Discrimination raciale : ce que dit le Code du Travail

Le Code du Travail **prohibe formellement la discrimination,** directe ou indirecte, en raison de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race (art. L. 1132-1 du Code du Travail).
Cette interdiction vise toutes les étapes du contrat : embauche, exécution et rupture du contrat.

Interdiction de la discrimination à l'embauche

Nul ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise

Interdiction de la discrimination en cours de contrat

Nul ne peut faire l'objet d'une mesure de discrimination directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Interdiction de la discrimination en cas de rupture du contrat

Nul ne peut être sanctionné ou licencié au motif d'une discrimination

Sanctions

Nullité de tout acte discriminatoire

En cas de licenciement :

- droit à la réintégration : réparation du préjudice entre le licenciement et la réintégration.
- à défaut : 6 mois de dommages intérêts a minima + indemnités de rupture

+ éventuellement sanctions pénales

Les bonnes pratiques

- Sensibiliser en interne les recruteurs et les managers
- Etablir des politiques internes claires
- Mettre en place des procédures de signalement

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique. © ANDRH - Tous droits réservés