

5. Définitions et rappel juridique général

DISCRIMINATION DIRECTE OU INDIRECTE



Constitue une **discrimination directe (L.251-1(2))** :

- **la situation dans laquelle**, en lien avec son sexe, sa grossesse, sa situation de famille, etc., une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre – ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, ne le serait – dans une situation comparable.
- **un harcèlement**, notamment un agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L.1142-2-1 du Code du Travail),
- **une injonction** : le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire),
- **une discrimination par association** : une salariée est discriminée du fait de son « association » à une autre personne (compagnon, enfant, parent...) relevant d'un critère de discrimination.

Constitue une **discrimination indirecte (L.251-1(2)b)** :

- **une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence**, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des critères (sexe, etc.) un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes (exemple : les femmes par rapport aux hommes), à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION



Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. – Code du Travail, article L.3221-2 et suivants.

Constitue une rémunération, le salaire et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Qu'est-ce qu'un « travail de valeur égale » ? La loi prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités
- et de charges physique ou nerveuse (article L.3221-4 du Code du Travail).