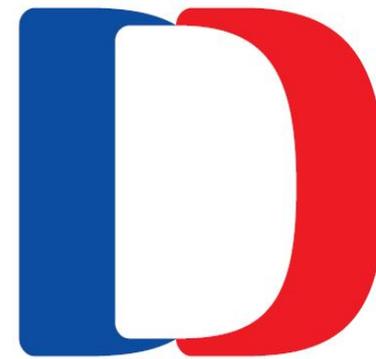


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**

*Le droit en action*



[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)

*1ères Assises nationales de l'inclusion professionnelle et de la  
diversité; Sourds et entendants au travail*

8 octobre 2016

**L'ACTION DU DÉFENSEUR DES DROITS**

Monsieur Slimane LAOUFI

Chef du Pôle

« Emploi, Biens et Services Privés »



I – Le Défenseur des droits

II - La protection des droits et libertés

III – Les problématiques dans l'emploi

IV – Le traitement des réclamations



## I – Le Défenseur des droits

**Octobre 2007** - Comité de réflexion et de proposition sur la modernisation et le rééquilibrage des institutions de la Vème République

« *Le Défenseur des droits fondamentaux veille à leur respect à son initiative ou sur saisine de toute personne. Sur réclamation des intéressés, il s'assure également du bon fonctionnement des organismes investis d'une mission de service public* »



# I – Le Défenseur des droits

**Juin 2008** - Article 71-1 Constitution du 4 octobre 1958

Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences



# I – Le Défenseur des droits

## **Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

Le DDD succède à 4 institutions préexistantes :

- Le Médiateur de la République
- La Défenseure des enfants
- La HALDE
- La CNDS



## I – Le Défenseur des droits

**M. Jacques TOUBON** a été nommé le 16 juillet 2014 par le Président de la République (6 ans non renouvelable)

Mme Geneviève AVENARD, Défenseure des enfants, adjointe chargée de la défense et de la promotion des droits de l'enfant

M. Patrick GOHET, adjoint chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité

Mme Claudine Angeli-Troccaz, adjointe chargée de la déontologie dans le domaine de la sécurité

M. Bernard DREYFUS, délégué général à la médiation avec les services publics



# I – Le Défenseur des droits

SERVICES AU SIEGE = > 220 agents

3 directions de traitement des réclamations

- ROAD
- Protection des personnes / Affaires publiques
- Protection des personnes / Affaires judiciaires

Direction de la promotion de légalité et de l'accès aux droits

RESEAU LOCAL = > 400 délégués sur 500 points d'accueil traitant 80% des sollicitations du Défenseur des droits

## II - La protection des droits et libertés

UNE SAISINE DIRECTE DU DEFENSEUR

UNE SAISINE GRATUITE

PAR COURRIER OU VIA UN FORMULAIRE EN LIGNE



## II - La protection des droits et libertés

### **DES POUVOIRS D'ENQUÊTE ET DE RECOMMANDATION**

- Vérification sur place (avis préalable ou autorisation du juge des libertés et de la détention)
- Délit d'entrave (1 an / 15.000 €)
- Recommandations individuelles ou générales
- Observations en justice



## II - La protection des droits et libertés

### **SUIVI DES NORMES INTERNATIONALES DE PROTECTION DES DROITS**

- Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)
- Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH)
- Convention européenne de sauvegarde des droits et des libertés fondamentales (CEDH)



## II - La protection des droits et libertés

**100.000 sollicitations / an**

Un guichet unique avec une mission généraliste d'orientation et d'accès au droit (50% de l'activité)

ET

Une mission renforcée pour certains publics :

- Usagers (y compris des services de sécurité)
- Enfants
- Victimes de discrimination



## II - La protection des droits et libertés

Enquête et tentative de règlement amiable = 80% des dossiers caractérisant une atteinte

Décision = Recommandations pouvant être rendues publics, observations en justice, transaction pénale...

Avis à parquet sur demande du Procureur de la République



# III – Les discriminations en matière d'emploi

Les pouvoirs du DDD peuvent être mis en œuvre en matière de discriminations (25% des réclamations pour discrimination)

Fondement juridique de son intervention peut être pénal (225-1 CP et suivants) et/ou civil :

Articles L1132-1 et suivants du Code du travail

Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations  
(protection sociale, santé, éducation, biens et services)



## III – Les discriminations en matière d'emploi

Premier constat : L'emploi (privé et public) représente plus de 20% de l'ensemble des réclamations adressées au DDD en 2015.

Deuxième constat : L'emploi (privé et public) représente 64,6% de l'ensemble des réclamations portant sur les discriminations en 2015.

Troisième constat : L'emploi public représente 1/3 des réclamations contre 2/3 pour l'emploi privé, ce qui correspond à la répartition de la population active en France.



## III – Les discriminations en matière d'emploi

Quatrième constat et il est commun à l'emploi public et privé, 1/3 des réclamations porte sur l'accès à l'emploi contre 2/3 sur les discriminations dans l'emploi.

Le premier critère de saisine dans l'emploi privé en 2015 reste l'origine (25%), suivi des activités syndicales (14%), de l'état de santé (13%), de la grossesse (13%) et du handicap (10,5%).

Dans l'emploi public, les réclamations font apparaître, l'essor du critère de l'état de santé qui enregistre une augmentation significative (19 % des réclamations). Il constitue ainsi le premier motif de saisine, devant le handicap (15 %), l'origine (13,2 %), les activités syndicales (15 %), la grossesse (11,5 %) et l'âge (7,9 %).



## III – Les discriminations en matière d'emploi

### > *Les discriminations dans l'accès à l'emploi :*

Il faut distinguer les situations de discriminations en amont de la procédure de recrutement (candidature spontanée, réponse à une offre) et celles au cours de la procédure (par exemple, questions posées lors de l'entretien d'embauche etc...). Défaut de présence d'interprète également.

Autre cas : l'«impossibilité » invoquée par l'employeur d'aménager le poste de travail. Or, bien souvent, l'aménagement n'a pas fait l'objet d'une étude de faisabilité, d'une étude de coût et des possibilités d'aides financières susceptibles d'être allouées. En l'espèce, l'employeur doit démontrer que l'aménagement du poste de travail induit une charge disproportionnée. Ces dossiers sont en constante augmentation.



# III – Les discriminations en matière d'emploi

## > *Les discriminations dans l'emploi :*

2/3 des réclamations dans le domaine de l'emploi privé mais également dans l'emploi public concerne les discriminations qui affectent tous les aspects de la vie professionnelle du salarié ou de l'agent public, du recrutement au départ en retraite, en passant par le déroulement de carrière, les différents éléments du contrat (la rémunération, les avantages etc..), la cessation d'activité.

Sont également visées les questions récurrentes de harcèlement moral discriminatoire car en lien avec un critère prohibé, mais aussi le harcèlement sexuel.

Enfin, sont également traités, avec une part qui est en constante augmentation, des dossiers concernant des mesures de représailles à l'encontre des salariés ayant dénoncé en toute bonne foi des faits de discriminations.



## III – Les discriminations en matière d'emploi

### > *Les différentes discriminations dans l'emploi :*

- Différence de rémunération (salaire / prime)
- Déroutement de carrière
- Aménagement de poste
- La cessation d'activité en raison de l'état de santé et/ou du handicap :

Il s'agit principalement des licenciements prononcés à la suite d'une inaptitude du salarié et d'une impossibilité de reclassement. La discrimination est constituée d'une part lorsque le licenciement est la conséquence du harcèlement, et d'autre part lorsque la recherche de reclassement n'a pas été effectuée ou que les aménagements de poste n'ont pas été effectués.

L'autre problématique concerne les licenciements en raison des absences répétées du salarié pour maladie et désorganisation du service.



# IV – Le traitement des réclamations

Méthodologie de traitement des dossiers :

1/ Constitution du dossier pour apprécier son caractère *a minima*  
« crédible »

2/ Procédure pénale en cours = autorisation préalable pour enquête

3/ Enquête auprès du mis en cause

- documentaire : pièces et versions / comparaison de salariés dans une situation comparable (méthode des panels)
- « Testing » par des agents assermentés
- auditions (PV contradictoire)



## IV – Le traitement des réclamations

Analyse du dossier après enquête :

1/ Les pièces ne permettent pas de caractériser l'existence d'une discrimination => clôture du dossier

2/ Les éléments sont de nature à caractériser l'existence d'une discrimination => notification à la personne mise en cause de l'ensemble des éléments de fait et de droit assorti d'un délai de réponse (un mois) préalablement à une éventuelle décision

PUIS formalisation d'une décision :

- transaction pénale (3 000 € personne physique - 15 000 € personne morale + D/I) avec accord des parties ET homologation du PR
- transmission parquet / Recommandation générale
- observations devant les juridictions / - Accord amiable / Rappel à la loi

## IV – Le traitement des réclamations

A NOTER : en matière civile la loi prévoit un « aménagement de la charge de la preuve » - Différence avec le Pénal.

En cas de litige, la personne lésée devra présenter des **éléments de faits qui laissent supposer l'existence d'une discrimination**. Au vu de ces éléments, il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

**Conseil constitutionnel n°2001-455 du 12 janvier 2002 « loi de modernisation sociale »**

La preuve incombe au demandeur au pénal.

## IV – Le traitement des réclamations

Implications / sensibilisations des différents partenaires :

- Représentants du personnel
- Syndicats
- Médecine du travail
- Inspection du travail
- Acteurs spécialisés.

# Le Défenseur des droits

Par Internet : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## Par courrier

*Le Défenseur des droits  
3, Place de Fontenoy  
75334 Paris Cedex 07  
Tél. : 09 69 39 00 00*

## Par les délégués

[www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/les-delegues](http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/les-delegues)

