation unique du personnel au regard des enjeux de santé pour les femmes salariées.

Selon le ministre du travail, le bilan social (dans les entreprises d'au moins 300 salariés) devrait être complété, dans le cadre de ce projet de loi, par de nouveaux indicateurs en matière de discrimination.

Il convient ici de tenir compte des dispositions des directives européennes contre les discriminations (Directive du 5 juillet 2006 – égalité entre les femmes et les hommes ; Directive du 29 juin 2000 – discrimination raciale ; Directive du 27 novembre 2000 – discrimination liée à l'âge, la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle) et de la jurisprudence de la Cour de justice de Luxembourg.

Ces directives donnent la priorité en matière d'action en justice aux associations spécialisées dans l'action contre les discriminations. Les organisations d'employeurs et de salariés se voient confier un rôle important en matière de négociation d'accords collectifs pour assurer l'égalité de traitement sans discrimination au regard des différents critères (et donc de renégociation d'accords contenant des dispositions discriminatoires – pour une nouvelle illustration <http://www.revuedlf.com/droit-social/indemnisation-conventionnelle-du-licenciement-dun-salarie-inapte-pour-une-cause-non-professionnelle-la-fin-dune-discrimination-liee-a-letat-de-sante-soc-8-octobre-2014/>).

Au regard du droit européen, l'action de groupe doit permettre la réparation intégrale des préjudices, c'est-à-dire en priorité la réparation en nature (par modification du contrat de travail - augmentation de la rémunération, de la qualification, etc., ou des conditions de travail) et en complément la réparation indemnitaire (dommages-et-intérêts).

Madame la Ministre de la Justice a annoncé, lors de cette réunion, l'inscription de cette « action de groupe » dans son projet de loi « Justice du XXIème siècle » (J21), devant être présenté en conseil des ministres et déposé à l'Assemblée nationale en septembre prochain. Ce projet devrait prévoir un socle juridique pour l'action de groupe permettant de faire cesser la discrimination dans une entreprise et d'assurer la réparation intégrale des préjudices individuels.

Cet article a été posté le Mercredi 20 mai 2015 dans la catégorie [Non classé](#). Vous pouvez envoyer un commentaire en utilisant le formulaire ci-dessous.

