

[Imprimer ce dossier](#)[fermer cette fenêtre](#)

Lutte contre les discriminations

I - Une notion mieux cernée

La France disposait, au départ, d'une législation assez riche en matière de discrimination disséminée dans nos différents codes, en particulier le Code du travail et le Code pénal.

Cependant, au regard du droit communautaire, quelques lacunes du droit français en la matière ont pu être relevées. Ces carences ont été constatées surtout s'agissant des motifs de discriminations et des formes qu'elles peuvent prendre. Pour se mettre en conformité avec les textes européens, notre article L. 122-45 du Code du travail a été substantiellement complété, dans le but de parvenir à une meilleure identification des discriminations.

1) Elargissement du champ des mesures discriminatoires

Protection assurée à tous les stades de la vie professionnelle

Partant du constat selon lequel "les discriminations ne prennent pas nécessairement la forme de décisions brutales empêchant l'accès à l'emploi ou excluant le salarié de celui-ci; elles prennent souvent celles de mesures anodines dont la répétition et l'accumulation conduisent au terme de plusieurs années de pratiques à des différences profondes entre des groupes entiers de salariés (...). La répétition du fait finit par rendre l'inégalité de traitement profonde et perceptible. Il est donc essentiel d'étendre le principe de non-discrimination aux actes courants de la relation de travail[1]", et afin de mettre notre législation en conformité avec les textes communautaires, le législateur a complété l'article L. 122-45 afin que soit désormais visé l'ensemble de la carrière du salarié.

En effet jusque là, le salarié n'était garanti que contre toute discrimination en matière de recrutement, de sanction et de licenciement. Si le salarié était relativement bien protégé lors de son embauche ou de la rupture de son contrat, la loi était beaucoup plus lacunaire s'agissant de l'exécution même du contrat. Cette lacune est dorénavant comblée puisque sont expressément visés : l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, mais également la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement du contrat[2].

On peut relever également que le législateur en utilisant l'adverbe "notamment" n'a pas entendu dresser une liste exhaustive des formes de discriminations.

Extension du principe de non-discrimination aux stages et aux formations

Jusqu'à présent, le principe de non-discrimination ne s'appliquait qu'aux salariés et aux personnes faisant l'objet d'une procédure de recrutement. Désormais, le principe est étendu aux personnes accédant à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Modification du Code pénal

L'article 225-2 du Code pénal est modifié pour tenir compte des modifications de l'article L. 122-45 al. 1 du Code du travail. Cet article qui sanctionne les auteurs de discriminations en matière d'embauche, de licenciement ou de sanction puni désormais également le fait de subordonner une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition discriminatoire ainsi que le refus d'accepter une personne à l'un des stages visés par l'article L. 412-8-2°[3] du Code de la sécurité sociale pour un motif discriminatoire.

[1] Rapport A.N., n° 2609, p.23.

[2] Art L. 122-45 al. 1 modifié du Code du travail.

[3] L'article L. 412-8-2° du Code de la sécurité sociale vise en particulier les étudiants ou élèves des établissements d'enseignement effectuant des stages dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études, les stagiaires de formation professionnelle continue et les personnes effectuant un stage de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle.

2) Nouveaux cas de discrimination

Modification de l'article L. 122-45 du Code du travail

Aux côtés des cas classiques de discrimination énumérés par l'article L. 122-45 du Code du travail, à savoir l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, de nouveaux motifs, conformes à la législation européenne font leur apparition. Il s'agit de l'orientation sexuelle (mentionnée par le Traité d'Amsterdam et la directive communautaire n° 2000/78 du 27/11/00), l'apparence physique (taille, poids, esthétique, ...), le patronyme, la non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race. Le critère de l'âge (visé lui aussi par la directive du 27/11/00) est également retenu. Toutefois, la prohibition de la discrimination fondée sur l'âge n'est pas absolue puisque le législateur en a fixé les limites en précisant que "les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif de politiques de l'emploi et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires[1]".

Cet article spécifique a ainsi pour objet d'éviter la remise en cause des politiques de l'emploi fondées sur l'âge.

Modification du Code pénal

Le Code pénal[2] est également modifié pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions de l'article L. 122-45 et tenir compte des nouveaux motifs de discrimination : apparence physique, patronyme, orientation sexuelle et âge.

Cas particulier des fonctionnaires

La loi modifie également la loi portant droits et obligations des fonctionnaires, en alignant les motifs de discrimination sur ceux visés par le nouvel article L. 122-45 du Code du travail. C'est ainsi qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou à une race [3].

S'agissant du critère de l'âge, des réserves sont apportées puisque de telles conditions peuvent être fixées pour le recrutement des fonctionnaires lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière ou pour leur carrière, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises pour les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi[4].

[1] Nouvel article L. 122-45-3 du Code du travail.

[2] Art 225-1 du Code pénal.

[3] Art 6 al. 2 modifié de la loi n° 83-634 du 13/7/83 portant droits et obligations des fonctionnaires.

[4] Art 6 al. 4 nouveau de la loi citée en note 2.

3) Introduction de la notion de discrimination indirecte

Directement inspirée des textes communautaires, la notion de discrimination indirecte fait son entrée dans le Code du travail[1] qui n'en donne pour autant aucune définition. Confronté à la mise en œuvre de cette notion, le juge français risque de rencontrer quelques difficultés, à moins qu'il ne se réfère à la définition qu'en donnent tant la jurisprudence de la CJCE que la directive communautaire du 27/11/00[2]: une telle discrimination se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La notion de discrimination étant assez difficile à appréhender, il faut espérer que cette nouvelle définition concourra à mieux cerner les pratiques discriminatoires, afin que les nouveaux moyens de lutte puissent s'avérer efficaces.

Des moyens de lutte renforcés

L'article L. 122-45 du Code du travail a été étoffé dans son champ d'application mais également dans son efficacité. Divers instruments destinés à permettre aux salariés de lutter plus efficacement contre toute discrimination sont ainsi améliorés ou mis en place.

[1] Art L. 122-45 al. 1 du Code du travail.

[2] Directive 2000/78 du 27/11/2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

II - Des moyens de lutte renforcés

L'article L. 122-45 du Code du travail a été étoffé dans son champ d'application mais également dans son efficacité. Divers instruments destinés à permettre aux salariés de lutter plus efficacement contre toute

discrimination sont ainsi améliorés ou mis en place.

4) Organisation d'une protection du salarié

Qu'il soit victime ou témoin, le salarié, en cas de discrimination avérée, est désormais protégé contre toute action à son encontre. Cette protection se traduit principalement par la nullité de la mesure prise à son égard.

Nullité de la mesure discriminatoire

Toute disposition ou tout acte contraire à la prohibition de l'article L. 12245 al. 1 à l'égard d'un salarié est nul de plein droit[1]. Il s'agit de toute mesure prise, en raison de l'un des motifs discriminatoires énoncés, à un moment quelconque de la carrière du salarié (voir sur ce sujet le point I de cette étude).

Protection du salarié témoin

Nul ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 122-45 al. 1 et 2 du Code du travail ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Cette protection vise tant les salariés[2] que les personnels des institutions sociales et médico-sociales ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie (enfant ou adulte) ou d'avoir relaté de tels agissements[3]. En cas de licenciement, le salarié a un droit à réintégration.

Les fonctionnaires sont également protégés dans des termes semblables puisque "aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération (...): le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou bien qu'il les a relatés[4] ". La sanction est cependant différente puisqu'il est seulement prévu que tout agent ayant pris une telle mesure de " représailles " est passible d'une sanction disciplinaire.

Protection du salarié ayant agi en justice

La loi introduit dans le Code du travail un article L. 122-45-2 visant à reconnaître la nullité du licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce dernier, ou en sa faveur par un syndicat ou une association (voir infra), pour violation des dispositions du Code du travail relatives aux discriminations, dès lors qu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure de rétorsion contre l'action en justice.

Le licenciement intervenant dans ces conditions est nul et de nul effet et ouvre droit à réintégration au salarié qui en fait la demande. Celui-ci est alors considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, le Conseil de prud'hommes lui octroie une indemnité minimale de 6 mois de salaire, sans préjudice de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Enfin, le juge ordonne, d'office si nécessaire, le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage aux organismes concernés, versées du jour du licenciement au jour du prononcé du jugement, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage, par salarié concerné.

Une telle nullité existait déjà en matière de licenciement consécutif à une action en justice pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle[5].

Une protection particulière est également instituée en faveur des fonctionnaires ayant formulé un recours hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes de non-discrimination et ayant fait l'objet d'une mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation ou la mutation pour cette raison[6].

Comme à l'occasion de la protection du fonctionnaire témoin (voir supra), tout agent ayant pris de telles mesures de représailles est passible d'une sanction disciplinaire.

[1] Art L. 122-45 al. 5.

[2] Art L. 122-45 al. 3.

[3] Art L. 312-14-1 du Code de l'action sociale.

[4] Art 6 de la loi n° 83-634 du 13/7/83 modifié.

[5] Art L. 123-5 du Code du travail.

[6] Art 6 de la loi n° 83-634 du 13/7/83 modifié.

5) Renforcement des moyens d'action des tiers

Divers acteurs étrangers au salarié ou au candidat sont appelés à participer à la lutte contre les discriminations. Les moyens d'action de ces tiers ont été renforcés ou étendus par le législateur.

Action en justice des organisations syndicales et des associations de lutte contre les discriminations

Les organisations syndicales représentatives peuvent agir en justice en lieu et place du salarié ou du candidat (à un emploi, un stage ou une formation) victime de discrimination[1], sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Pour tenir compte de l'éventuelle absence de représentation syndicale dans l'entreprise, ces prérogatives sont accordées par la loi, non seulement aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, mais également au plan national (ou départemental s'agissant des départements d'Outre-Mer).

Cette action de substitution ne peut être engagée que si la victime, dûment informée par écrit ne s'y est pas opposée dans les 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Ces dispositions sont semblables à celles qui existent déjà en matière d'égalité professionnelle[2].

Par contre, on peut relever une différence de rédaction avec l'article L. 122-3-16 du Code du travail qui organise l'action de substitution en matière de contrat à durée déterminée et qui prévoit que l'avertissement au salarié doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception alors que le nouvel article L. 122-45-1 du Code du travail ne vise que le simple avertissement " par écrit ". Il faudra dès lors être vigilants en cas de litiges éventuels sur le point de départ du délai de 15 jours dont l'expiration engagera définitivement le salarié.

Un droit d'action semblable est reconnu aux associations de lutte contre les discriminations constituées depuis plus de 5 ans, avec cependant certains aménagements puisque les associations doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé[3].

A l'origine du projet de loi, ces associations de lutte ne devaient pas bénéficier de ce droit mais seulement d'un droit d'alerte auprès des organisations syndicales, en vue de leur demander d'agir en justice.

Cette possibilité d'action était cependant déjà reconnue par la directive communautaire n° 2000-43 du 29 juin 2000 relative à l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique qui, dans son article 7 visait les " associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive soient respectées ... ".

Qu'il s'agisse de l'action de substitution du syndicat ou de celle des associations, la victime peut toujours intervenir à l'instance engagée à sa place et, s'agissant seulement de l'association, y mettre un terme à tout moment[4].

Enfin, les organisations syndicales comme les associations bénéficient de l'aménagement de la charge de la preuve tel que prévu par le nouvel alinéa 4 de l'article L. 122-45 du Code du travail (régime que nous exposerons ultérieurement): les syndicats et les associations " peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci[5] ".

Droit d'alerte des délégués du personnel

Les délégués du personnel bénéficient d'un droit d'alerte auprès de l'employeur lorsqu'ils constatent " une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés dans l'entreprise qui ne serait pas justifiées (...) ou proportionnée au but recherché[6] ". L'employeur informé par le D.P. de cette atteinte doit alors prendre les dispositions nécessaires pour régler la situation. En cas de désaccord entre les D.P. et l'employeur sur l'existence de l'atteinte ou si l'employeur n'y met un terme, les D.P., sauf opposition du salarié averti par écrit peuvent saisir le Conseil de prud'hommes.

La loi du 16 novembre 2001 complète l'article L. 422-1-1 du Code du travail en étendant le champ d'intervention des délégués du personnel aux cas de discrimination constatée à tous les stades de la relation de travail, puisque l'atteinte aux droits des personnes et aux libertés dans l'entreprise peut notamment résulter " de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement ".

Renforcement des pouvoirs de l'inspecteur du travail

En application de l'article L. 611-1 du Code du travail, l'inspecteur du travail était habilité à verbaliser les infractions constatées en matière d'égalité professionnelle. Cet article est modifié afin de tenir compte de la nouvelle rédaction de l'article 225-2 du Code pénal et d'étendre la compétence de l'inspecteur du travail à tout acte revêtant un caractère discriminatoire.

En outre, ses moyens d'action sont accrus afin de faciliter la lutte contre toute discrimination puisqu'il peut se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45 (discriminations dans l'emploi), L. 123-1 (discrimination sexuelle) et L. 412-2 (discrimination syndicale) du Code du travail ou 225-2 du nouveau Code pénal.

[1] Art L. 122-45-1 nouveau du Code du travail.

[2] L'article L. 123-6 du Code du travail a également été modifié par la loi pour étendre l'action de substitution aux

organisations syndicales représentatives sur le plan national et à l'égard non seulement des salariés mais aussi des candidats.

[3] Art L. 122-45-1 al. 2 du Code du travail.

[4] Art L. 122-45-1 al. 2 du Code du travail.

[5] Art L. 122-45-1 al. 1 et 2 du Code du travail.

[6] Art L. 422-1-1 du Code du travail.

III - Un régime probatoire aménagé

L'une des dispositions les plus remarquables de la loi du 16 novembre 2001^[1] consiste en l'aménagement de la charge de la preuve en cas de litige, dans un sens plutôt favorable au salarié. L'objectif avéré de cette disposition était la mise en conformité avec la directive du 15/12/97 en matière de discrimination fondée sur le sexe. Ce sujet a d'ailleurs été le point d'achoppement du Parlement et a suscité des débats, tant à l'Assemblée Nationale qu'au Sénat.

Le régime probatoire désormais mis en place pour établir l'existence d'une mesure discriminatoire s'oriente autour de deux axes, tout en donnant au juge un rôle déterminant.

Dans un premier temps, il appartient au salarié (ou au candidat) qui se prétend victime d'une discrimination, non de se contenter de l'invoquer mais de présenter "des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte". Pèse alors sur l'employeur l'obligation d'établir que "sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination". Enfin, le juge forme sa conviction, "après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles^[2]".

La rédaction de cet article s'éloigne de celle de la directive européenne de 97 qui impose au salarié d'établir des éléments de fait^[3] et non seulement de les présenter. Elle s'inspire au contraire profondément de la jurisprudence de la Cour de cassation qui avait rendu, il y a quelques mois, un important arrêt en des termes similaires, dans un litige relatif à une discrimination syndicale^[4].

Le législateur n'a pas, à proprement parlé, opéré un renversement de la charge de la preuve, le salarié n'étant pas dispensé de participer à l'établissement de la vérité, mais plutôt un rééquilibrage de la preuve, en faveur cependant du salarié sur lequel ne pèse plus que l'obligation de soumettre au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Il faut rappeler qu'au préalable, les juges du fond exigeaient que le salarié apporte des preuves tangibles de la discrimination dont il était victime, faute de quoi il en supportait le risque, en cas d'échec dans sa démonstration. L'obligation de faire la preuve de son allégation et plus particulièrement de sa qualité de victime d'une discrimination, s'avérait être un obstacle majeur que les salariés parvenaient rarement à surmonter. C'est cet obstacle que contourne aujourd'hui le législateur, après la Cour de cassation.

Ce nouveau rôle du salarié, s'il est facilité, n'en demeure pas moins essentiel, dans la mesure où il conditionne celui, ultérieur, de l'employeur. De cette apparence de discrimination établie par le salarié naît une présomption qu'il appartient alors à l'employeur de combattre^[5].

La loi relative à la lutte contre les discriminations ne se contente pas d'aménager le régime de la preuve des discriminations visées par l'article L. 122-45 du Code du travail. Elle modifie également les dispositions relatives à l'égalité professionnelle (art L. 123-1 du Code du travail qui prohibe toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille) ainsi que celles portant sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (art L. 140-8 du Code du travail), en matière de preuve, dans des termes similaires^[6].

Le régime de la preuve est donc dorénavant unifié, quel que soit le motif de la discrimination ou de la différence de traitement.

Notre arsenal juridique s'est ainsi doté, non seulement d'un dispositif en conformité avec la législation communautaire, mais également d'un moyen efficace pour que les contentieux en matière de discrimination aient enfin une chance d'aboutir.

Une lacune conséquente apparaît cependant dans cette nouvelle législation, dans la mesure où le régime probatoire aménagé n'est pas appliqué aux fonctionnaires qui bénéficient pourtant du nouveau champ d'application de la discrimination: "l'Assemblée Nationale n'a pas été jusqu'à aménager le régime de la charge de la preuve, ce qui a pour conséquence de laisser subsister une différence de taille entre le droit applicable aux fonctionnaires et aux salariés^[7]".

[1] Art 1 de la loi du 16 novembre 2001.

[2] Art L. 122-45 al. 4 du Code du travail.

[3] L'article 4 de la directive 87/80 du 15/12/97 sur la charge de la preuve prévoit que "les Etats membres (...) prennent les mesures nécessaires afin que dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect, à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement".

[4] Cass. Soc. 28/3/2000 Fluchère et a. c/SNCF. Pour un commentaire approfondi de cet arrêt, voir InFOjuridiques, n° 32, 12/2000, p.26 et s.

[5] Sur l'étendue et le contenu des obligations réciproques, voir InFOjuridiques, n° 32, 12/2000, p.26 et s.

[6] On peut toutefois relever que la modification des articles L. 123-1 et L. 122-45 al. 4 du Code du travail font un peu "double" emploi, le second de ces textes prohibant déjà toutes les discriminations.

[7] Rapport du Sénat, n° 391, p.12.

IV - Autres mesures visant à lutter contre les discriminations

Si la loi du 16 novembre 2001 s'est consacrée à définir au mieux les discriminations et à donner les moyens de les combattre, elle s'est aussi attachée à modifier diverses dispositions du Code du travail portant notamment sur la prévention, afin de les mettre en conformité avec les nouveaux principes dégagés, dans le but de faciliter la lutte contre les discriminations.

6) Règlement intérieur et discriminations

C'est ainsi que les dispositions légales relatives au contenu du règlement intérieur ont été modifiées en conséquence puisque celui-ci s'enrichit de nouveaux cas de discrimination. En effet, sont intégrés dans la liste des dispositions ne pouvant figurer dans le règlement intérieur ceux visant l'orientation sexuelle, l'âge, l'apparence physique, le patronyme des salariés, à l'instar de ce que prévoit désormais l'article L. 122-45 al. 1 du Code du travail.

7) Négociation collective et discrimination

Certains articles du Code du travail ont été modifiés dans le but d'intégrer l'objectif de lutte contre les discriminations dans la négociation collective.

Ainsi, pour être étendue, la convention de branche conclue au niveau national doit nécessairement comprendre des dispositions concernant "l'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail"[1], alors qu'auparavant, seule l'égalité entre salariés français et étrangers était visée.

En outre, est introduit dans le suivi annuel de l'application des conventions collectives par la commission nationale de la négociation collective, celui de l'application du principe de l'égalité de traitement entre les salariés, sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race[2].

[1] Art 1 de la loi du 16 novembre 2001.

[2] Art L. 122-45 al. 4 du Code du travail.

8) Elections prud'homales et discrimination

De nouvelles conditions de recevabilité des listes de candidature aux élections prud'homales sont fixées puisqu'il est créé un nouvel article L. 513-3-1 du Code du travail déclarant irrecevable toute liste de candidature présentée par un parti politique ou une organisation "prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale".

Les règles relatives au contentieux des élections des conseillers prud'hommes sont également modifiées. Alors que l'ancien article L. 513-10 du Code du travail prévoyait que les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales étaient de la compétence du Tribunal d'instance statuant en dernier ressort, la loi opère désormais une distinction selon les contentieux:

- les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du Tribunal d'instance, qui statue en dernier ressort[1];
- celles portant sur l'éligibilité, la régularité et la recevabilité des listes de candidats à l'élection de conseillers prud'hommes, également du ressort du Tribunal d'instance statuant en dernier ressort, mais selon des conditions de recours modifiées puisque le Tribunal peut être saisi avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du Conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, mais aussi par le préfet ou le procureur de la République[2].

Ces dispositions relatives aux élections prud'homales précèdent celles prévues par le projet de loi de modernisation sociale concernant le scrutin, l'installation des conseillers et les élections complémentaires.

[1] Art L. 513-10 du Code du travail modifié.

[2] Nouvel art L. 513-11 du Code du travail.

9) Service d'accueil téléphonique

La loi crée un service d'accueil téléphonique gratuit concourrant à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales.

Les coordonnées de ce service doivent faire l'objet d'un affichage obligatoire, dans toutes les entreprises, privées ou publiques.

[Imprimer ce dossier](#)

[fermer cette fenêtre](#)

INFO JURIDIQUES