

: : : : *à la Une* : : : :

22/06/2009 - **Contrat de travail**

Discrimination : la Halde est de plus en plus présente



A lire également

Seul l'employeur peut sanctionner le harcèlement moral
à la Une

Aides à l'emploi des jeunes : quelles formalités accomplir ?
à la Une

Des entreprises mobilisées pour l'égalité professionnelle
à la Une

Diversité : 12 entreprises labellisées
à la Une

Comment mesurer la diversité ethno-raciale dans l'entreprise ?
à la Une

Lors d'une matinée débat organisée par le cabinet Raphaël, Marion Ayadi et Isabelle Ayache Revah, les deux avocats associés du cabinet, ont alerté les DRH présents sur les risques accrus en matière de discrimination.

Quelle entreprise peut affirmer être à l'abri d'un contentieux pour discrimination de la part d'un de ses salariés ? A l'évidence aucune, tant l'arsenal législatif s'est renforcé ces dernières années, imposant aux services RH de pouvoir expliquer à tout moment que les mesures prises sont justifiées par des éléments objectifs.

Preuve de la discrimination

Le contentieux sur les discriminations va se développer, est convaincue Isabelle Ayache Revah, avocat associé du cabinet Raphaël qui a organisé vendredi une matinée débat réunissant des DRH et RRH. " En matière de discrimination, la charge de la preuve qui pèse sur le salarié est allégée. Elle l'est davantage qu'en matière de harcèlement où le salarié doit établir les faits. Cette preuve est difficile à apporter. Dans les prochaines années, les salariés se positionneront certainement plus sur la discrimination que sur le harcèlement. Ils peuvent en plus se faire épauler par la Halde ".

Rôle de la Halde

Aujourd'hui, une minorité de salariés ont le réflexe de saisir la Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde). Mais leur nombre croît chaque année. " Nous avons enregistré 7788 saisines en 2008 contre 6300 en 2007 ", explique Valérie Fontaine, directeur de cabinet de Louis Schweitzer, président de la Halde. La moitié concerne l'emploi. 55 % des requêtes que nous recevons sont rejetées car irrecevables, complète-t-elle. " 15 % seulement des réclamations ont été instruites en 2008 (soit 1002), parmi elles 230 ont donné lieu à une délibération de la Halde reconnaissant une discrimination " , souligne Valérie Fontaine.

Visites inopinées dans les entreprises

Consciente de la méfiance que la Halde inspire aux entreprises et aux DRH, Valérie Fontaine a tenu à rappeler que les dossiers n'étaient pas instruits à charge par la Halde. " Nos services respectent de plus en plus le principe du contradictoire lors de l'instruction ". Elle a assuré notamment les DRH de la confidentialité totale des documents qui lui sont transmis par l'une ou l'autre partie. Car, comme la souligne Marion Ayadi, avocat associé de raphaël, la Halde peut demander toutes les pièces qu'elle estime utiles à l'employeur.

La Halde demande maintenant un droit de visite inopinée dans les entreprises. " Ne soyez pas juge et partie, s'est insurgé Dominique Olivier, DRH du groupe Bosch qui dit ne pas comprendre cette demande de la Halde. L'inspection du travail a déjà un droit d'entrée dans nos entreprises. Nous n'allons pas gérer plusieurs intervenants. Si la Halde a besoin de preuve, qu'elle sollicite l'inspection du travail ".

La Halde, partie au procès prud'homiaux

Autre critique formulée par les DRH : lorsque la Halde conclut à l'existence d'une discrimination, le salarié peut produire la délibération de la Halde à l'audience prud'homale. De fait, cette délibération a un poids important lors des débats devant les conseils de prud'hommes. " A l'inverse, a interrogé Isabelle Ayache, ne pourrait-on pas imaginer un document de la Halde lorsque son enquête conclut à une absence de discrimination ? "

Car comme le souligne Dominique Olivier, " une action en discrimination laisse toujours des traces sur l'image de l'entreprise." En 2004, le groupe allemand a fait l'objet d'une action collective de 35 salariés de son site de Venissieux et l'entreprise a finalement été condamnée pour 5 d'entre eux. "Nous avons été marqués par cette action collective ", reconnaît-il.

Le poids des labels et audits

Conscientes de ces enjeux, de plus en plus d'entreprises (surtout les plus grandes) recourent à des organismes extérieurs pour être auditées ou sollicitent l'obtention de l'un des deux labels existant aujourd'hui : le label diversité et le label égalité. Valérie Fontaine a été très claire sur ce point : " Ce n'est pas parce qu'une entreprise est labellisée qu'elle est à l'abri d'une discrimination. Pour nous, que l'entreprise soit ou pas labellisée, cela ne change rien ".

Patrick Plein, directeur du développement RH de Vinci, a évidemment un autre regard. Son groupe a été audité par Vigeo sur quatre aspects (mixité, handicap, seniors, personnes issues de l'immigration) et vient d'obtenir le label diversité. " Chaque année, Vigeo audite 40 de nos filiales sur notre politique et nos processus RH et les résultats concrets. Ce regard extérieur crée un dynamisme interne et nous oblige à progresser. Nous avons par exemple finalisé un guide sur nos processus de recrutement pour éviter les discriminations ; autre exemple, nous nous sommes dotés d'un indicateur sur le taux d'accès à la formation des seniors que nous n'avions pas ". Plus que jamais, les DRH vont devoir garder une trace de leurs décisions pour pouvoir expliquer, en cas de litiges, les raisons objectives sur lesquelles ils se sont fondés.

Dominique Le Roux